

Christoffer Ringlund Ruud

Talentutvikling i norsk ishockey

Et kvalitativt studie av miljøet og tilstanden for talentutvikling i norske ishockeyklubber

Masteroppgave i Master i Idrettsvitenskap

Veileder: Ingar Mehus

Juni 2019



Norwegian University of
Science and Technology

TALENTUTVIKLING I NORSK ISHOCKEY

Et kvalitativt studie av miljøet og tilstanden for
talentutvikling i norske ishockeyklubber

NTNU
Norges Teknisk-naturvitenskapelige Universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Masteroppgave i idrettsvitenskap, 2018/2019

Christoffer Ringlund Ruud

Sammendrag

I denne oppgaven ser jeg på tilstanden for utviklingsmiljøet i norsk ishockey igjennom en holistisk og økologisk tilnærming. Målsettingen var å avdekke utfordringer og problemstillinger med dagens modell på et organisasjonsnivå. Der historisk forskning på talenter har dreid seg om individet og mikroomgivelsene, ønsket jeg å utforske prosessen til den optimale talentfabrikken også fra et makronivå. Den holistiske og økologiske tilnærmingen anvendt i dette studiet anses som en mer helhetlig måte å utforske talentutvikling på.

Denne oppgaven avdekker at talentutviklingsmiljøet i norsk ishockey har flere konflikter og ubalanserte maktforhold som definerer dens tilstand. Miljøet er avhengig av faktorer som klubber og forbund har lite makt over, og kan derfor anses som skjørt. Den økonomiske ubalansen og organisasjonsmessige distansen mellom Elite og Bredde samt Skole er med å skape utfordringer for talentutviklingsmiljøene. Skiftet fra en dugnadsbasert idrettsfrivillighet til et «kunde-leverandør» forhold er med på å skape høye utgifter og komplekse organisasjonsmodeller i breddeklubbene. Samlet sett har Norge som A-landslag på herresiden levert gode resultater i de to siste tiårene, uten at dette har ført frem til flere spillere i de største ligaer, en kraftig vekst i antall haller eller økt økonomisk styrke. Det har oppstått et klima for potensielt tidligere selektering og mer konkurranse blant klubb og skolemiljøene om de «største talentene». Fokuset på å skape gode og velutdannede trenerressurser fra forbundsnivå har fått oppmerksomhet blant de eldste aldersbestemte lagene, men klubber er generelt fortsatt avhengig av foresatte og frivillige til å drive den sportslige utviklingen bland barn og tidlig ungdom.

Forord

Denne masteroppgaven setter et søkelys på utviklingsmiljøet i ishockey, noe som har definert hverdagen min de siste 5 årene. Fra tiden som fulltidsstudent på NTNU har den tatt meg med på en reise fra det akademiske miljø til den praktiske hverdagen, med roller som videoanalytiker, instruktør, trener, leder og utvikler i lag, klubb, krets og forbund, for å nevne noe. Denne reisen har utfordret meg og mine syn på utvikling i idrett. Men den har, på samme måte som at omgivelser rundt en idrettsutøver påvirker utviklingen, satt meg i et miljø hvor jeg har kunnet utvikle meg og dermed også sluttproduktet av denne oppgaven.

Først og fremst har jeg lyst til å takke Rosenborg Ishockeyklubb og Haugesund Ishockeyklubb som har gitt meg muligheten til å erfare idretten med en praktisk tilnærming. Deres åpenhet og modighet har gitt meg en fantastisk mulighet til å utforske teorier, bygge nettverk, og utvikle meg som idrettsleder og menneske.

Jeg har også lyst til å rette en stor takk til Ingar Mehus for hans tålmodighet med meg, og for hans gode hjelp og råd igjennom studiene.

En spesiell takk til min familie og samboer for støtten, motiveringen og tilretteleggingen igjennom studietiden. Fullføring av studie og opplevelsene i Trondheim og Haugesund hadde ikke vært mulig uten dere.

Innhold

Sammendrag	2
Forord.....	3
1. Innledning	7
1.1. Formålet med Oppgaven	8
2. Forhold for talentutvikling i Norsk ishockey.....	11
2.1. Den Norske Idrettsmodellen.....	11
2.1.1. Barneidrettsbestemmelser.....	12
2.1.2. Frivillighet og dugnad	14
2.2. Trenerløypa	14
2.3. Ishockey i Norge	15
2.3.1. Strategiplanen	16
2.3.2. Isbjørnprosjektet	17
3. Teori.....	19
3.1. Talentutvikling som konsept i tidligere forskningsprosjekt.....	19
3.2. Talentutvikling som konsept	19
3.3 ATDE & ESF: Utviklingsmiljø for Talenter og suksessfaktorer i miljøene.....	22
4. Metode	27
4.1 En innledning i kvalitativ metode	27
4.2 Studiets design	27
4.2.1 Casestudie.....	28
4.3 Intervju	30
4.3.1 Intervjuets funksjon	30
4.3.2 Førforståelse	31
4.3.3 Hjelpemidler i et intervju.....	32
4.3.4 Intervjuguiden.....	33
4.3.5 utfordringer med intervju som metode	34

4.4	Utvalg av klubber og intervjuobjekt.....	34
4.5	Datainnsamlingen.....	36
4.6	Oppgavens Kvalitetsvurdering.....	37
4.6.1	Validitet.....	37
4.6.2	Pålitelighet	38
4.6.3	Etiske overveielser	40
5.	Analyse	43
5.1	Definering av talentutvikling i norsk ishockey	43
5.2	Mikronivået innen ATDE.....	47
5.2.1	Trenere og støtteapparat.....	48
5.2.2	Klubbledelse	51
5.2.3	Jevnaldrende og medspillere.....	54
5.2.4	Familie	55
5.2.5	Skole	58
5.3	Makronivået innen ATDE.....	60
5.3.1	Skolesystem	60
5.3.2	Ishockeyens organisering.....	64
5.3.3	NIHF	69
5.4	ESF modellen	73
5.4.1	Forhold i form av ressurser	73
6.	Oppsummering.....	79
	Referanser	83
	Vedlegg 1: Intervjuguide	89
	Vedlegg 2: Informasjonsskriv til potensielle informanter	91
	Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD.....	93

1. Innledning

Herrelandslaget i ishockey har konkurrert på øverste nivå siden 2006, kronet med 3 kvartfinaler i VM og 3 deltakelser i OL turneringer. Verdensranking har variert fra 14. til 6. plass (IIHF, 2018) og klubblag som Stavanger Oilers og Storhamar har hevdet seg i Europa (Hockey Archives, 2018). Til tross for løftet norsk ishockey har opplevd det siste tiåret, har mangfoldet av talenter uteblitt. I verdens største ishockey liga, National Hockey League (NHL), har totalt 8 nordmenn fått spille oppgjennom historien (NHL, 2018), 2 i nåværende sesong. Til sammenligning har vårt naboland Sverige registrert hele 88 spillere i sesongen 2017/18 (NHL, 2018). Hvorfor får vi frem så få i forhold til våre naboland?

Selv om landslaget har prestert godt over tid, florerer diskusjoner i media og interne miljø om hvordan Norge i fremtiden skal hevde seg helt i toppen på den internasjonale scene. Forklaringer på norsk ishockey sin nåværende tilstand er mange; det fokuseres ofte på mangel på idrettsanlegg, mangel på kunnskap i norske ishockeymiljø, og at andre idretter får de største idrettstalentene. Hva som kreves for å vinne en VM medalje er lite oversiktlig og det er en god del «uncertainty of outcome» (Haugen, 2016), og det blir nærmest umulig å kunne dra noen konklusjoner.

Diskusjonene tar ofte også for seg å sammenligne norske tilstander med andre land, noe som introduserer ytterligere faktorer, kompliserte å måle. Det har blant annet vært et stort fokus på antall aktive klubber og ishaller. I den sammenheng har også reiseavstand og konkurransevilkår fra ung alder blitt sett på som en utfordring. Blant mange eksempler blir det vist til at det finnes flere ishaller i Stockholm enn i Norge, og at det finnes flere ishaller i Canada enn det gjør spillere i Norge (IIHF, 2018). I tillegg er det mulig å gå dypere i analyse, og se på det kvalitative arbeidet som blir gjort av forbund og klubber i sammenlignbare land. I denne oppgaven har jeg bevisst valgt å ikke fokusere på norsk ishockey i sammenligning med andre da det ville krevd en dyp forståelse for blant annet lokal idrettspolitikk, kultur, og historie i hvert land for å danne et rettferdig bilde. En analyse av denne art anser jeg som gjennomførbart men for stor for denne oppgavens formål.

Vår fremste ishockeyspiller per dags dato, Mats Zuccarello Aasen, fikk overskrifter i norsk media når han uttalte seg lei av å se Norge bli distansert i utviklingen av gode ishockeyspillere (Aulstad, 2018). Han ønsket en større satsning på norske spillere i den norske ligaen, mer forutsigbarhet blant de største lagene, og mer lek og moro på isen i yngre alder. Norges Ishockeyforbund var raskt ute med å anerkjenne problemet, uten å vektlegge noen konkrete

planer eller målsettinger for utbedring. Tidligere NHL spiller Ole Kristian Tollefsen har uttalt at for mange barn ikke vet hva ishockey er, og sikter til mangelen på steder å utøve ishockey (Tollefsen, 2018). Både Tollefsen og Zuccarello lener seg på sin erfaringsbasert kunnskap. Norges Ishockeyforbund (NIHF) har på sin side utarbeidet en strategiplan for 2015-2019, hvor flere mål tilknyttet talentutvikling er nevnt. I tillegg til å etablere seg i U18 og U20 A-VM, har forbundet blant annet som mål å oppmuntre til etablering av Hockey-fritidsordning samt tilrettelegge for kombinasjon av yrkesfaglig studieretninger og ishockey i ungdomsskoler. Kombinasjonen av disse målsettingene skal forhåpentligvis ifølge NIHF resultere i økt antall spillere i NHL (Norges Ishockeyforbund, 2018). Med disse uttalelsene og målsettingene er det tydelig at talentutvikling er et hett tema både i media og internt i NIHF.

Med talentutvikling i vinden og målsettingene klare fra forbundsnivå, dannes det et grunnlag for å se nærmere på hva som faktisk gjøres i de største klubbene i Norge. Hvor aktive er forbundet på å nå målsettingene sine i ulike klubber? I hvilken grad tar klubbene hensyn til forbundets målsettinger? Hvilken filosofi utøves i klubber med tanke på talentutvikling og fokus på individet? I dette studiet ønsker jeg å se nærmere på tilstanden i norske ishockeyklubber i henhold til talentutvikling, og hvordan dette organiseres og jobbes i de største klubbene.

1.1. Formålet med Oppgaven

Begrepet talentutvikling har blitt sentralt i idretten, og det har utviklet seg et press på klubber og forbund om å identifisere talenter tidlig, og deretter plassere talentene i miljø og omgivelser som har som hensikt å fremme optimal utvikling (Baker, Schorer, & Cogley, 2017). Den akademiske forskningen rundt tema har vært tilstede i over 50 år (Tranckle & Cushion, 2006), samtidig virker det vanskelig å forutsi hvem som når lengst. Innen idrett, og spesielt fotball, har det den seneste tid blitt gjort en del forskning på individnivå (Sæther, 2014), mens enkelte har også fordypet seg på et organisasjonsnivå (Aalberg, 2014) (Lürssen, 2017). Der fotballen har utviklet seg i en retning hvor unge talenter anses som råvarer og en anledning for fremtidig økonomisk og sportslig gevinst (Gammelsæther, 2011), har ikke norske ishockeyklubber samme fortjenestemuligheter. Da kjøp og salg av spillere er tilnærmet ikke eksisterende i norsk ishockey, og de aller største talentene går uten økonomisk kompensasjon til utenlandske klubber, er det grunn til å tro at talentutvikling ikke vektlegges i samme grad som i fotballen. Derav er det naturlig å tenke at den største profitøren av et økt norsk fokus på talentutvikling er ishockeyforbundet med sine landslag. Hensikten med denne oppgaven er ikke å definere hva som er bra talentutvikling, heller ei å sammenligne den med fotballen. Studien har som formål

å kartlegge hvilken tilnærming norske ishockeyklubber har til sitt eget talentutviklingsarbeid, og undersøke talentutviklingsmiljøet i noen utvalgte klubber. Studien vil dermed ha følgende problemstilling:

Hvordan organiserer norske ishockeyklubber seg i arbeidet med talentutvikling, og hvordan er miljøet for talentutvikling i norsk ishockey?

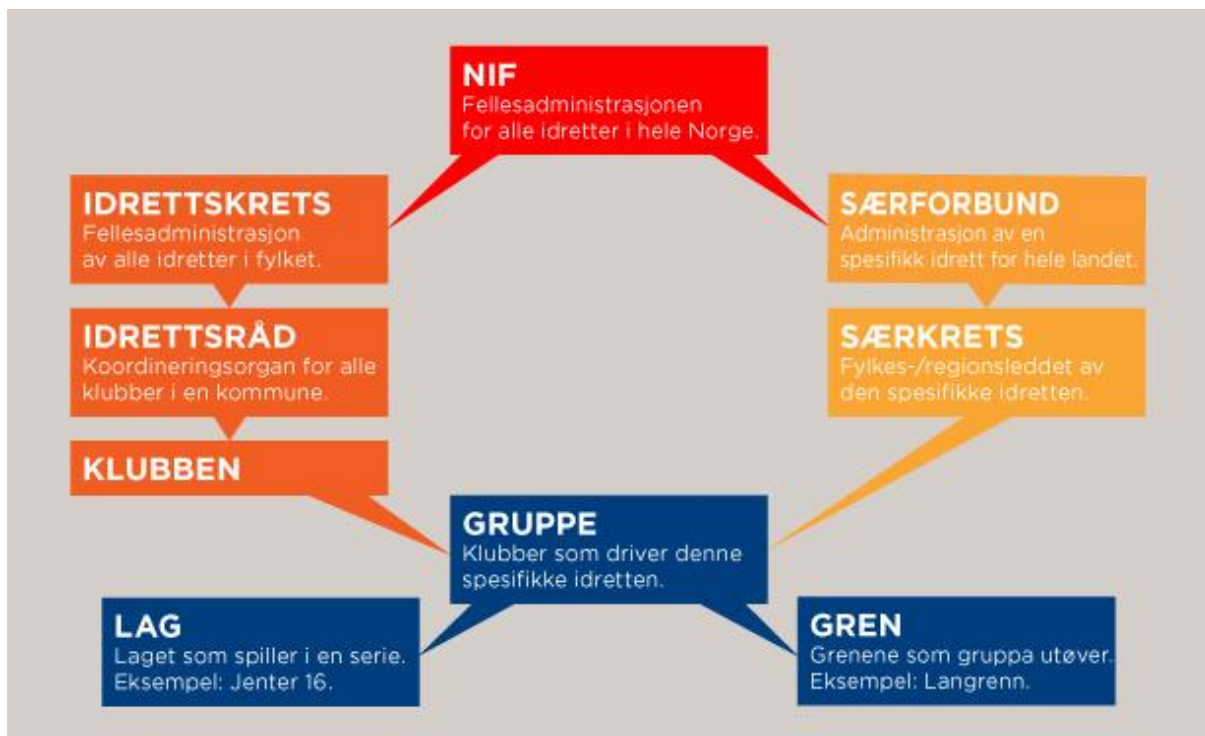
Da talentutvikling er et stort og til tider uoversiktlig begrep, vil denne oppgaven fokusere på miljø og organiseringen av talentutvikling i lys av Kristoffer Henriksens økologiske og holistiske vinkling (Henriksen, 2010). Han utviklet to modeller, ATDE og ESF, som verktøy til å analysere miljøet for talentutvikling. Disse modellene vil jeg forklare i dybden i kapittel 3 da disse utgjør en sentral del i denne oppgaven.

2. Forhold for talentutvikling i Norsk ishockey

For å forstå organisasjonen av talentutvikling i klubbmiljøer, må vi se på de grunnleggende faktorene som spiller inn. Dette kapittelet skal se nærmere på den norske idrettsmodellen, ishockeyforbundets organisasjon, strategiplan og tiltak.

2.1. Den Norske Idrettsmodellen

Den norske idrettsmodellen kan beskrives på mange nivåer, og har stor innvirkning i hvordan idretten drives i Norge. I hensyn til problemstillingen vil denne beskrivelsen av idrettsmodellen fokusere på organiseringen av norsk idrett og de elementer som spiller inn i resten av bakgrunns-kapitlet.



Figur 3: Organisering av Idrett (NIF, 2018)

Den formelle koblingen mellom idrett og stat i Norge er i form av en arbeidsfordeling, der idretten leverer aktivitet og staten bidrar med anleggsmidler. Uformelt spiller det offentlige en mye større rolle i regionale og lokale sammenheng, men Norges Idrettsforbund (NIF) og dermed også norsk idrett, står i utgangspunktet fritt fra politikk og andre innflytelser. Som figur 3 viser, er det lite kontakt direkte mellom fellesadministrasjonen i NIF og der aktivitet skjer, i klubbene. NIF jobber tett opp imot idrettskretser og særforbund/særkretser, som har direkte innflytelse i hva som skjer i de lokale miljøer og klubber. Da noen særforbund driver med mer enn en idrett (f. eks. ski med langrenn og hopp), og noen idrettsklubber er organisert som

fleridrettsklubber, blir modellen noe vanskeligere å tolke. Organisasjonsmodellen for ishockey går vi i dybden på ved en litt senere anledning, dog den er ganske lik.

Tidligere kulturminister Anniken Huitfeldt hevdet i sin periode at norsk idrett handlet om 4 ting: at folk er med, frivillig innsats, topp og bredde, og inkludering (Huitfeldt, 2012). Norsk organisert idrett har i mange år hatt over 2 millioner medlemmer fordelt over 12.000 idrettslag (NIF, 2018). I følge det idrettspolitiske dokument 2015-2019 (NIF, 2015) beveger dagens samfunn seg fra å være basert på dugnad og felleskap til et «kunde-leverandør» forhold, noe som utfordrer den tradisjonelle idrettsmodellen som har vært i Norge. Frivilligheten eksister i stor grad den dag i dag, men kommersielle aktører og en profesjonalisering av idretten på alle nivåer i felleskap med en utvikling i samfunnet for øvrig endrer både tilbudet av frivillig innsats, samt etterspørselen. Topp og bredde idrett, kanskje det mest sentrale begrepet Huitfeldt viser til i hensyn til oppgavens problemstilling, har opplevd en del utvikling de siste tiårene. Ishockeyklubber har skilt seg i to ulike organisasjoner, aksjeselskap har i noen tilfeller tatt eierskap til toppen, mens bredden lever av frivillighet og bevilgede midler (Ingebrigtsen & Aspvik, 2010). Det markante skille i topp og bredde har endret organisasjonsstrukturer og dermed muligens kommunikasjonen og samarbeidet dem imellom. Dette ser vi nærmere på i diskusjonskapittelet. Det siste begrepet Huitfeldt viser til er inkludering, noe som står spesielt sentralt i barneidretten. Videre i denne beskrivelsen av norsk idrett ser vi nærmere på barneidrettsbestemmelser, innflytelsen og virkningen av frivillighet og dugnad i klubbmiljø, samt den nyskapede trenerløypa utformet av NIF for utvikling av trenere og ledere.

2.1.1. Barneidrettsbestemmelser

Idrettens barnerettigheter har siden innføringen i 1976 vært et diskusjonstema knyttet til talentutvikling. I følge rapporten «Barns Idrettsdeltagelse i Norge» (Ingebrigtsen & Aspvik, 2010) var det et stadig større fokus på tidlig rekruttering og ferdighetsspissing innenfor de ulike særforbund frem til midten av 1960 tallet. Siden den tid har norsk idrett hatt et mye større fokus på «idrett for alle», blant annet tydeliggjort gjennom slagordet «flest mulig, lengst mulig, best mulig». Formålet med idrett for barn opp til 12 år skiftet fra en ekskluderende og talentjagende atferd til et fokus om allsidighet og lek. Med dette skiftet kom også flere bestemmelser og ordninger inn i bilde, første gang vedtatt av Norges Idretts Forbund i 1987. Det ble innført idrettsskoler, senere også idretts SFO.

Trygghet, vennskap og trivsel, mestring, påvirkning, frihet til å velge, konkurranser for alle, og på barnas premisser er de syv barnerettighetene som idrettsforbundet i dag velger å vektlegge i sin brosjyre (Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite, 2018). Barneidrett skal oppleves som inkluderende, tilgjengelig og vennlig, noe som har siden innføringen av rettighetene ført til en stor økning i antall aktive barn i Norge (Ingebrigtsen & Aspvik, 2010). Tolkningene av barneidrettsrettighetene kan oppleves som liberale i noen kretser og klubber, men uavhengig av definisjoner har utviklingen av barneidretten med sin stadige økning i deltakelse blitt en sentral del av organiseringen i alle norske særforbund og dermed idrettsklubber.

Diskusjonene rundt barneidrettsbestemmelsene og dens effekt på talentutvikling har i stor grad sentrert seg rundt hvorvidt den allsidige barneidretten skaper et godt nok grunnlag for toppidrett. NIF sin hensikt med å skape et miljø hvor barn får videre i livet lyst til å drive med idrett samtidig som basisferdigheter og teknikker utvikles i den grad at en idrettskarriere er mulig, har blitt sett på som motstridende tross forskning som viser annerledes (Tønnessen, 2009). Undersøkelsene Olympiatoppen viser til indikerer et sammenheng mellom allsidig og variert trening fra ung alder og prestasjonsnivå i senere alder. Samtidig presiserer samme fagartikkel igjennom en undersøkelse på suksessfulle norske idrettsutøvere at den allsidige treningen kom i tillegg til å drive mye spesifikk trening fra ung alder. Mengden idrettsspesifikk trening var avhengig av idrettens tekniske omfang og arbeidskrav.

Barneidretten spiller en stor rolle i idrettsorganisasjoner da den fungerer som en rekrutteringsarena, skaper et inntektsgrunnlag, involverer foreldre i frivillig arbeid, samt skaper et godt omdømme for klubb og idretten (Ingebrigtsen & Aspvik, 2010). En årsrapport fra Idrettsforbundet (NIF, 2005) viser at barneidretten stort sett opprettholdes av offentlig støtte, og drives av foreldre igjennom frivillighet og dugnad.

Med bakgrunn i de nevnte faktorer, kan en ishockeyklubbs holdning og organiseringen av barneidretten variere og ha direkte innflytelse på talentarbeidet som blir gjort. I henhold til Henriksens DMGT tolkning (2008), kan vi definere talentspottingsfasen som barneidretten i norsk idrett.

2.1.2. Frivillighet og dugnad

I følge NIF selv, er den norske idrettsorganisasjonen basert på frivillig innsats og dugnad. Det har ved flere anledninger vært forsøk på å definere verdien av frivillighet i idretten i form av årsverk og i antall kroner, men kartleggingen av all frivillighet og defineringen av arbeidsmengde gjør dette vanskelig (Landaas, 2015) (NIF, 2018). Frivilligheten dekker de fleste roller, både i elite- og breddeidrett. Alt fra administrative oppgaver, operativ drift av hall og fasiliteteter til sportslige roller blir gjort i ulik grad på frivilligheten. Blant annet vil en klubbs økonomi, strategi og størrelse ha innvirkning på hvilke roller som besittes av frivillige. Som et mellomledd mellom frivillig dugnad og ansettelse, er det også flere roller som får en godtgjørelse eller kompensasjon. Dette er vel brukt på blant annet sportslige stillinger som trenere og assistenter i breddelag.

Frivilligheten i seg selv er ingen sentral del av talentutvikling, men spiller inn i den grad at en organisasjons satsning på talenter kan blant annet defineres ut ifra hvor mye ressurser de bruker på barn, ungdom og de spillere som det ønskes å satses på. Et eksempel på dette er den satsningen Island har gjort i forhold til fotballen de siste to tiårene (Hugsted, 2018), hvor frivilligheten har blitt dratt ut av det sportslige.

2.2. Trenerløypa

Samtidig som dugnadsånden og det frivillig arbeid er i endring, har NIF kommet med en relativt ny utviklingsmodell for trenere og ledere. Den noe diskuterte trenerløypa gjenspeiler mange likheter med den eldre modellen trenerstigen, men inneholder tilleggsmoduler på hvert trenernivå. Nivåene er forhåndsdefinert av NIF for hvert særforbund, og skal i utgangspunktet strekke seg over fire nivåer. Særforbundene står deretter fritt til å velge idrettsspesifikke kriterier og pensum på hvert nivå, samt antall og innhold i tilleggsmoduler/etterutdanningsmoduler (NIF, 2018).

I likhet med frivillighet og dugnad, spiller ikke trenerutdanning en direkte rolle i talentutvikling. Derimot kan en klubbs iver etter å benytte høyt utdannede trenere og fokus på trenerutvikling i organisasjonen si litt om satsningen som gjøres blant de yngre spillere. Studier viser at cirka 75% av alle trenere i Norge er frivillige, og at rundt tilsvarende prosent har gått noe form for trenerutdanning, de fleste gjennom den norske trenerløypa i respektive særforbund (Chroni, Medgard, Nilsen, Sigurjónsson, & Solbakken, 2018).

Trenerløypa i Norges ishockeyforbund består av 4 nivåer, med 2 faste tilleggsmoduler. I tillegg tilbys det seminarer og aktuelle studier. Det første nivået heter Introkurs og er for trenere i

aldersklassen U7-U10, hovedsakelig barneidretten. Deretter kommer Trener 1, som er et mer komplett kurs for barn opp til 12 år. Introkurset kan gjennomføres på en dag, mens Trener 1 går over 20 timer med teori og praksis, der oppmøte er det eneste kriteriet for å bestå, samt planlegging og gjennomføring av en treningsøkt. På trener 2 er det mer fokus på taktikk og teknikk, og er anbefalt for alle som skal trene ungdom opp til 19 år. Det stilles krav om å ha gjennomført trener 1, og det var tidligere også krav om tid som utøvende trener. Trener 2 gjennomføres i to deler, den første om høsten med en fire dagers samling. Del to gjennomføres på våren over tre dager, gjerne i forbindelse med et aldersbestemt landslag eller isbjørngruppe fra forbundet. For å bestå Trener 2 er det en praktisk eksamen fulgt opp med en muntlig eksamen. Trener 3 er det høyeste kurset arrangert av NIHF, og går over flere samlinger i løpet av et år. Tilleggsmodulene i trenerløypen består av målvaktstrenerkurs 1 og 2, helgesamlinger med fokus på trening av målvakter. Det er ingen krav til å ta målvaktstrener 1, og det er heller ingen eksamen for å bestå. Målvaktstrener 2 krever bestått målvaktstrener 1 kurs, samt kurs eller relevant utdanning innen anatomi, fysiologi eller treningslære.

2.3. Ishockey i Norge

Som nevnt i innledning, har Norge de siste to tiårene vært inne i en form for gullalder, hvor A-landslaget har prestert jevnt som et topp 12 lag i VM og OL, og klubblagene Storhamar og Stavanger Oilers har gjort seg bemerket i Europa. I motsetning til Norges naboland Sverige, Finland og Russland, har ikke ishockeyen blitt en nasjonalsport. Norge ble del av det internasjonale ishockeyforbundet (heretter IIHF) i 1935, og teller i dag cirka 9.500 aktive spillere fordelt på 49 innendørs isflater (IIHF, 2018). Av de aktive spillerne, er cirka 2500 menn, 1000 damer og 6000 barn. Ishockey i Norge er foreløpig delt opp i åtte kretser: Oslo, Akershus, Østfold, Buskerud & Telemark & Vestfold, Rogaland & Hordaland, Trøndelag, Hedmark & Oppland og Troms & Finnmark.

Prestasjonsdelen i norsk ishockey består i dag av cirka 22 herrelag fordelt på 3 divisjoner: GET-ligaen, 1.divisjon og 2.divisjon. En rekke klubber (senest Kongsvinger Elite, Nes Ishockeyklubb Elite, Lørenskog Ishockeyklubb Elite) har slitt økonomisk og lagt ned sin prestasjonssatsning mens nye har kommet til, noe som har gjort strukturen i prestasjonsdelen noe uoversiktlig. De seneste årene har det vært diskusjoner om øverste serie i U21/U20 og U18 skal være del av prestasjonsdelen. På klubbnivå blir i nesten alle tilfeller disse lagene per i dag organisert under breddeavdelinger. I tillegg finnes det en rekke ligaer; deriblant en dameserie, flere herreserier samt all ungdom og barneaktivitet. NIHF deltar også i de aller fleste

internasjonale konkurransene arrangert igjennom det internasjonale ishockeyforbundet (heretter IIHF), med landslag for damer ned til U18 og herrer helt ned i U16 klassen.

Ishockeyligaer i Norge er organisert først og fremst på årskull. Det utøves på litt ulike måter i forskjellige regioner, men overordnet så er det egendefinerte serier for hvert årskull opp til U16. Frem til U13 er dette fordelt mest praktisk med tanke på reiser og antall kamper. Fra U14 er samtlige serier å anse som nasjonale, fordelt på kulletts størrelse og antatt nivå. Etter U16 er det kun to aldersbestemte serier, U18 og U21. Neste steg er seniorhockey, hvor det er tre ulike serier. Prestasjonsserien (GET, 1. divisjon, 2. divisjon), Hobby (3. og 4. divisjon) samt Oldboys, en slags veteran serie.

2.3.1. Strategiplanen

Norges Ishockeyforbund jobber ut ifra en strategiplan (Norges Ishockeyforbund, 2018) som blir vedtatt på ishockeytinget hvert 4. år. Den gjeldende for denne perioden heter Strategiplan for norsk ishockey 2015-2019, med visjonen: Ishockeyglede for hele Norge. Strategiplanen har som formål å gi de viktigste føringer for alle ledd i norsk ishockey, i håp om å videreutvikle idretten og bedre rammebetingelsene for utøvelse av aktiviteten. Strategiplanen legger stor vekt på aktivitet og sportslig utvikling, og fastslår at idrettens omdømme er grunnlaget for vekst i medlemmer og antall ishaller. Strategiplanen tar for seg mange temaer, men denne gjennomgangen vil begrenses til det som er relevant for talentutvikling og miljø.

Strategiplanen er oppbygd med flere kapiteler, der det blir satt målsettinger med korte strategi for hvordan det skal gjennomføres. Når det gjelder bredde, ser NIHF for seg en årlig vekst i nybegynnere med 10% hvert år igjennom å påvirke kretser og klubber til å drive aktivitet for barnehager, barneskoler og fritidsordninger (Norges Ishockeyforbund, 2018, s. 10). I tillegg krever strategiplanen at samtlige trenere skal innfri NIHF's krav om formell trenerkompetanse, med et mål om 50 nye trenere på intronivå hvert år. I prestasjonsdelen har strategiplanen som mål å ha samtlige aldersbestemte landslag i A-VM, samtidig som minst en spiller blir draftet til NHL (Norges Ishockeyforbund, 2018, s. 17). I 2018 var det kun A-laget til Norge som spilte i et A-VM.

Når det gjelder økonomi og organisasjon, vektlegger strategiplanen tilrettelegging for en differensiert organisasjonsstruktur i ulike klubber. Der enkelte klubber drives fullstendig på dugnad, viser NIHF til en trend og et behov for profesjonalisering i Eliteklubbene. Parallelt prioriterer forbundet å øke fokuset på klubbøkonomi for å sikre fornuftig drift.

2.3.2. Isbjørnprosjektet

Isbjørnprosjektet er på mange måter NIHF sitt flaggskip innen talentutvikling. Isbjørnprosjektet er ifølge NIHF selv (NIHF, 2016), et 5-8års spillerutviklingsprosjekt med primærambisjon om å utvikle spillere til internasjonalt toppnivå igjennom samlinger på regionalt og sentralt nivå for utøvere i alderen 13 til 20 år. I tillegg til å samle i overkant av 700 spillere årlig, hadde NIHF engasjert seks Isbjørncoacher som oppsøkte utviklingsmiljø i ulike geografiske regioner hvor arbeidsmål og prosesser for sportslig aktivitet og verdigrunnlag blir presentert og implementert i de ulike miljøene. Den omreisende aktiviteten ble dessverre nedlagt grunnet økonomi etter kort tid. Isbjørnprosjektet er med andre ord forbundets primæraktivitet for å oppnå målsettingene diktet i strategiplanen. Samtidig har isbjørnprosjektet som mål å påvirke trenere og ledere i utviklingsmiljøene i form av en dannelse av et unisont verdigrunnlag og innflytelsesforståelse ovenfor sine utøvere.

Isbjørnprosjektet på sentralt nivå er tett knyttet oppimot landslagsaktivitet, og for en spiller kan det ses på som det siste hinderet inn på et landslag. I 2018 var over 70 guttespillere i årgangen 2003 med på isbjørnprosjektet, og ut ifra uttaket til de to landslagskamphelgene som var høsten 2018, var samtlige U16 landslagsspillere del av isbjørnprosjektet i forkant. I så anledning danner isbjørnprosjektet en form for bruttogruppe som er aktuell for å spille på aldersbestemte landslag, og også en satsningsgruppe for forbundet. Uttaket til isbjørnprosjekt i 14/15årsalderen skjer i tett dialog mellom krets og klubbtrenere og U16 landslagsledelsen, og grunnen til et såpass stort uttak er forbundets ønske om å kartlegge samtlige talent som kan bli landslagsspillere etter fylte 20 år. Ettersom spillerne blir eldre og utvikler seg, blir isbjørngruppene mindre og redusert til de som fortsatt blir ansett som potensielle landslagsutøvere.

3. Teori

I dette kapitlet presenteres først min tilnærming til funn av teori, aktuell forskning og vitenskapelige artikler som danner grunnlaget for talentbegrepet og talentutviklingsmiljø. Videre ønsker dette kapitlet å illudere Henriksens to teorier, ATDE og ESF, som danner det aktuelle verktøyet for analysen.

Det finnes en del tidligere studier på organiseringen av talentutvikling gjort i Norge, men da hovedsakelig rettet mot fotballen. I tillegg finnes det en del studier som ser på talentutvikling i ulike grader innen ishockey, men ikke rettet mot organiseringen på klubbnivå i Norge.

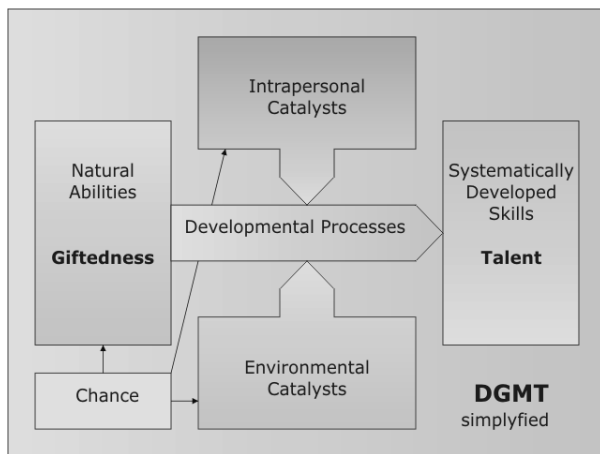
3.1. Talentutvikling som konsept i tidligere forskningsprosjekt

For å finne tidligere forskning relatert til problemstillingen, har internett vært det største hjelpemiddelet. Hovedsakelig har Google Scholar blitt brukt som et utgangspunkt, hvor snøballeffekten (Thagaard, 2013) har ført til flere interessante funn. Det vil si at referanselister og nevnte studier i oppgaver av lignende natur har vært kilden til nye funn. Da tema om talentutvikling også har vært mye i media i ulike sammenheng, har det vært interessant å lese ulike synspunkt og meninger fra nasjonale medier. I tillegg har jeg oppsøkt sentraler personer i Norges Ishockeyforbund, i drøftelse om hvilke områder innen norsk ishockey det er spennende å se på. Flere søkeord har blitt anvendt, både på norsk og engelsk, men hovedsakelig en kombinasjon av følgende søkeord: Talentutvikling, organisasjon, talent, utvikling, idrett, sport, ishockey. Resultat av søket viser at forskning på organiseringen av talentutvikling er svært begrenset og ikke før skrevet om særegent innenfor ishockey. Noen studier har sett på fotballen i ulike kontekst. Fra mine funn var også de fleste artikler overraskende nok på norsk, selv om alle søkeord også ble prøvd på engelsk.

3.2 Talentutvikling som konsept

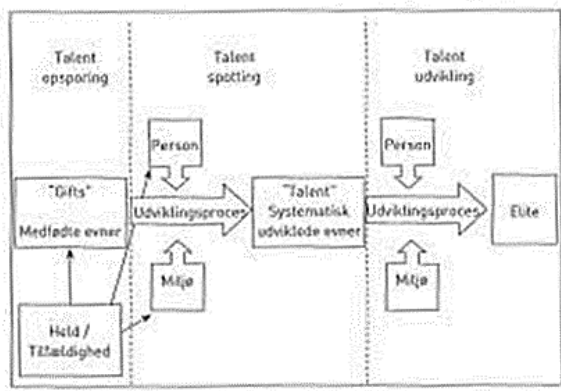
Talentutvikling som begrep har utviklet seg med kunnskap og tid, og har grenet seg ut til mange områder. I følge Stig Arve Sæther (2014) er det lite konsensus i hva definisjonen på talentutvikling er, og at den stadige utviklingen drives av en enighet om at begrepet må være fler-dimensjonalt for å ta med de ulike faktorer.

Francoys Gagne (2013) har siden 1985 jobbet med modellen «Differentiating Model og Giftedness and Talent» (DMGT), med mål om å kartlegge veien fra å være et naturtalent til et talent.



Figur 1: DMGT simplified (Zola, 2006)

I den modifiserte 2005 DMGT modellen hevder Gagne at en er født med visse forutsetninger (naturlige evner), som blir utviklet av personlige egenskaper og miljøet en er del av. Miljøet samt personlige trekk påvirker utviklingsprosessen. I denne modellen blir miljø og det medfødte sett på som tilfeldige. Summen av ens naturlige evner med utviklingsprosessen skaper talentet. Henriksen (2008) videreutviklet denne modellen til tre faser. Fase 1 tar for seg de naturlige evnene, altså det medfødte. Fase 2 og fase 3 kaller han for talentspotting og talentutvikling, der, i likhet med DMGT, utviklingsprosessen blir påvirket av miljø og personlige egenskaper. Modellene til Gagne og Henriksen er ulike i den forstand at Henriksens modell identifiserer ikke miljø som tilfeldig. Fase 2 tar for seg overgangen fra å være et barn til å bli vurdert som et talent, mens fase 3 er overgangen fra å være et talent til å være en toppidrettsutøver.



Figur 2: en videreutvikling af Gagnes DMGT (Henriksen, 2008)

Aalberg (2014) kategoriserer talentutvikling i tre hovedgrupper: a) talent som en medfødt gode, b) talent som et resultat av trening, og c) talent som et resultat av miljøet. På mange måter deler Ommundsen (2009) synet om at begrepet kan tredeles, når han beskriver talent som: a) noe man er, b) noe man har eller c) som noe man kan utvikle. Talent kan ifølge disse to dermed fremstå som både statisk og dynamisk, der det medfødte (noe man har eller er) og det utviklende (noe man kan bli/resultat av trening) har store paralleller til «nature» vs «nurture» debatten. Der Ommundsen (2009) oppsummerer «nurture» som alt som kan utvikles, ser Aalberg (2014) og Henriksen (2010) også på hvordan det kan utvikles. Talent som et resultat av miljøet beskriver en faktor som ikke er medfødt, ei heller kan utvikles på egenhånd. Det økologiske paradigme tar for seg faktorer i en idrettsutøvers hverdag som danner rammene for utvikling. Dette inkluderer blant annet alt fra trenere, fasiliteter, klubbkultur og organisasjon.

	Talent som et medfødt gode	Talent som et resultat av trening	Talent som et resultat av miljøet
Hva	Det biologiske paradigmet	Det psykologiske paradigmet	Det økologiske paradigmet
Utfordring	Kunsten er å finne den rette utøveren	Kunsten er å dosere og legge til rette for optimal trening	Kunsten er å skape gode talentutviklingsmiljøer
Fokus	Fokus på medfødt potensial	Fokus på treningsmengde og innhold i treningen	Fokus på utøverens mange relasjoner i og utenfor idretten
Indikatorer:	Selvoppfylgende profeti	Ungdomsresultater som indikator for god talentutvikling	Produksjon av voksne som eliteutøvere som indikator på god talentutvikling

Tabell 1: Ulike paradigmer innen arbeid med talentutvikling (Henriksen, 2011)

Henriksens tabell tar for seg tre paradigmer, en forenklet oversikt på hvordan talentutvikling kan kategoriseres.

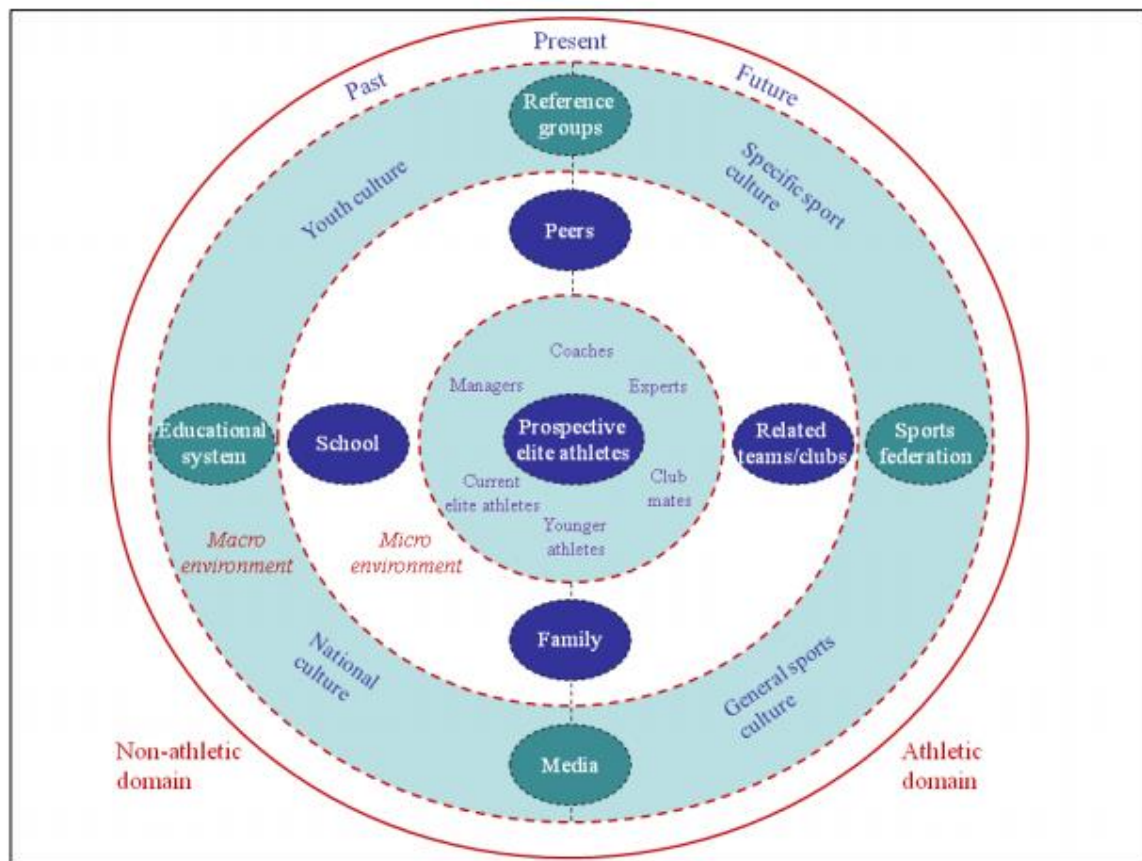
Henriksens forskning har utviklet seg til å se nærmere på katalysatoren «miljø» i utviklingsfasen av et talent. Det er også dette elementet jeg ønsker å se mest på i dette studiet. Henriksens forskning har vært sentral i flere studier de siste årene, blant annet Georg Flatgårds «talentutvikling i Fotball» (Flatgård, 2018), Ruben Aalbergs «Når talentutvikling ikke blir talentutvikling» (Aalberg, 2014), «Trøndelag -verdens beste skinasjon?» (Sæther & Aalberg, 2013) og Pål Engevik og Åsmund Eggens «Hvordan tilrettelegger West Ham og Vålerenga for identifisering, selektering og utvikling av talenter?» (Engevik & Eggen, 2009). Selv om ingen av studiene har ishockey som fokus, har de sett på utviklingsmiljø innen idrett i et moderne lys. Derfor blir også Henriksens teorier om talentutvikling sentral i dette studie.

3.3 ATDE & ESF: Utviklingsmiljø for Talenter og suksessfaktorer i miljøene

Utviklingsmiljø for idrettstalent definerer Henriksen (2010, s. 29) som:

«a system of an athlete's interactions inside and outside sport on the micro-level and how these interactions are influenced by the macro-level».

Denne økologiske og holistiske vinklingen ser altså på miljøet innenfor et mikro-nivå som omhandler blant annet idrettsutøverens interaksjonskrets med venner, familie, klubb og skole. Mikro-nivået blir så sett på i lys av makro-nivået som tar for seg for eksempel skolesystemer, forbund, kulturer, media og andre eksterne innflytelser. En mulig svakhet ved denne teorien er at den ikke tar for seg personavhengige faktorer som individuelt utviklingspotensial, men som Henriksen (2008) poengterer er det liten grunn til å inkludere denne faktoren da den er vanskelig, om ikke umulig, å forutse.



Figur 4: Athletic Talent Development Environment (ATDE) working model (Henriksen, The Ecology of Talent Development in Sport, 2010)

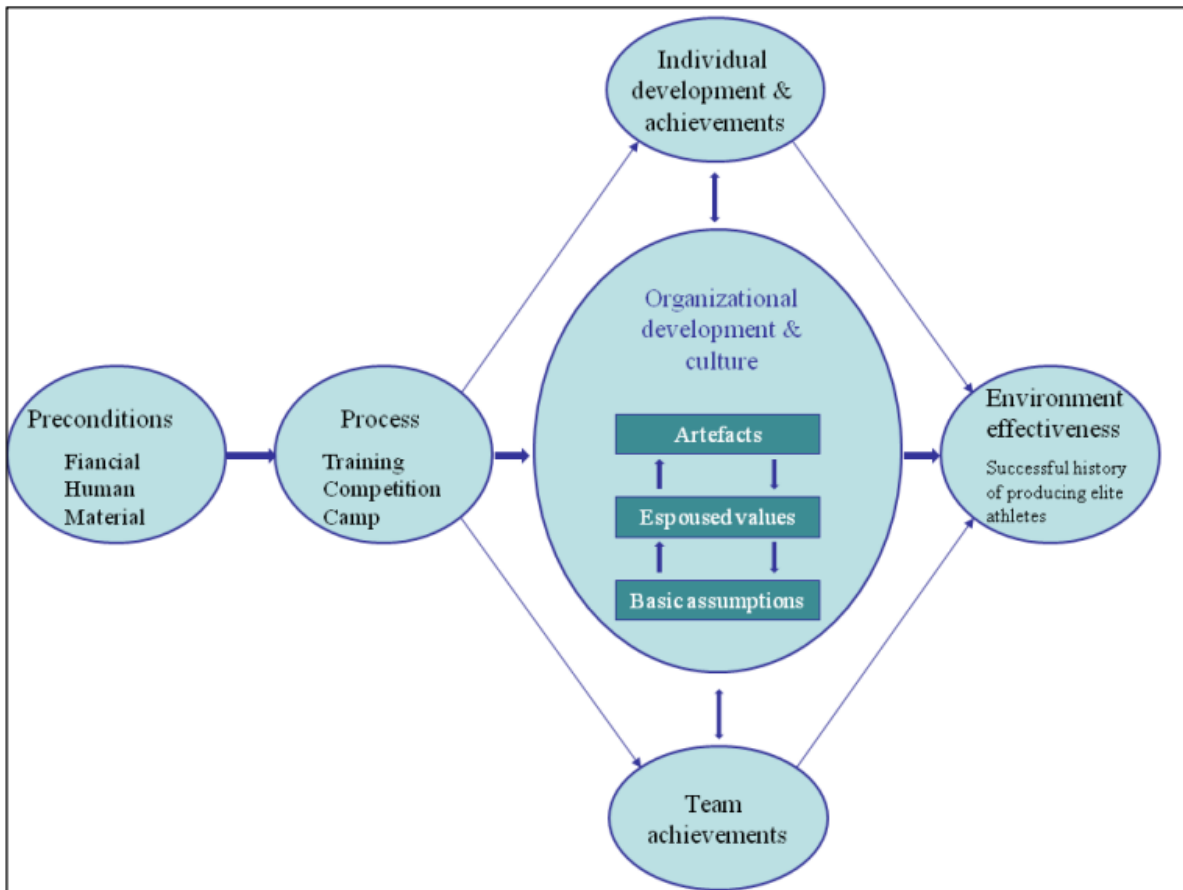
Som Henriksen viser igjennom modellen, står talentet sentralt som det viktigste, med sine nærmeste sportslig relevante interaksjonærer tett på. Som nevnt i forrige avsnitt er de sportslige nøkkelpersonene en del av et større mikro-nivå som også omgår de nærmeste sosiale kretser,

altså der utøveren interagerer i det daglige. Makro-nivået tar for seg miljøfaktorer som ikke nødvendigvis er synlige i det daglige for utøveren, men som likevel påvirker miljøet utøveren befinner seg i. I tillegg til et ekspanderende sirkulært diagram operer modellen på en X-akse som går fra fortid til nåtid og fremtid. Av makro-miljø i fortiden nevner Henriksen skolesystem, kulturell oppbringning og den nasjonale kulturen. Fremtidsrettet viser modellen de etablerte fenomener som profesjonelle utøvere forholder seg til, deriblant idrettsforbund, samt den generelle og den spesifikke idrettskulturen.

Henriksen (2010) hevder at talentutviklingsmiljø blir sett på som et system med funksjoner, struktur og komponenter, hvor dens primærfunksjon er å skape best mulige sportslige utøvere i en overgang fra ungdom til elite. Modellen er dermed også med å definere talentutvikling som mellomtilstand mellom det ikke-idrettslige og det idrettslige. I tillegg vil begge disse faktorene ha innvirkninger på utøveren.

Det er ikke alle komponenter som er like lette å plassere på ett nivå eller i en av domene. En eldre bror som utøver samme idrett kan for eksempel tilhøre både det idrettslige og det utenomidrettslige domene, men er uansett innenfor mikronivået, det samme gjelder en foreldretrener. Deres funksjon for idrettsutøveren kan endre seg over tid, og Henriksen (2010, s. 40) presiserer at modellen må ses på som dynamisk og fleksibel, derav implementeringen av en tidsakse samt prikkede linjer rundt komponentene.

Det økologiske aspektet i denne modellen er at utøverens evne til å utvikle seg blir påvirket av miljøet hvor utviklingen finner sted. Modellen kan også beskrives som holistisk da den inneholder en tidslinje, et todelt diagram mellom mikro og makro nivå, og viser til en konstant utvikling i miljøet. Der ATDE fungerer som en beskrivelse mellom de ulike komponentene i et utviklingsmiljø, har ESF som funksjon å strukturere faktorene som bidrar til suksess i et miljø (Henriksen, 2010).



Figur 5: The environment Success Factors (ESF) working model (Henriksen, 2010, s. 42)

ESF modellen beveger seg igjennom fire stadier. Utgangspunktet er de forholdene et talentutviklingen befinner seg i, altså den økonomien, de menneskene og de fasilitetene som er tilgjengelig. Det andre stadiet definerer Henriksen som prosessen, den daglige aktiviteten for utøvere med blant annet trening, kamper og turneringer. Derfra er det tre utfall som definerer miljøets totale effektivitet: 1) Individets utvikling og prestasjoner 2) lagets prestasjoner 3) organisasjonens utvikling og kultur.

Individets utvikling og prestasjoner linker Henriksen (2010, s. 43) til utøverens psyko-sosiale kompetanse sammen med de idrettslige prestasjonene målt i utvikling og meritter. Lagets prestasjoner er mest relevant for lagidrett, men gjelder også i noe grad individuell idrett og ser på lagets meritter og fremgang. Organisasjonens kultur, som fremhevet i modellen, er det sentrale i ESF. I følge Edgar Schein (1992) har alle organisasjoner to formål. For det første må de overleve og utvikle seg i stadig endrende miljø. For det andre må de forholde seg funksjonelle igjennom intern integrering. Når en organisasjon lykkes med sine to formål, har det blitt skapt en intern kultur. Det er interaksjonen mellom medlemmene i en organisasjon som definerer kulturen, samtidig som interaksjonen stabiliserer interaksjonen. Med andre ord

vil interaksjonen mellom medlemmene dikteres av dynamiske normer for hva som er relevant og akseptert å kommunisere om. Ved inntak av nye medlemmer i en organisasjon, skaper kulturen en forventning om oppførsel og tankesett som igjen danner en følelse for tilhørighet og kognitiv stabilitet. I ESF er det da utviklingen og spesielt kulturen som er sentral.

Symbiosen mellom ATDE og ESF modellene kan forklares med at ESF modellen forutsetter at et talentutviklingsmiljø lykkes på grunn av et samspill mellom utgangspunktet i ressurser, prosessen (aktiviteten) samt individuelle og lagprestasjoner og utvikling. Organisasjonskulturen fungerer som en binding mellom de forskjellige elementene (Henriksen, 2010). Selv om velfungerende ATDE er unike, understreker Henriksen at det vil være fellestrekk i miljøene som gjør dem suksessfulle, og at disse fellestrekkene stort sett vil finne sted i prosessen og i organisasjonskulturen.

4. Metode

Denne oppgaven ser på talentutvikling i norsk ishockey fra et organisasjon-teoretisk perspektiv. Dette kapitlet vil se nærmere på studiets design, metoden anvendt og casene valgt.

4.1 En innledning i kvalitativ metode

Forskningsprosjekt deles gjerne i to paradigmer, kvantitativ og kvalitativ forskning (Tjora, 2013). Kvalitativ forskning, som er grunnlaget for denne oppgaven, defineres igjennom to parameter: det fokuserer på et fenomen i en naturlig omgivelse, og fokuset er på de komplekse faktorene som spiller inn på fenomenet (Leedy & Ormrod, 2013). Tjora (2013) trekker frem de positive argumentasjonene for kvalitativ forskning, hovedsakelig fokuset på fremheving av innsikt i fenomenet, men presiserer også at den store forskjellen mellom kvalitativ og kvantitativ forskning. Den kvalitative metoden stiller spørsmål med en genuin nysgjerrighet på hvordan fenomen formes, heller enn å anta at det kan forklares ut ifra noen spesifikke faktorer.

Flere år med studier har skapt en personlig bevissthet rundt metodens viktighet og effekter på et studie. Siden problemstillingens opprinnelse har valg av metode vært tidkrevende og i så måte, velreflektert. I utgangspunktet ønsket jeg å se på alle faktorer i et case: statistikken, historien, følelsene, opplevelsene, og ikke minst i dette tilfelle, effekten. En slik helhetsvisjon er ikke bare å betrakte som et utopi, men også usannsynlig å gjennomføre i de begrensingene en masteroppgave bringer. Valg av metode har derfor vært en veldig personlig opplevelse, hvor spørsmålet har lenge vært «hva ønsker jeg å bruke tiden min på, hva ønsker jeg faktisk å vite?». Denne oppgaven skulle ikke bare se på noen funn innen idretten, den skulle også være del av en reise, en opplevelse som kan bygges videre på ved en senere anledning. Det kvalitative, med dens natur som nysgjerrig og personlig, tiltrakk min interesse. Muligheten for å snakke med noen av de mest erfarne innenfor ishockey i Norge de siste tiårene, muligheten til å få synspunkt statistikk og journalistikk ikke klarer å presentere var den største motivasjonen. Nettverk og utvikling av egne filosofier og tanker var gulroten. Metoden ble derfor valgt med hjertet, vel vitende om at valget også ville danne rammer, begrensinger og en konkretisert retning for oppgaven (Tjora, 2013) (Aalberg, 2014) (Leedy & Ormrod, 2013).

4.2 Studiets design

Oppgavens design er et casestudie basert på flere mindre casestudier, altså klubber, innenfor parameterne definert i problemstillingen. Siden studiet fokuserer på talentutvikling fra et

overordnet klubb-nivå, og hverken på spesifikke eksempler av «vellykkede talenter» eller et case på det norske ishockeyforbundet, er det sammenslåingen av disse talentutviklingsmiljøene som i denne oppgaven til slutt definerer tilstanden i norsk talentutvikling. Forskningen innenfor dette tema og i dette miljøet er begrenset, derfor har jeg valgt en kvalitativ metode.

4.2.1 Casestudie

“The essence of a case study, the central tendency among all types of case study, is that it tries to illuminate a decision or set of decisions: why they were taken, how they were implemented, and with what result” (Schramm, 1971, sitert i Yin, 1989 s.22-23)

Metode bør forstås som et verktøy, et hjelpemiddel forskere kan bruke for å belyse det valgte forskningsområde (Widerberg, 2011). Yin (2003) forklarer at casestudie benyttes gjerne i forskning der målet er å gå i dybden innenfor et spesifikt interesseområde, og er dermed velegnet til å gi svar på beskrivende eller forklarende problemstillinger, og definerer det som «empirical enquiry that investigates a real-life phenomenon within its real-life context». I motsetning til forskning utført under kontrollerte forhold er altså en casestudie mest relevant å bruke når faktorene er for mange og for komplekse til å kontrollere. Casestudier blir dermed et portrett av en eksisterende situasjon. I tillegg brukes casestudie først og fremst til å samle data uten struktur og analyseres i form av kvalitativ metode (Gomm, Hammersley, & Foster, 2000).

Å lage et casestudie av norske ishockeyklubber betydde i denne oppgaven en sammenslåing av flere mindre casestudier. Studiets design ble derfor litt mer komplisert enn ved et enkelt casestudie. I første runde ble alle klubber håndtert som enkelte case, fortløpende etter gjennomføring. Etter gjennomgang og analyse av datainnsamlingen fra hver enkelt case, ble casene kryss-eksaminert og sammenlignet for finne likheter og diskusjonspunkt.

Henriksen hevder at en fler-casestudie gir større validitet til studiets funn, hovedsakelig gjennom en dypere forståelse av faktorene som definerer resultatet. For eksempel vil et funn i det første casestudie enten bli forsterket eller justert av funn i casestudiene som følger. I tillegg kan funn i det første casestudie justere og forbedre kvaliteten i innsamlingen av data i de påfølgende casene. I denne studien, ble ikke bare tre, men hele syv case studier gjennomført for å danne et bilde av organiseringen av talentutvikling i norsk ishockey. Yin (2003) ser ikke bruk av et eller flere casestudier i et studie som ulike metoder men heller ulike tilnærminger til

samme metode. Den store fordel med bruk av flere casestudier i et studie er dens fremstilling som mer robust og dermed også enklere å basere videre forskning på. Den store ulempen derimot er dens økte bruk av ressurser og tid.

«Casestudier bør sikte på å se på caser som et unikt fenomen, i stedet for å benytte dem som en base for generalisering eller teoretiske bekræftelser»

(Gomm, Hammersley, & Foster, 2000)

Casestudier byr på mange utfordringer og begrensinger, men før vi går inn på de, er det viktig å påpeke denne oppgavens art. Som casestudie hadde denne oppgaven få intensjoner om å definere kvaliteten på organiseringen av talentutvikling i norsk ishockey, men heller som nevnt i innledningen og presisert i sitatet ovenfor, skape et bilde på hvordan det gjøres i dag. Presentasjonen av data blir dermed også fremvist i form av kommentarer og diskusjon i motsetning til tabeller og sammenligning (Gomm, Hammersley, & Foster, 2000).

Casestudie som metode har vært kontroversiell opp igjennom historien. Den største bekymringen har vært dens liberale tilstand (Yin, Case Study Research: Design and methods, 2003). Casestudiets validitet har blitt utfordret av unøyaktige prosedyrer og forutinntattheter fra forskeren. Disse unøyaktighetene har ført til begrensede, og dermed lite validerende, konklusjoner. En annen bekymring innen casestudieforskning er dens mangel på grunnlag for videre forskning. Yin (2003) trekker frem spørsmålet, *«how can you generalize from a single case?»*, men kontrer samtidig med at casestudier, i likhet med annen forskning, kan generaliseres til teoretiske proposisjoner og ikke til mennesker eller universer. Dermed skal ikke et casestudie ses på som et utvalg, men et forsøk på utvikle og utvide teorier. Et tredje bekymringspunkt med casestudier er deres presentasjon, som ofte blir lang og på mange måter rotete. Historisk sett har dette ofte vært tilfelle ifølge Yin (2003), men at det ikke nødvendigvis må være slik. Enkelte casestudier innen felt som samfunnsforskning kan ta lang tid å gjennomføre grunnet deres oppbygging og problemstilling, men det er fullt mulig og gjerne gunstig å gjøre case-studier som krever mindre feltarbeid, ikke krever en større tidsramme, og kan begrense seg til enkelte typer informasjon.

Mitt valg av casestudie var, som beskrevet i 4.1 et valg tatt med hjertet, og fordelene samt begrensingene nevnt ovenfor ble dermed definerende for hvilken retning studie fikk. Da ønsket også var å komme dypt inn i et fenomen, ønsket jeg å legge vekt på intervju som en hoveddel av oppgaven, sammen med tekstanalyse. Det neste kapitlet ser nærmere på hva et intervju innebærer, dens rolle i dette studie og hvilke valg jeg har tatt underveis.

4.3 Intervju

Kvale og Brinkmann (2009) definerte intervju som en utveksling av synspunkter, og allerede der lyser det opp varsellamper om objektivitet og validitet. Men før vi ser på utfordringene med intervju, skal denne seksjonen se nærmere på hva et intervju innebærer, intervjuguiden og tekniske virkemidlers rolle, og intervjuformens fordeler. Etter de grunnleggende faktorene er beskrevet, vil vi se nærmere på utvalg og informanter, konstruksjonen av intervjuguiden, og hvordan datainnsamlingen foregikk.

4.3.1 Intervjuets funksjon

Det kvalitative forskningsintervju forsøker å forstå verden fra intervjupersonens synspunkt, utfolde meningen i folks opplevelser, avdekke deres livsverden, før det gis vitenskapelig forklaring (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 45).

Intervju er en kommunikasjonsform som beskriver mange scenarier. Det er viktig å skille mellom telefonintervju, videointervju, journalistiske intervjuer, jobbintervjuer og intervju som forskningsmetode. Det kvalitative forskningsintervjuet som Kvale og Brinkmann definerer kan også gjennomføres på ulike måter, men i all hovedsak er det en dialog mellom to eller flere personer i forsøk på avdekke informasjon innen et vitenskapelig felt. Intervju kan brukes som metode, det kan brukes som en del av en større metode, eller som i dette studiets tilfelle, som del av et og flere casestudier. Som annen kvalitativ forskningsmetode har intervjuer som mål å utvikle forståelsen av fenomener som er knyttet til personer og situasjoner i deres sosiale virkelighet (Dalen, 2011). For å få en dypere forståelse av hvordan ishockeyen organiserer talentutviklingen sin var dermed intervju et naturlig valg av delmetode.

Det kvalitative forskningsintervjuet har ingen rigid struktur, men går som regel igjennom en oppvarming, en refleksjon og en avrundingsfase. De ulike fasene skilles med ulike typer spørsmål og ventet grad av refleksjon fra informanten (Tjora, 2013). Oppvarmingsfasen, er som fasens navn indikerer, en mulighet for intervjuobjektet å bli varm i trøya. Spørsmålene er ofte konkrete og krever liten grad av refleksjon, som for eksempel navn, alder, arbeidsoppgaver og andre begjæringer som blir ansett som uformelle og ufarlige. Funksjonen til oppvarmingsfasen er å skape en trygghet for intervjuobjektet, samtidig som relevant bakgrunnsinformasjon blir innsamlet. Fase to danner kjernen for intervjuet, der intervjuobjektet får mulighet til å gå i dybden i spørsmål som relaterer direkte til studiets tema. Tjora (2013) anbefaler i et times intervju at en bør begrense slike store spørsmål til mellom 3 og 6, og heller

forberede oppfølgingsspørsmål eller omformuleringer, i håp om å komme så dypt inn i tematikken som mulig. Intervjuobjekt kan oppføre seg svært annerledes i et intervju, og mengden oppfølgingsspørsmål vil variere. Tjora (2013) anbefaler å vente med oppfølgingsspørsmålene så lenge som mulig da dette gir intervjuobjektet et press på å fortelle så mye som mulig. Den siste fasen er en form for avrunding, som både konkluderer intervjuets gang, samt forsøker å normalisere forholdet mellom intervjuer og intervjuobjektet. Avrundingsfasen bør ikke nødvendigvis inneholde mange spørsmål, men heller litt informasjon om hva som skjer videre med prosjektet, og gjenskape en tillit og stemning som gjør det enkelt å eventuelt ta kontakt igjen ved senere anledning (Tjora, 2013).

Intervjuer varierer veldig i karakter selv om utgangspunktet kan være det samme (Dalen, 2011). En kan oppleve intervjuobjekter med et behov for å komme i gang, behov for kontinuerlige oppfølgingsspørsmål, behov for kun et nøkkelord, samt behov for å koble vekk fra temaets dybde for så å returnere til tema ved senere anledning (Tjora, 2013). Det er derfor svært viktig at forberedelsene inn mot intervjuet er vel gjennomført slik at en er klar for ethvert scenario.

4.3.2 Førforståelse

Et stort aspekt i intervjuer er fenomenet Dalen (2011) kaller «førforståelse og forståelse». Fenomenet omhandler alle faser av et intervju, hvor kjennskap til tema og av og til forutinntattheter er med å definere intervjuprosessen gang. Et eksempel som dukket opp i min forskning var kjennskapen jeg hadde til den norske barneidretten, og dermed ble spørsmål rundt talentutviklingsmekanismer innen barneidrett formet slik at intervjuobjektet var tvunget til å svare mer enn om bare barneidrettsbestemmelser. Et annet eksempel var at mitt nettverk og førkjennskap til de offisielle og uoffisielle hierarkiene i ulike klubber som ga meg et bedre utgangspunkt for hvem jeg skulle intervju. Det er viktig å anerkjenne at førforståelse har både positive og negative innvirkninger i en intervjuprosess da marginene mellom førforståelse og forutinntattheter kan være små, men sentrale i alle intervjuets faser, fra valg av spørsmål, valg av informanter til oppfølgingsspørsmål og tolkning av intervjuet i ettertid. Førforståelsen er og en viktig del av utviklingen av forståelse og dermed tolkningen som blir gjort (Dalen, 2011). Som del av denne seksjonen er det derfor viktig å vite litt mer om min rolle, intervjueren, før studiets opphav.

Min førforståelse av dette tema har både en teoretisk og praktisk forankring. Som student har jeg vært igjennom flere fag med organisasjon og idrett som hovedtema, ved Høgskolen i Molde, samt på NTNU. Fra en mer praktisk erfaring, kommer min førforståelse fra 10 år som

aktiv spiller opp til seniornivå på semiprofesjonelt nivå. I senere tid har jeg hatt rolle som kretslagstrener i to ulike kretser, videoanalytiker for et Elitelag, trener for to ulike ungdomslag, trener for et semiprofesjonelt prestasjonslag i norsk 2. divisjon samt sportslig leder i en av Norges 20 største klubber. I tillegg har jeg hatt oppdrag for Norges Ishockeyforbund rundt kartlegging og utvikling av ungdom i 13-14års alderen. Den praktiske erfaringen og med nettverket som følger, samt den teoretiske bakgrunnen har skapt en førforståelse jeg mener er tilfreds til å gjennomføre hele intervjuprosessen på egenhånd.

4.3.3 Hjelpemidler i et intervju

Et intervju er på et vis mer enn bare utvekslinger av synspunkter, i den forstand at den som gjennomfører intervjuet ofte tar i bruk de hjelpemidler tilgjengelig og nødvendig for å gjennomføre datasamlingen på best mulig måte. Ut ifra de intervjuene jeg skulle gjennomføre, valgte jeg i mine intervju å bruke intervjuguide som et strukturerende og veiledende hjelpemiddel i gjennomføringen av intervjuene, samt en lydopptaker for sikre datainnsamlingen og tillate meg selv å fokusere på fremgangen i intervjuet (Tjora, 2013).

Lydopptak er et velbrukt hjelpemiddel i de fleste former for intervju. Selv om den krever samtykke for både bruk og senere oppbevaring av lydopptak, gir det intervjuer en stor fordel i den forstand at en kan fokusere på intervjuet fremfor å notere eller huske alt som blir sagt (Tjora, 2013). Lydopptakere er lett tilgjengelig, og kommer som standard utstyr på de fleste elektroniske verktøy som telefon og PC (Leedy & Ormrod, 2013). I mitt tilfelle valgte jeg å bruke telefonen som lydopptaker da den var enkel å ha med seg, og virket ikke forstyrende når den lå framme, grunnet dens naturlig tilstedeværelse i hverdagen. Det ble også vurdert å bruke en form for videoopptak av intervjuene, hvor da lyd og bilde ville bli lagret som en fil. Fordelen ville være at det ble enkelt å sette seg inn i intervjuet i ettertid, samtidig krever det mer utstyr, mer penger, og også mer lagringsplass. For min del ble ulempene større enn fordelene, og jeg valgte å holde meg til lydopptak.

En intervjuguide er i utgangspunktet forhåndsformulerte spørsmål og diskusjonspunkt basert på førforståelsen til intervjueren som danner en retning i hva en ønsker å finne ut av. En intervjuguide er avhengig av tematikken en ønsker å se på, samt dybden man ønsker å gå inn i. Tjora (2013) trekker frem viktigheten av å ha en detaljert og oversiktlig men samtidig uformell intervjuguide når det er flere intervjuobjekter da gjennomføringen vil variere. Intervjuguiden er til syvende og sist intervjuerens dokument for å ta intervjuobjektet igjennom så mye aktuell informasjon som mulig igjennom intervjuet. Om intervjuguiden er formulert i

komplette setninger eller stikkord er dermed opp til intervjuer og bestemme hva en er mest komfortabel med. Stikkord kan bli noe vagt, og dermed føre til at viktige element eller deler av spørsmål blir borte. Hele spørsmål derimot kan oppleves av intervjuobjektet som noe rigid og konstruert, som kan føre intervjuet vekk fra en naturlig diskusjon.

4.3.4 Intervjuguiden

Dette studiets oppbygging determinerte at flere intervjuer skulle gjennomføres, og det var derfor viktig for meg å designe en guide med nok fleksibilitet. Da de konkrete intervjuobjektene heller ikke var forhåndsbestemt når oppgaven ble designet, var det viktig å danne en guide som tok for seg temaene på en slik måte at en trener, en sportslig leder og en styrerepresentant med sportslig ansvar hadde lik mulighet til å svare på spørsmålet på sin måte. Jeg valgte derfor å dele guiden i 5 deler (se vedlegg 1: intervjuguide). De to første delene kunne betraktes som innledning og oppvarmingen til intervjuet, som Tjora (2013) beskriver som viktig for å skape en trygghet. Selv om mye av informasjonen om formålet til oppgaven og litt bakgrunn om meg selv hadde blitt sendt i forkant av intervjuet på mail, virket det som en grei innledning og oppfrisking for intervjuobjektet om hva tematikken var og hva jeg ønsket å få ut av oppgaven. Det ga også intervjuobjektet en sjanse til å bli bedre kjent med meg, og i de fleste tilfeller hadde vi relasjoner å bygge på. Den biten kommer jeg tilbake til i avsnitt 5.3.6.

Etter å ha dannet et grunnlag for intervjuets premisser, ga jeg ordet til intervjuobjektet, med muligheten til å fortelle om seg og sin bakgrunn. Etter kartleggingsfasen ønsket jeg å få et innblikk i de ulike klubbers struktur. Spørsmålene i denne fasen var fortsatt noe konkrete, men i flere tilfeller førte det til noe form for diskusjon. Etter å ha fått et bilde over den formelle organiseringen samt kompetansenivået i de ulike lagene innenfor klubben, gikk spørsmålene over til en mer reflektert art. Temaene her var mange, og det var lagt opp til at intervjuobjektet selv skulle få bestemme tidsbruken på hvert tema. I noen intervju ble ikke hvert spørsmål stilt, men mange av temaene overlappet hverandre. Selv om intervjuguiden var lagt opp med konkrete spørsmål, lot jeg intervjuobjektet utrede så mye som mulig før det ble fulgt opp med utdypende spørsmål eller bytte av tema. I de fleste refleksjonsfasene ble heller ikke intervjuguiden brukt i særlig grad før den siste tredjedelen av intervjuet, da intervjuobjektene i de fleste tilfeller var veldig opptatt med å utdype sine tanker. Tjora (2013) presiser at siden alle intervju oppleves ulikt, er det viktig for intervjuer å kunne adaptere til situasjonen.

4.3.5 Utfordringer med intervju som metode

Intervju er en meget kompleks og dyptgående informasjonskilde, og med det kommer det en del utfordringer. Selv med hjelpemidler som notatblokk og lydopptaker er det informasjon som kan gå tapt, deriblant observasjoner i intervjusituasjonen. Dette forsterker argumentet for bruk av filmkamera eller lignende.

Intervjuets tid og sted kan også by på utfordringer. Som i dette tilfellet er intervjuets rammer ofte forhåndsdefinert, med avtalt tid og sted. Dette kan sette begrensninger for åpenheten til intervjuobjektet på flere vis. Et åpent lokale på intervjuobjektets arbeidsplass kan hindre sensitive opplysninger fra å bli delt, og andre arbeidsoppgaver kan komme til hinder for intervjuets lengde. Intervjuobjektets tilgjengelighet kan også by på økonomiske og tidsutfordringer med tanke på gjennomføring.

I mitt tilfelle ble disse utfordringene nøye vurdert i planleggingsfasen, dog oppsto det flere utfordringer underveis. Det første var at ikke alle ønskelige intervjuobjekt svarte eller sa seg villig til å bli med på intervju. Grunner for dette blir spekulativt, men intervju som metode kan ekskludere en del informasjonskilder. Intervjuene ble gjennomført bak lukkede dører i håp om fred og åpenhet, men i flere av tilfellene ble intervjuobjektet avbrutt av andre arbeidsoppgaver underveis. Vet et tilfelle måtte intervjuet utsettes i 10 minutter, i et annet 15 minutter. En slik utfordring førte til at intervjuet måtte «varmes opp» igjen med noen nye innledende spørsmål, for å få intervjuobjektet fokusert og tilbake på tema (Tjora, 2013).

4.4 Utvalg av klubber og intervjuobjekt

«Bruk av case er en svært utbredt form for avgrensning i kvalitative studier. En casestudie er en undersøkelse som benytter en allerede eksisterende grene for hva og hvem undersøkelsen inkluderer og ekskluderer» (Tjora, 2013, s. 41)

Dette casestudiet fokuserer på talentutvikling i norsk ishockey, og utvalget ble derav begrenset til klubber organisert under Norges Ishockeyforbund. Jeg ønsket å fokusere på herrer, da jente/damesatsningen i norsk ishockey er under stor utvikling i enkelte miljø. Ved å eliminere jentesatsningen og fokusere på gutter, kunne casene på mer rettferdig vis krysseksamineres (Henriksen, *The Ecology of Talent Development in Sport*, 2010). Når utvalget skulle vurderes var det utgangspunktet ønskelig å få tilgang til samtlige ishockeyklubber i Norge. Da en slik studie ville blitt for stort både i forhold til studiets tenkte størrelse, tidsbruken involvert samt

de økonomiske forholdene, var det dermed aktuelt å ta et utvalg av klubber. Det var flere faktorer som spilte inn i hvilke caser som ble valgt, hvor den praktiske utførelsen var mest avgjørende faktoren (Dalen, 2011). I tillegg måtte det bli tatt hensyn til tilgjengeligheten til klubben og hvilke ressurser de stilte til disposisjon, samt deres egen interesse i bli med på studie (Tjora, 2013). Med et fokus på klubbperspektiv og med ulike organisasjonsstrukturer, var det ingen automatikk i hvem man skulle eller kunne snakke med i enhver klubb.

Begrensningene ut ifra hvilke klubber som kunne være interessante å snakke med ble nøye avgjort gjennom å se på den formelle lagstrukturen i hvert lag. Jeg ønsket å prioritere de klubber som hadde et elite-satsende (GET-liga) førstelag, med barn og ungdomsavdeling under. Forutinntattheten var at lag med en elitesatsing og breddeavdeling ville også ha en plan og målsettinger med sin talentutvikling. Uttak til aldersbestemte landslag det siste året (Norges Ishockeyforbund, 2018) viste også at majoriteten av spillere forbundet ønsker å satse på kom fra klubber med tilhørighet i GET-ligaen. Det var også ønskelig at utvalget skulle bestå av lag fra ulike kretser og dermed geografisk spredning.

I første runde ble samtlige norske klubber i GET-ligaen kontaktet med invitasjon til å delta på studie (se vedlegg 2: infoskriv til klubber). Av disse var det umiddelbart tre klubber som svarte ja. Det ble deretter sendt epost til de 1.divisjonsklubber som har vært i GET-ligaen de siste 10 årene. Av disse var det kun 1 som kunne tenke seg å være med på studie. Tjora (2013) hevder at det er viktig å ikke alltid velge minste motstands vei i et utvalg. Derfor bestemte jeg meg får å utvide antall intervjuobjekter igjennom mitt eksisterende nettverk. Etter en rekke telefoner og eposter, var det ytterligere 2 klubber som ønsket å være med på studiet. Til sum var dermed utvalget begrenset til 5 klubber tilknyttet GET-ligaen, samt 1 klubb i 1.divisjon. En GET-liga klubb hadde i tillegg gitt tilgang til to informanter, den ene direkte tilknyttet breddeavdeling, den andre til elitelaget. Med 6 casestudier og totalt 7 intervju så jeg meg fornøyd med å skape et representativt utvalg.

Da deler av diskusjonene med utvalget ble betraktet som sensitiv for intervjuobjektene var det flere som ønsket å forbli anonymiserte. I rettferdighet for de andre og for oppgavens videre struktur valgte jeg dermed å anonymisere samtlige intervjuobjekt.

Informant	KLUBB	Alder	Rolle i klubb
Informant I	Klubb I	30-40	Sportslig Leder Bredde
Informant II	Klubb II	30-40	Sportslig Leder Bredde, Trener, Landslagstrener
Informant III	Klubb II	30-40	Trener Elite
Informant IV	Klubb III	30-40	Sportslig Leder Bredde & Elite, Trener
Informant V	Klubb IV	40-50	Trener Elite, Landslagstrener
Informant VI	Klubb V	40-50	Styreleder, Sportslig Leder
Informant VII	Klubb VI	40-50	Landslagstrener, Toppidrettsgymnas og klubb

Tabell 2: Oversikt over informanter

4.5 Datainnsamlingen

Som nevnt ble informantene kontaktet med et informasjonsskriv allerede i startfasen av studiet. Flere av klubbene viste seg å være vanskelig å få kontakt med, og det ble deretter benyttet telefon, sms og oppmøte på ulike arenaer for å få kontakt med de ulike klubbmiljøene. Etter å ha avtalt møtested og tid, ble intervjuene gjennomført i løpet av en to-ukers periode, alle foruten 1 på arbeidsplassen til informanten. Det siste intervjuet ble gjennomført i forbindelse med en bortekamp for et aldersbestemt lag i en ishall. Intervjuene varierte i lengde, og selv om det ble informert om at intervjuet ville vare i cirka en time, var tema såpass interessant for informanten at det var vanskelig å avslutte innen tidsrammen. Intervjuene varte i alt fra 65 til 110 minutter. Telefon ble brukt som lydopptaker i hvert intervju, og intervjuene ble transkribert etter siste intervju ble gjennomført. Med mange timer i bil imellom intervjuer, ble intervjuopptakene benyttet som refleksjon og forberedelse inn mot neste intervju (Henriksen, 2010).

Transkribering er tilgjengeliggjøringen av det gjennomførte intervju på lydopptak for videre bruk (Tjora, 2013). Transkriberingen er tidkrevende, men Tjora (2013) utdyper viktigheten av at intervjuer selv transkriberer lydopptakene slik at mest mulig nyttig informasjon blir med. Transkriberingen gir også tid for refleksjon og jeg opplevde at det var en sentral del av analyseringen av materialet. Transkribering utfordrer lydopptakets kvalitet og intervjuers forståelse for hva som blir sagt (Kvale & Brinkmann, 2009). Dermed valgte jeg å teste lydopptakeren ved flere anledninger før det første intervjuet. Jeg gjennomførte også en prøve-transkribering for å teste kvaliteten av lydopptaket samt skriveprosessen. Denne testen viste at

jeg var nødt til å høre lydopptakene flere ganger: første gang i vanlig fart for å få et helhetlig bilde av intervjuet, andre gang i halv fart for å gjennomføre selve transkriberingen, og en tredje gang for å sørge for å ha fått med meg ordlyden og «det mellom linjene». På denne måten var jeg sikker på å ha fått med meg alt i lydopptaket. Det ga meg også muligheten til å gjenleve intervjuet flere ganger.

4.6 Oppgavens Kvalitetsvurdering

Det er viktig i en forskningsoppgave at funn, påstander og konklusjoner blir sett på i et kritisk lys. Dette gjøres ved å vurdere forskningens reliabilitet, validitet og overførbarhet (Thagaard, 2013). Med et slikt kritisk blick er det en fare for at noe av dataen blir kastet, da den kan virke lite eksotisk, eller imot en idealisert oppfatning (Jacobsen, 2005). Drøftingen av gyldighet og pålitelighet skal ikke begrense dataen til kvantitative målbarheter, men opprettholde et kritisk blick på kvaliteten på informasjonen samlet.

4.6.1 Validitet

Validiteten eller gyldigheten viser til hvorvidt forskningen kan stoles på, om prosess og resultatfunn oppleves som gjennomsigtig og ryddig. Validitet sammen med reliabilitet er dermed en vurdering på forskningens kvalitet og troverdighet (Thagaard, 2013).

Thagaard (2013) og Jacobsen (2005) skiller mellom intern og ekstern validitet,. Den interne validiteten forklares som en overensstemmelse mellom tolkningene som er forsket på, mens den eksterne validiteten ser på overførbarheten av tolkningene til andre utvalg eller studier. I intern validitet blir ordet overensstemmelse veid som et bedre uttrykk enn «riktig», da de fleste samfunnsforskere har gått bort ifra ideen om en objektiv beskrivelse av samfunnet (Jacobsen, 2005). Validiteten styrkes av reflekterte og kritiske diskusjoner rundt konklusjonene, gjerne med innsyn og refleksjon fra andre forskere. Validiteten ser også på om metoden anvendt var egnet til formålet med oppgaven.

Den interne validiteten kan kontrolleres på to måter. Den første innebærer å konfrontere individer i utvalget med fastslåtte påstander fra diskusjonen for å se om personen kjenner seg igjen i resultatet. Validiteten styrkes også her hvis dette gjennomføres i situasjoner uavhengig av hverandre (Jacobsen, 2005). Dette kalles respondentvalidering. Den interne validiteten kan også kontrolleres opp imot andre fagfolk, teori og empiri. Hvis undersøkelsens funn kan bli gjenskapt av en annen forsker, vil dette styrke validiteten.

Den andre måten å kvalitetssikre den interne validiteten på er igjennom en kritisk gjennomgang av kilder samt informasjonen opparbeidet av kilder. Dette er spesielt med tanke på intervju (Jacobsen, 2005). Det første kritiske blikket skal rettes mot utvalget, dens representasjon av studiets omfang, samt dens pålitelighet som troverdig kilde. Etterfølgende skal analysen gjennomgås, for å finne ut om funnene og forklaringene er reelle eller konstruksjoner (Jacobsen, 2005). Kilden, eller i dette tilfelle intervjuobjektet, bør vurderes i forhold til dens nærhet til fenomenet, om dataen er fra førstehåndskilder, og hvilken kunnskap kilden sitter på i forhold til fenomenet. Valideringen kan også se på kildens vilje til å gi riktig informasjon.

Den eksterne validiteten, også kalt overførbarhet, ser på i hvilken grad tolkningene som kommer frem innenfor rammen av prosjektet kan være aktuelle i andre sammenheng (Thagaard, 2013). Denne form for generalisering forsøker å ta data fra et utvalg til et mer teoretisk nivå, fra empiri til teori (Jacobsen, 2005). Generalisering i form av å forutse hyppigheten av et fenomen i en større populasjon er også mulig, men vanskeligere å få til med kvalitativ tilnærming. Med bruk av intervju er det stort sett et meget begrenset utvalg som benyttes, og det blir derfor vanskelig å påstå at utvalget er representativt for hele populasjonen. I dette studiet er det ingen garanti for at utvalget kan defineres som «typisk», ei heller som ekstremtilfeller. De resultatene som kommer igjennom intervju og annen kvalitativ data er som regel tett knyttet opp i mot en spesifikk kontekst, noen spesielle individer, organisasjoner, eller samfunn.

I denne oppgaven vil valideringen foretas fortløpende, og oppsummert og diskutert i konklusjonen.

4.6.2 Pålitelighet

Reliabiliteten i et studie forklarer om undersøkelsen har skapt de resultatene vi har kommet frem til. Noe av dette har blitt nevnt i 4.3.2, men essensen i spørsmålet rundt reliabilitet ser på påliteligheten, om undersøkelsen i seg selv påvirker resultatet på noe vis (Jacobsen, 2005). For at et kvalitativt studie skal være pålitelig må det anerkjennes at alle typer undersøkelser utsettes for ulike stimuli og signaler, og det bør reflekteres rundt dette (Thagaard, 2013). Jacobsen deler opp pålitelighet i hovedgrupper: hvordan undersøkelsesopplegget påvirker de som undersøkes, og hvordan slurv i nedtegning og analyse av dataen påvirker diskusjonen.

Undersøkereffekten omhandler flere faktorer som kan spille inn på gjennomføringen av datainnsamlingen. For eksempel kan en intervjuer påvirke intervjuobjektet med formuleringen av spørsmålene, klesstil, kroppsspråk og mye mer. En intervjuers atferd kan også ha mye å si

for hvor mye intervjuobjektet ønsker å dele. Konteksteffekten kan også gi utslag, da tid og sted kan oppleves som enten kunstig eller naturlig for intervjuobjektene. Jacobsen (2005) anbefaler også at intervjuer bør være godt planlagt og avtalt i god tid før gjennomføring, slik at intervjuobjektene får mulighet til å forberede seg mentalt på oppgaven. Det overraskende intervjuet vil nok fungere best i anledninger hvor en ønsker å få frem spontane tanker og følelser, mens det planlagte intervju fremkaller velreflekterte synspunkter. I noen anledninger kan funnene være et resultat av hvordan dataen er samlet inn i stedet for et mål på fenomenet (Jacobsen, 2005).

I mitt tilfelle var mange faktorer gjennomtenkt før gjennomføringen av intervjuene. Klesvalget var nøytralt, uten logoer med tilknytning i idrett. Intervjuene ble gjennomført der det var ønskelig for intervjuobjektet for å skape en trygg ramme, også til den dag og tid det passet best innenfor en toukers periode. Intervjuguiden ble også brukt som en guide og ikke et manus, for å skape en avslappet og uhøytidelig setting. Alle disse faktorene ble valgt for å skape en atmosfære med mål om å få ærlige og lite sensurerte svar fra informanten. Det var utfordrende å finne balansen mellom dialog og intervju i enkelte faser, da mange av temaene fremlagt var forurenset av mine egne meninger igjennom rykter, forutinntattheter og kjennskapet mitt til informanten. Samtidig ønsket jeg at informanten skulle komme dypere og mer personlig inn på tema og var nødt til å provosere frem mer informasjon med enten kommentarer, påstander eller nye spørsmål. Disse ble ofte subjektivt ladet og har sikkert påvirket svaret fra informanten. I tillegg hadde jeg både hilst på og snakket med flere av intervjuobjektene i forkant av masteroppgaven, og førsteinntrykket som en objektiv intervjuer var dermed tapt før intervjuet fant sted. Dette var ikke lett å unngå da store deler av potensielle intervjuobjekter hadde jeg kjennskap til på forhånd i det lille miljøet norsk ishockey er. Om dette førte til mer eller mindre åpenhet rundt temaene diskutert er vanskelig å si, og kan ha gitt ulike utslag i de forskjellige intervjuene.

En del av troverdighetsbilde i et studie ser også på samlingen og analysen av dataen. Jacobsen (2005) sier at video og lydopptak er alltid å foretrekke når det er mulig. I mine intervju var dette tilgjengelig og ble derfor benyttet. Analysens struktur og plassering av informasjon i denne strukturen blir også påvirket av subjektive valg. Som nevnt i teorikapitlet er det for eksempel flere faktorer i ATDE modellen som er vanskelig å definere innenfor en kategori. Hvordan disse kategoriseres av meg kan derfor også ha en påvirkning på hvilket lys det blir sett på. Enkelte fenomener kan også ha vanskeligheter med å plasseres i analysen, da det ikke faller under noen konkret kategori. Da er det fare for at denne delen blir nedprioritert eller

fjernet fra analysen for enkelhetens skyld (Jacobsen, 2005). Det finnes måter å kontrollere dette på, blant annet ved å la en forsker innen feltet kategorisere funnene. Et samsvar i kategorioppsettet vil gi større tiltro til dataen i analysen. I denne oppgaven er det derfor blitt sett nøye på hvordan informasjon har blitt kategorisert i tidligere forskningsprosjekt innen ATDE.

4.6.3 Ethiske overveielser

Det er flere etiske dilemmaer som dukker opp i et forskningsprosjekt som en må forholde seg til (Thagaard, 2013), dette gjelder all vitenskapelig virksomhet. De etiske dilemmaene må tas stilling til tidlig i prosjektet, gjerne før det praktiske arbeid påbegynnes, og alle valg i prosessen må kontinuerlig veies opp imot etiske prinsipper (Jacobsen, 2005). Samfunnsvitenskapen setter sjeldent individer i en posisjon hvor de kan oppleve å bli skadet enten fysisk eller psykisk, men det finnes andre mer subtile former for etiske valg som må tas. En problemstilling som kan oppstå som er tett knyttet til reliabiliteten er i hvilken grad undersøkelsen skal forhåndsinformeres om til deltagere. Med skjult hensikt er det mindre fare for at dataen blir forhåndsmanipulert eller justert vekk fra sannheten, og dataen kan bære preg av spontanitet og følelser i en intervju situasjon. Informanter kan i slike situasjoner oppleve å blitt ført bak lyset og være lite villig til å gjennomføre påfølgende undersøkelser. I 1999 ble det vedtatt tre grunnleggende krav til forholdet mellom forsker og informanter av Den Nasjonale forskningsetiske komite for samfunnsvitenskap og humaniora. Kravene tilsier at det skal være et informert samtykke, et krav på privatliv samt et krav på å bli korrekt gjengitt.

Som beskrevet tidligere i dette kapittelet ble et informasjonsark sendt til hver deltager i god tid før intervjuets gjennomføring. I tillegg til å informere om prosjektet, presiserte skrivet at det krevdes skriftlig og informert samtykke, samt rettigheter rundt å trekke samtykke. Dataen i intervjuet ble i flere tilfeller betraktet som sensitiv av intervjuobjektet, og etter en gjennomgang av alle intervju ble det også bestemt å anonymisere samtlige intervju. Denne overveielser ble tatt i hensyn til de personer og de sekvenser av intervjuene som kunne sette personen i problemer med arbeidsgiver eller forbundet. Informasjon om at intervjuene ville bli anonymisert ble også formidlet til samtlige deltakere når avgjørelsen ble tatt. I analyse og diskusjonskapittelet ble det også tatt hensyn for å hindre identifiseringen av personer eller klubb.

Det kan også oppstå etiske dilemma i forholdet mellom forsker og oppdragsgiver, der forskere kan manipulere analyse og resultat for personlig gevinst (Jacobsen, 2005). Denne

undersøkelsen er i utgangspunktet nøytral da et frittstående universitet er den primære oppdragsgiver og jeg som forsker har stått fritt til å velge på både tema og retning i oppgaven. Med det sagt så er det andre krefter i spill, gitt min historie og kontaktnettverk. Flere personer har blitt konsultert i prosessen, der blant annet NIHF har vært inne med tanker og informasjon rundt ulike aspekter ved studiet. Selv om slike aktører hverken har lyst eller gevinst igjennom å påvirke studiets retning eller utfall, skal deres innflytelse vurderes. I dette tilfelle kan jeg ikke sette fingeren på noen konkrete endringer som har blitt gjort, og den informasjon og innflytelse fra NIHF har kun blitt opplevd som støttende og uten føringer. Med det sagt har en viktig motivasjon for meg i denne prosessen vært å vise min kunnskap, mine ferdigheter og utvide mitt nettverk innen norsk ishockey, i håp om å komme i kontakt med fremtidige arbeidsgivere. Dette har helt klart hatt en påvirkning på oppgavens natur. I en situasjon hvor aktuelle informanter måtte velges for å begrense oppgavens omfang, ville en slik baktanke spilt inn på det anvendte utvalg. Det foregikk ikke i dette tilfelle.

5. Analyse

I dette kapittelet presenteres funnene fra studiet i lys av teoriene og rammeverket presentert tidligere. Det er også viktig å se på resultatene i lys av konteksten, og dermed blir kapittelet en sammenslåing av resultatpresentasjon og diskusjon. Mange av temaene presentert nedunder vil overlape hverandre, men jeg har valgt å dele kapittelet opp i 5 hoveddeler for å i størst mulig grad behandle datamengden innsamlet på et ryddig og presentabelt vis. Først vil jeg presentere et overordnet bilde om hvordan utvalget definerer talentutvikling i sine miljø, og hvordan de ser for seg at det kommer til å gjøres i den nære fremtiden. Etter det ser vi på funnene i lys av mikronivået innen ATDE, etterfulgt av makronivået. Deretter presenterer jeg de sentrale funn i lys av ESF modellen.

Talentutvikling er som beskrevet i kapittel 2 et komplekst og dynamisk uttrykk med lite konsensus om en felles avgrensing for dens rammer. Det jeg presenterer i dette kapittelet er naturlig nok preget av min forståelse og prioriteringer med bakgrunn i min teoretiske kunnskap. Diskusjonen presentert er et forsøk på å danne et helhetlig bilde og svare på de emner jeg ser på som sentrale til problemstillingen, men det er trolig at en annen forsker ville avdekket andre sider og funn fra det samme materialet.

Enkelte tema i analysen vil få betydelig større plass enn andre selv om den teoretiske modellen skisserer en likevekt i deres betydning. Jacobsen (2005) fremhever at kategoriene skal være fundert i data, og de skal springe ut fra informasjonen samlet inn. Dermed er det naturlig at de temaene som tok mest plass i intervjuene også får mest plass i analysen.

5.1 Definerings av talentutvikling i norsk ishockey

At talentutvikling er komplekst i sin helhet var lett å tyde fra utvalgets beskrivelser, hvor flere temaer fanget interessen hos intervjuobjektene og likeså prioriteringene i de ulike klubbene. Utvalgets fokus på hvordan de drev talentutvikling varierte ikke bare i temaer men også med fokus fra makro til mikronivå. Enkelte uttrykk og ord gikk igjen, og til felles hadde alle at de ønsket å utvikle spillere fra egne breddeavdelinger til enten A-lag eller landslag.

«Vi vil ha 50% egenutviklede spillere på laget. Før ville vi også ha 70% av et A-lag boende i byen året rundt» - Informant III

Der det var et bredt spekter i hva som skulle diskuteres rundt temaene innen talentutvikling, var det en enighet at det kunne måles med antall egenutviklede spillere på et A-lag. Målingen underveis i prosessen ble i samtlige tilfeller målt i antall spillere på aldersbestemte landslag,

og ikke resultater i kamper, turneringer eller serier. I de ulike klubbene kom det frem at det var noe variasjon i antall spillere som tok steget direkte fra U20/U21 til A-laget. Noen år kunne det være et par, andre år var det ingen. Et slikt mål på om talentutviklingen er vellykket kan beskrives som flytende da opptaket til et seniorlag avhenger av flere faktorer enn bare en utøvers talent. A-lagets prestasjon i foregående sesong definerer hvilket nivå de konkurrerer på, og i flere av miljøene var det forståelse for at økonomien til A-laget spilte inn i opptaket.

«A-laget er et veldig godt lag i øyeblikket, med god økonomi. Men det betyr at det ikke er plass til mange» - Informant II

Defineringen omkring et talents utvikling på vei til å bli en god spiller avhenger ikke bare av nivået og økonomien til A-laget, men ligaen generelt. Sluttresultatet i Gagnes DMGT modell (Zola, 2006) må derfor se på i lys av dens relative lokasjon. Derfor kan det drøftes i hvilken grad det kreves talent å komme til GET-ligaen da serien kan betraktes som semi-profesjonell og et stykke unna de beste ligaene i verden. Norske spillere har heller ikke vært en stor eksportvare til de større ligaene. Dette støttes opp med antall spillere på landslaget som spiller i utenlandske ligaer betraktet som bedre enn den norske, som per VM i 2018 telte 12 av 25 spillere (IIHF, 2018). Selv om et talent lykkes i henhold til klubbens målestokk og tar steget opp til GET-ligaen, er det lite sannsynlighet at ishockey er primærinntektskilden, noe som underbygger påstanden av at ligaen i beste fall kan betraktes som semi-profesjonell. En ligas økonomiske tilstand er ikke nødvendigvis et direkte mål på dens kvalitet men med et relativt åpent marked for spillere å bevege seg i internasjonalt er det nærliggende å tro at klubber og ligaer med bedre økonomi tiltrekker seg bedre spillere.

Talentutvikling ble i flere tilfeller sett på som systemet og internreglene en klubb tilrettela for at spillere skulle ha muligheten til å lykkes. Felles for alle klubber i studiet var en sportsplan med retningslinjer som en form for styring og kontroll på hvilke aktiviteter og regler som var tillatt internt.

«Jeg tenker at man blir enig om en plan på hvordan en skal gjøre det. Det skal ikke være tilfeldig. Et opplegg man har trua på. Jeg tror alt for mye rundt om i hockey-Norge blir gjort tilfeldig.» Informant I

Dette samsvarer godt med DMGT modellen til Gagne, som sier at et talent er resultatet av systematisk jobbing med et individ, påvirket av det miljøet individet befinner seg i og personen selv. Informant I påpeker at tilfeldighet bør ikke være en faktor som avgjør prosessens gang,

og at talentutviklingen bør være et opplegg ankret i teori, kunnskap og erfaring. En interessant observasjon i intervjuprosessen var at samtlige intervjuobjekter henviste til sin sportsplan i løpet av intervjuet. Hos to av informantene ble også tvilen rundt effekten av et slikt dokument fremhevet som i sitatet over. Sportsplanene tar for seg Henriksens (2011) to siste paradigmer, talent som et resultat av trening og talent som et resultat av miljøet. Disse paradigmene fokuserer på treningsmengde, treningsinnhold samt relasjoner til utøveren i og utenfor idretten. Sportsplanen som et overstyrende dokument for å sørge for systematikk i utviklingsprosessen har i utgangspunktet en oversiktlig funksjon, men med begrensninger. Som Informant I utdyper:

«Vi prøver å følge en sports og handlingsplan. Den har egentlig vært her i mange år, men som bare har ligget i skuffen.» Informant I

En sportsplans funksjon forsvinner hvis den ikke blir benyttet i det daglige arbeidet. Idrett i Norge er bygd opp på dugnad, og ishockeyen er ingen unntak. Med dugnad og kompensasjonsbaserte trenerroller kommer en stor variasjon i kunnskap og meninger, og det kan dermed virke hensiktsmessig å implementere en systematisk plan. Sportsplaner har også som funksjon å gjøre avgjørelser mindre personavhengig. Som styringsdokument vil dermed en godt implementert sportsplan sørge for en viss kontinuitet uavhengig av utskiftninger i trenere over tid. Da gjenstår det trenerens evne og ønske til å videreformidle og utøve sportsplanens hensikter.

Frem til nå har jeg antatt at sportsplanen også er utarbeidet av en eller flere personer med kompetanse og kunnskap til skape et dokument som sørger for sportslig utvikling. Det kom frem i undersøkelsen at breddeklubber gjerne hadde en sportslig leder med ansvar for å utvikle og gjennomføre en sportsplan. Dette var dog fraværende fra Elite-idretten hvor det per dags dato kun er Stavanger Oilers med en ansatt sportslig leder i full stilling. Sportsplaner i ulike klubbmiljø har mange fellestrekk, dette diskuterer jeg senere i det ny-institusjonelle kapittelet. I både treningshverdag og ledelse rundt sport ble det tydeliggjort av intervjuobjektene at det legges stor vekt på kompetanse. En sentral del i alle intervju var kompetansen til trenerne og nøkkelpersoner i de ulike organisasjonene. Det var bred enighet i at det var viktig å utvikle trenerne og det var tydelig at intervjuobjektene satt i sine roller grunnet deres kompetanse. Av samtlige intervjuobjekter var det kun en som ikke hadde formell kursing innen ishockey, og flere hadde erfaring fra internasjonal ishockey. Dette vil bli sett nærmere på som del av talentutviklingsmiljøet i ATDE analysen, men som del av definering av talentutvikling

understøtter dette Gagnes DMGT om viktigheten av å gjennomføre et system på veien fra det medfødte talent til den ferdigutviklede utøveren.

Talent som en medfødt gode ble lite belyst i intervjuene, selv om det er en sentral del i Henriksens utviklingsparadigmer. Bevisstheten til informantene rundt dette paradigme er ukjent, men en forklaring til temaets fravær kan være at klubber føler at de har lite styring og kontroll over dette paradigmet, og at det nærmest er tilfeldig om de med de beste forutsetningene for å bli talent ender i ishockeyklubber.

«Vi prøver å få folk til å begynne med sporten. Men folk har ikke utstyr. Vi burde kanskje hatt noen start-pakker som gjorde det mer tilgjengelig. Alle har et par sko og en ball, da er det lett å begynne med håndball eller fotball. Vi trenger flere som spiller». Informant IV

Norsk ishockey har som sagt i innledning cirka 6000 barn, totalt 9500 personer som er medlem av en klubb. Til sammenligning har fotballen i Norge over 370.000 aktive spillere (Norges Fotball Forbund, 2019), og det er derfor trolig at flere med forutsetninger for å lykkes i idrett havner i fotballmiljøet fremfor ishockeyen. Grunnene for dette kommer ikke frem i dette studiet, men det vises en bevissthet rundt problemstillingen. Sitatet fra Informant IV kan også indikere at behovet for utøvere i seg selv er vel så viktig som det å få inn de med de rette forutsetningene. Antall spillere er med på å definere miljøet, dette kommer jeg også tilbake til senere.

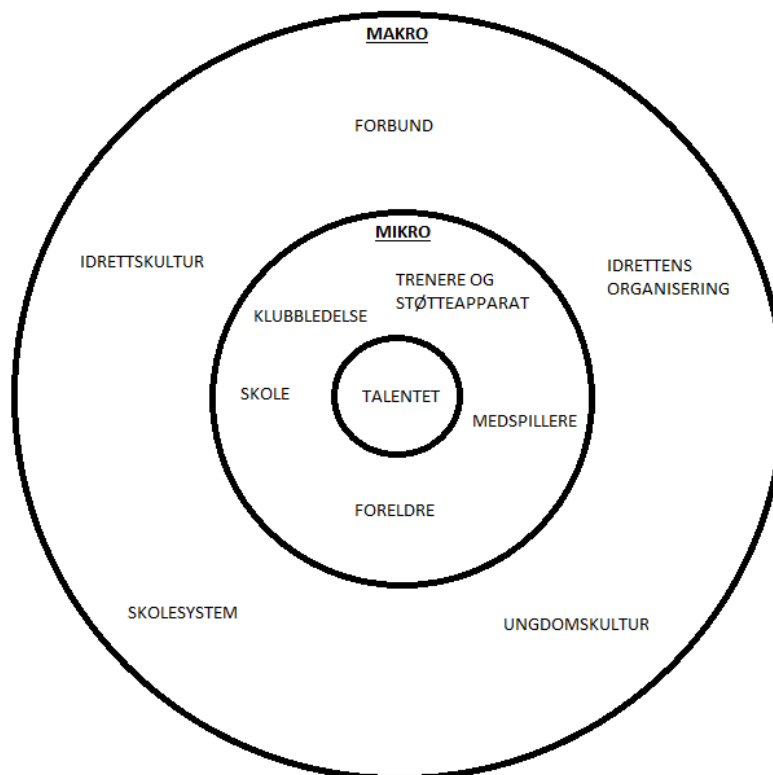
Talentutviklingen som prosess er det noe uenighet rundt. Utvalget var unisone i deres vurdering om at utviklingen starter allerede fra skøyte- og hockeyskolen, der det er vanlig å begynne i en alder av tre til seks år. Forskjellen oppstår i de ulike tolkningene av barneidrettsbestemmelsene i norsk idrett. Der enkelte miljø fremhevet lek og glede frem til en alder av 12 år var det andre miljø som tenkte differensiert utvikling allerede fra dag 1. Selv med et differensiert tilbud fra tidlig alder var det ingen fra utvalget som drev med organisert selektering, ekskludering eller favorisering før U18 nivå, i tråd med idrettsforbundets motto, «idrett for alle». Kun en av informantene påsto at de kullene der det imot organisasjonens sportsplan hadde blitt drevet med favorisering hadde det oppstått gunstige effekter på utviklingen. Helhetlig så viser dette en felles forståelse for at utviklingen fra det medfødte til det ferdige produkt ikke er en lineær utvikling. Derimot viser strukturene i hver organisasjon at det er et tydelig skille i 16årsalderen, hvor de som har kommet lengst i utviklingen får fordelen av å tilslutte seg til idrettslinjer på videregående skoler, og muligheten til å trene og konkurrere mot de andre antatt beste i landet.

Ingen av klubbene i utvalget hadde en utviklingsplan for de utøvere som falt utenfor elitesatsingen i denne alderen.

For å oppsummere hvordan talentutvikling defineres av utvalget; samlet ser de på talentutvikling som en strategisk plan iverksatt av kompetente trenere og ledere med ambisjoner om å skape spillere til eget Elitelag over tid. Utvalgets visjon på talentutvikling begrenses naturlig nok til de parameter de råder over, nemlig det psykologiske og økologiske paradigmet.

5.2 Mikronivået innen ATDE

ATDE har historisk sett blitt brukt for å se på avgrensede miljø hvor mikronivået kan avgrenses til en klubb eller et lag, blant annet i Henriksen (2011) og Aaberg (2014) sine studier. I dette studie ser vi på mikronivået i et litt større bilde, en sammenslått analyse fra de ulike mikromiljøene. I tillegg til å diskutere paralleller og likheter i mikronivået mellom de ulike klubbene, ønsker jeg å belyse ulikhetene og hvordan de kan være med å påvirke klubbene på ulike måter. Før vi ser på analysen ønsker jeg å illustrere hva som blir definert og studert i mikronivået, og hva som kommer i neste kapittel, makronivået.



Figur6: Mine underkapittel i ATDE analysen

5.2.1 Trenerne og støtteapparat

Trenerne og øvrig støtteapparat er de som jobber tettest med spillere i hverdagen. I tillegg til å gjennomføre den planlagte treningsmengden og innhold, skaper trenerne og støtteapparatet et miljø med interne regler og normer i tillegg til de definert i klubbens sportsplan. Antall trenere varierer fra 1 til 3, avhengig av alder og størrelse på gruppen. I tillegg opererer de aller fleste lag med minst en lagleder og en materialforvalter. Disse utgjør de voksne som omkretser spillerne i både trening og kamphverdag.

«det er 2-3 voksne på isen, sliter litt med de eldste lagene. Vi er veldig kresne på trenere. Vi har sagt nei til en del på de eldste årsklassene fordi de ikke holder nivå.» Informant VI

I alle miljøene stilles det krav til trenere, i varierende grad. Som Informant VI beskrev så er det forventninger knyttet opp i mot trenere. En trener har sin utdanning og sine erfaringer å vise til i en ansettelsesprosess, og det er antagelig dette som tilrettelegger forventningene. Ikke alle klubbene vektet formell utdanning like høyt, men det kom tydelig frem at kursing av trenere var både oppfordret og ofte tilrettelagt fra ledelsen. I alle tilfeller bortsett fra ett var det NIHF sin trenerutdanning som var anerkjent og praktisert. Det siste brukte både den norske og svenske trenerutdanningen for å utvikle sine trenere. Lagenes hovedtrener er som regel den med høyest trenerutdanning, og det stiltes gjerne lite krav til utdanning på assisterende trenere, spesielt i yngre årskull.

«Noen har spilt på lik linje med meg. Noen har vært med på litt, og ga seg tidlig. Det er ingen hovedtrenere som ikke har erfaring. Noen av hjelpetrenerne har lite bakgrunn.» Informant I

Tidligere spiller- og trenererfaring vektlegges ganske mye i ansettelse av trener. Da trenerløypen forbundet benytter seg av tar tid til å gjennomføre, spesielt etter Trener 1, og antall kvalifiserte trenere oppleves som en mangelvare i noen tilfeller, benyttes gjerne personer som har spilt på et akseptabelt nivå. I alle klubbene virker det som om utdanningen og trenererfaringen til treneren korrelerer med alder på spilleren, altså i økende grad. For et talent vil det bety at med tid og utvikling vil også nivået på treningshverdagen øke. Med den logikken kan en også si at kvaliteten på treningshverdagen blir viktigere ettersom spilleren blir eldre. Ser vi på modellene til Henriksen og Gagne, er det ingenting som tilsier at kvalitet på trening blir viktigere med alder eller utvikling, men modellene viser en kontinuerlig viktighet med utviklingsprosessen fra medfødte kvaliteter til ferdig produkt. I likhet med klubbene har

trenerløypen til ishockeyforbundet definert trener 1 som aktuell opp til U13 og trener 2 opp til U19, og dermed er det naturlig for en trener i de yngste årskullene å ikke få mulighet eller prioritere å ta videre kurs. Selv om klubbene oppfordrer til videreutdanning i NIHF sitt system, er det flere parametere som begrenser dette.

Trenerløypen til forbundet kan oppleves som tidkrevende. Trenere i norsk ishockey, spesielt for barn og tidlig ungdom får lite kompensasjon for tiden det krever. Med flere treninger i uken og kamper i helger brukes det mye tid på ishockey, og for en trener som er med på dugnad eller for en liten kompensasjon, med fulltidsjobb ved siden av, kan det ses på som uaktuelt å bruke feriedager og mer tid på å ta kurs som forbundet definerer som unødvendig for de årskullene en skal trene. Så selv om interessen for kursene og mulighetene for kursene er der, kan det praktisk være vanskelig å gjennomføre. Samtidig kommer det frem fra intervjuobjektene at det stilles mer krav til trenere med høyere utdanning og mer erfaring, og disse blir dermed prioritert i de eldre årskull.

Bakgrunn til trenere er også et tema i flere av klubbene, der det gjerne ønskes trenere uten tilknytning til spillere.

«Det er mye konflikter knyttet til pappatrenerne når det er et 1. og 2. lag, og det har vært veldig fint for oss og ha, om ikke den mest kompetente treneren, men gode ledere til å ta den jobben. Vi er avhengig av de foreldrene som har stilt opp, og det er en fin ting vi har fått til. De som går ut av juniorhockeyen og finner ut at de ikke skal bli proff lenger, får vi beholde i klubben.» Informant II

I tilfelle for klubben til Informant II, vektlegges en nøytral og engasjert trener ovenfor den potensielt mest faglig dyktige. Dette ble kun avdekket i denne ene klubben, men alle klubbene hadde også til felles at de i en perfekt verden ønsker å klare seg uten foreldretrenere. Samtidig ble det avdekket at i de aller fleste klubber var det hovedvekt av foreldretrenere i barnehockeyen (opp til U13), og i noen tilfeller etter det også. Fordelen med foreldretrenere er mange: de er engasjerte rundt egne barns lag, de har interesse for å stille opp og gjøre sitt beste. I tillegg blir det sett på som et mye billigere alternativ enn å ansette en trener. Som Informant II påpeker kan det derimot oppstå en del konflikter rundt foreldretrenere, spesielt i situasjoner som krever utvalg til lag eller fordeling av spilletid i kamper. Der spilletiden til hver enkelt utøver er lovbestemt i barneidrettsbestemmelsene for norsk ishockey, og det på bakgrunn av

utvalgets informasjon ikke opereres med 1. og 2. lag i barneidretten, er da naturlig at foreldreengasjement som hovedtrener for lag opphører når det åpnes for differensiert tilbud.

«det er som å tro på julenissen at vi ikke skal ha foreldretrenere. Men kompetansen må heves. Vi ser jo i fotballen at eliteidretten er med å subsidierer breddeidretten. Eliten skaper akademier, de gjør det fordi det er så enorme ressurser der. Sånn skulle jeg ønske at det var i hockeyen og. Det er nok litt men alt for lite. Fordi vi må snu på hver krone. Idretten må klare seg selv, bortsett fra på anleggssiden.» Informant V

Ingen av klubbene engasjerte heltidstrenere på lag opp til U16 nivå. På U18, U21 var det variasjon i hva slags stilling hovedtrener hadde. I mange tilfeller var trener for disse lagene ansatt i både klubb og tilhørende skole, da med treneransvar for all aktivitet spillere foretar seg. Denne modellen anser jeg som ganske gunstig for flere grunner. For det første muliggjør det for klubber å hente inn trenere med høy kompetanse utenifra i et heltidsengasjement. Den økonomiske belastningen blir delt mellom de parter som tjener på en slik tiltredelse, altså skole og klubb. Samtidig får treneren mulighet til å jobbe med de samme talentene både på dagtid og kveld, noe som bør resultere i en helhetlig treningshverdag.

«...en U21 trener som jobber fulltid hos oss, men er leid ut til Wang på morgentreninger» Informant II

«Alle trenere har noe form for kompensasjon. Vi samarbeider tett med NTG XXX, der noen av trenerne får lønn fra både klubb og skole.» Informant VI

Akkurat hvordan klubb og skole fordeler trenerne varierer litt. Informant II viser til en utleieavtale mellom partene, mens det i andre tilfeller hender at treneren har prosentstillinger i begge leir. Heltidsengasjerte trenere oppleves gjerne som mer tilgjengelig for spillere, og tillater en annen form for oppfølging. Trenere med andre engasjement utenfor ishallen vil ha større utfordringer med å følge opp individer fra dag til dag og gi den oppmerksomheten som kreves til hvert individ.

I likhet med trenerløypen var det flere klubber som hadde en tilleggsmodul utenom det vanlige trenerteamet. I flere av klubbene var det engasjert en egen målvaktstrener som gjerne jobbet med flere lag, samt noen andre oppgaver i klubben. I motsetning til en hovedtrener sitter en målvaktstrener på en spisskompetanse rettet mot en ganske annerledes del av spillet. Målvaktstrenerne var stort sett engasjert rundt eldre ungdom, og har som regel kun en

prosentstilling i klubben. I en klubb valgte de å fly inn målvaktstrening hver uke for å jobbe i et par dager. Rollen til målvaktstrener er mangfoldig. Ikke bare skal de utvikle teknikk og taktikken til målvakter, de gir også oppmerksomhet en liten gruppe spillere som ofte kan «glemmes» i treningshverdagen. Av egen erfaring, når en trener er alene på isen med et lag, er det lett å tenke på målvaktene i planleggingsfasen av en økt, men når det kommer til gjennomføring så går mesteparten av tiden til utespillerne. I en slik situasjon spiller målvaktstrener en viktig rolle i å gi oppmerksomhet og oppfølging. I tillegg er det å ha en målvaktstrener et viktig aspekt i rekruttering av målvakter inn på videregående skoler. Dette kommer jeg tilbake til senere.

Øvrig støtteapparat spiller en rolle i miljøet rundt et lag. De er med å håndheve interne regler, og følger opp spillere fra dag til dag. Lagledere blir ofte involvert i prosesser som omhandler utenomsportslige hendelser, enten på individ eller lag-nivå. Dette ble ikke diskutert med noen av informantene, men fortjente å bli nevnt som del av mikronivået i miljøet rundt et talent.

5.2.2 Klubbledelse

Klubbledelsen er personene i klubben som engasjerer trenere og støtteapparat, implementerer og utvikler en sportsplan, og står for den daglige driften av idrettsklubben. Det er også klubbledelsen som forvalter de ressurser som er tilgjengelig. Samtlige informanter til denne oppgaven kan beskrives som del av klubbledelsen i litt ulike roller. Klubbledelse kan betraktes både som mikro og makronivå i ATDE analyse. I dette studie har jeg valgt å sette klubbledelse på mikronivå da samtlige informanter uavhengig av stilling har en nær og direkte kontakt med talentene, og er en naturlig del av deres miljø.

Som diskutert ovenfor har klubbledelsen en viktig rolle i miljøet med hvilke trenere de ansetter. Vi har også sett på sportsplanen som det skriftlige dokument som sørger for målrettet arbeid. Klubbledelsen har en stor rolle i både utformingen og bruken av sportsplanen. Alle klubber i utvalget hadde en sportsplan tilgjengelig, men det var stor variasjon i dens tilgjengelighet og bruk.

«Vi har noen dokument, en plan som styrer det, jeg skrev noen dokument for noen år siden, du kan få dem av meg» Informant IV

Sportsplanen spiller inn på miljøet som en definisjon på hva klubben ønsker som et idealmiljø. Sportsplanene som ble presentert under intervjuene inneholdt både psykologiske paradigmet

samt det økologiske. Treningsmengde og innhold var i mange tilfeller definert i sportsplanen, og igjen bekreftet i ukentlige treningsplaner. Igjennom dette har dermed klubbledelsen forhåndsbestemt og videreformidlet de parameterne trenere skal forholde seg til. I enkelte tilfeller var ikke sportsplanen samkjørt med klubbens tilgjengelige ressurser.

«Vi får ikke nok istid, vi satte opp ønsker om trening i en annen ishall, vi kommer til å være der fremover nesten hver dag. Vi har en utviklingstrapp, en plan på hvor mye alle skal trene, og vi ligger stort sett en økt under i uka. Men vi har en del tilleggstreninger da, så det går greit. Det er mulig å komme opp i antall øktene vi mener de trenger, men vi klarer ikke å tilby det til hele lag. Vi mangler minst 1 ishall.» Informant II

I mange tilfeller er det noe avstand mellom treningsmengden definert i styringsdokument og hverdagen. En stor debatt i Norge har vært mangelen på blant annet ishaller, og flere av informantene mente at treningsmengden på is hadde økt hvis de hadde tilgang på flere isflater. Sportsplanen blir dermed i tillegg til et styringsdokument for nåværende situasjon, et dokument som stiller krav og målsettinger for fremtiden. I slike situasjoner er det opp til klubbledelsen å legge best mulig til rette for utøvere med de ressursene som er tilgjengelig. Den jobben var det stort sett sportssjefer som tok ansvar for. En av klubbene hadde ingen direkte sportslig leder, men heller en trenerkoordinator og et sportslig utvalg som tok seg av slike problemstillinger.

I utvalget hadde alle sett bort ifra 1 klubb minst en 50% stilling med sportslig leder i breddeavdelingen. I tillegg var det sportslig ledere på de videregående skolene med direkte kobling til klubbene. I motsetning hadde ingen av klubbene i utvalget en sportslig leder i Eliteavdelingen, og det er kun en klubb som er oppført med Sportslig leder rundt Elitelaget.

«...det hadde vært enda bedre her om vi hadde en sportssjef som konstant fulgte opp en måte å gjøre det på. Jeg kan jo teoretisk få sparken som trener i morgen, og da kan det komme en ny person som gjør ting på sin måte. Da må vi ha en i klubben som står for kontinuiteten.» Informant III

Informant III setter lys på det jeg mener er en stor utfordring i Norsk ishockey på elitenivå, nemlig kontinuiteten. Der breddeavdelinger har både sportsplaner og sportslige ledere som sørger for en rød tråd igjennom alt klubben gjør, er det lite eller ingen kontinuitet i eliteorganisasjonene. Trenere som øverste sportslige myndighet og styret i de ulike klubbene står dermed fritt til å handle slik de ønsker ut ifra egne interesser. I utgangspunktet behøver

ikke det å være noe hinder for talentutvikling. Utfordringen kommer når klubbledelse og sportslig ledelse har kontrakter og verv på ett til to år, noe som er tilfelle i flere av klubbene. For en elitetrener sin del vil det som oftest bety at handlinger blir gjort med hensikt om kortsiktig gevinst. Et eksempel kan være å signere en 35år gammel etablert spiller fremfor å la en ung spiller få prøve seg. Funksjonen med en klubbledelse som stiller krav til langsiktig tenking kan sette trenere, uavhengig av kontraktssituasjon og interesser, i en posisjon hvor de er nødt til benytte egenutviklede spillere i kamp og få frem flere unge. Et sportslig styringsdokument vil også gi kontinuitet i styrearbeidet. En klubb etterlyser også flere direktiver fra forbundet.

«Det er jo jobben til en sportssjef da, kontinuiteten og gjøre det mindre personavhengig, og sørge for at klubbene styrer. Eliteklubben har subsidier fra topphockey på administrasjon, men det er ingen hverken på topphockey eller forbund som kommer med lisenskrav eller subsidiekrav om å ha folk ansatt på sport.» Informant V

Et annet tema som berører klubbledelse er at det ikke finnes noe juridisk binding per dags dato mellom elitevirksomhet og breddevirksomhet i klubbene. Jeg kommer tilbake til dette tema på makronivået, men i det daglige vil det si at klubbledelsen har gode forutsetninger for å følge utviklingen til en spiller og tilrettelegge opp til en alder av 21. Etter det finnes det ingen formelle avtaler eller styringsdokumenter som sørger for at talentet får etablert seg som en spiller på elitenivå. Breddeklubbene som står for mesteparten av utviklingen til et talent fra det medfødte gode får dermed ingen innvirkning inn mot deres målsetting om å produsere egenutviklede spillere til egen eliteklubb.

«Ser vi på klubber så er det alt for få som har lønnet stillinger. Vi har ikke en sportssjef som drar i de store linjene, det er for dårlig. Det går ikke på at vi ikke vil ha det, det går på økonomi. Det er ikke et valg, fordi det er for dårlig økonomi. En klubb som oss i dag har et totalbudsjett på under 20millioner. Kan vi da drive profesjonelt? Nei.» Informant V

Klubbledelsen besitter og fordeler de ressurser som er tilgjengelig. I breddeklubbene betyr det blant annet forvaltning av penger til aktiviteter. I elite går ofte ressursene til å hente og lønne nye spillere i tillegg til daglig drift. Informant V sikter i sitt sitat til sin egen eliteklubb der både

styret og trener blir presset til å bruke midler på kortsiktige resultater fremfor klubb utvikling. Det kan stilles spørsmål til om dette er en holdning knyttet til egen klubbs økonomi eller en generell status i elitehockeyen, men sitatet fremhever uansett behovet for å ta tøffe valg ved bruk av ressurser. Ser vi på de to siste sitatene i sammenheng, kan vi muligens antyde at med flere direktiv fra forbund vil det blir lettere for klubber å omorganisere sine bruk av ressurser og tenke mer langsiktig. Tar vi utgangspunkt i at dette er tilstanden i samtlige klubber, kan det tenkes at en slik reform ville svekket nivået på GET-ligaen kortsiktig med mindre penger til lønn og utstyr, men samtidig bidra til en langsiktig holdning og helhetlig plan med bruk av fremtidige ressurser. Informant V påpekte og at et direktiv omhandlende krav om sportslig leder i hver organisasjon kan også tenkes å bidra til kommunikasjon og samarbeid med breddeklubbene. Kontinuitet og langsiktighet i bredde og elite fører trolig til forutsigbarhet i begge organisasjonene. For talentutviklingsmiljøet kan dette bety et stabilt neste ledd etter U21 laget.

5.2.3 Jevnaldrende og medspillere

Jevnaldrende er en sentral del i et talents miljø. Til daglig utgjør det som regel medspillere på trening og lag, vennskap, og ikke minst konkurrenter. Henriksen (2010) belyser viktigheten av trygge og støttende relasjoner internt. Ishockey er en idrett som kreves mye tid. Utstyr tar lang tid å få på seg, noe som sørger for mye garderobetid for lagene. Samtidig gjør presset tilgang på is til at en del trening gjøres av isen. Det er naturlig at en treningsøkt fra oppmøte til hjemreise varer mellom to til tre timer. I tidlig alder, som hockeyskolen, ser vi igjennom informantene at det ikke er mer enn en til to treninger i uken. Ettersom spillerne blir eldre og nærmer seg U16, kan det være opp til 6 dager med organisert trening i uken, unntaksvis 7. I videregående skoler med ishockeytilbud er det i tillegg til basistreninger også flere istreninger på formiddagen. Den økende mengden med organisert trening forsterker båndene mellom medspillere, ikke bare i eget lag men også der hospitering er aktuelt.

«Du kan ikke bare dyrke enkeltspillere for det må være et treningsmiljø.»

Informant II

En del av talentutvikling i lagidrett er konkurranse i trening. Om det er internkamper, smålagsspill eller dueller, så er det viktig for utøvere å ha noen på eget nivå de kan konkurrere mot. Den ene klubben viser til et konsept de har, hvor 25% av treningen skal skje på et nivå som er høyere enn utøverens ferdigheter, 50% på samme nivå, og 25% på et lavere nivå. Tanken bak en slik fordeling er at utøveren skal få en balanse mellom utfordring og mestring.

Selv om informanten ikke opplyste om konseptets opphav, kan dette spores til sentrale moment i flere motivasjonsteorier, blant annet selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2000).

I en av klubbene kom det frem at antall spillere per årskull varierte veldig, og at det opplevdes som en utfordring for utviklingen til de eksisterende spillerne. I tilfeller hvor et lag ikke har nok spillere, blir det et behov for å hente opp spillere fra yngre lag for å gjennomføre kamper. I noen tilfeller er det også nødvendig å slå sammen flere årskull. Denne sammenslåingen skjer naturlig etter en alder av 16 år, da det ikke finnes U17, U19 eller U20 ligaer.

«Vi ønsker å stille med minst 9 løpere og 4 backer i samtlige kamper. Det handler om å utvikle de yngre, ikke bare hjelpe de eldre som er der. Og da er selvsagt resultat ikke viktig. Det gjelder også av og til på treninger...

Hvis en trener vet at han mangler spillere, så må han ta kontakt med treneren under for å få fylt opp. Jeg har sett treninger med 7-8 mann, da kan man like gjerne gå av og trene styrke. Man må ha minst 10 på trening for at den skal bli bra.» Informant IV

Å flytte opp spillere i trening og kamp oppleves ikke bare som en belastning. Informant IV ser på det som positivt av flere spillere får sjansen til å matches på et høyere nivå med medspillere som er eldre. En slik ordning krever dog mye organisasjon fra trenere og ledere, spesielt rundt årganger som er få i antall.

«i noen kull kan det være 2-3 spillere, andre kan det være 15 spillere. Da er det vanskelig å sette opp lagene fra år til år» Informant IV

Denne utfordringen kom spesielt strekt frem hos informant IV, men det kan tenkes at flere lag opplever lignende tilfeller da de færreste klubber stiller med mer enn 1 lag per årskull, dog kanskje ikke i like stor grad. Selv om problemstillingen nevnes spesifikt hos kun en i utvalget, setter det lys på viktigheten rundt rekruttering av nok spillere i rett alder for å gi talenter like muligheter til å trene og konkurrere.

5.2.4 Familie

Familie er en viktig støttespiller i et talentutviklingsmiljø. De har den sentrale rollen med å betale treningsavgifter og utstyr, som antas å være en stor prosentdel av utgiftene rundt aldersbestemt lag, sørge for at barn kommer seg på trening og får i seg mat. I tillegg fyller de flere roller i en klubb med dugnadstimer, assisterende funksjoner rundt lag og som

rollemodeller. Foresatte og familie har i alle miljøene funksjon å være ressurspersoner for lag og klubb.

Som vi så i avsnittet omhandlende trenere er det vanlig i ishockeymiljø at foreldre tar treneroppdrag, spesielt rundt de yngre årsklassene. Sitatet fra Informant V om at en idrettsklubb uten foreldre som trenere er som å tro på julenissen maler et ganske illustrativt bilde om deres bidrag. Foreldre har trolig som primærinteresse å skape et trygt og godt miljø for sine barn å vokse opp i. Denne drivkraften utnyttes av klubber til å anvende foresatte i kompensasjonsfattige roller. Idrettsforbundet hevder selv at norsk idrett er bygget på frivillighet og dugnad, og ishockeyen er intet unntak (NIF, 2018). Flere av informantene påpekte at foreldre og øvrig familie som hadde drevet med idretten før var nøkkelen til rekruttering og å ta roller i organisasjonen.

«Det er et mål at han som kommer kl 15 for steke vafler har spilt før. De som har vært i klubben før skal trives så godt at de ønsker å bli. Det er viktig mål. Han som er på 3.rekka på U15 nå, han er muligens den viktigste spilleren, for han kan bli en hovedsponsor om 20 år. Må tenke litt på det og.» Informant II

Informant II viser til at deres arbeid med langsiktig rekruttering rundt ulike roller i klubber starter allerede fra ung alder. I mange tilfeller vil fremtidige engasjement fra tidligere spillere realiseres når deres unger begynner i klubben. Om det er som skissert en foresatt som steker vafler før trening eller som går inn som hovedsponsor rundt et A-lag, er bidraget uansett viktig. Familie kan spille en viktig rolle i form av rekruttering, et viktig aspekt rundt miljøet hvis vi ser tilbake til avsnittet om medspillere og jevnaldrende. Flere av informantene nevnte at tidligere ishockeyspillere tar med sine barn i ishallen fra ung alder.

«Hockey er vel ikke den sporten man begynner på hvis man ikke har en foreldre eller kompis som spiller fra før. Den historikken har vi ikke helt i vår by enda. Det begynner å komme, de som har fått barn i 35-45års alderen har begynt å få ungene inn på lag nå.» Informant IV

Nature vs nurture har vært en diskusjon i forbindelse med talentutvikling (Aalberg, 2014), og DMGT modellen (Zola, 2006) skisserer har «giftetness», altså det medfødte, som et utgangspunkt i talentutviklingsprosessen. Uten å forville denne diskusjonen inn i en stor og kompleks debatt, er det viktig å nevne at nature vs nurture har en tilstedeværelse også i dette

casestudiet. Hvis vi tar det for gitt at sportslig gunstige gener er arvelig, er det dermed ønsket fra klubbens hold at de tidligere vellykkete utøvere reproducerer og lar sine avkom også utvikle seg innen samme idrett. I den sammenheng kan de to sistnevnte sitatene fra Informant II og IV ses på som ikke bare rekruttering, men også en form for selektiv rekruttering. DMGT modellen viser det ikke tydelig i sin illustrasjon, men informantene antar i dette tilfelle at spillere med bedre medfødte utgangspunkt starter sin utvikling på et mer viderekommet base og vil dermed også ha større potensial til å nå langt som talent.

Familie med tidligere erfaring innen ishockey har ifølge informantene både positive og negative innflytelser på et miljø. Informant III mener det var helt avgjørende for flere valg i sin karriere både som spiller og trener.

«Jeg er oppvokst i et hockeymiljø, i XXXXX som er hockeyens mekka, og jeg har en pappa som spilte med trøyen i taket, 150 landskamper. Jeg er oppvokst i garderoben. Jeg har sett mye hockey, jeg vet ikke noe annet i livet nesten. Hockey har en stor del i mitt liv.... Jeg har med årene innsett at det ikke bare er fordeler med å bare ha hockey i blodet. Det vokser frem unødvendige forventinger. I mitt tilfelle ble jeg påvirket, jeg valgte å ikke fortsette å spille fordi jeg kunne aldri bli like god som min far, og da var det ikke verdt. Det kan være krevende å bli sammenlignet, man får et skjevt bilde på hva bra hockey er. Fordelen er jo at man kommer inn i et miljø, man får tidlig muligheten til å se, snakke og forstå hockey. Det noe jeg ser vi savner i norsk hockey.» Informant III

Å vokse opp i et vellykket og engasjert miljø fra fødselen kan antas å ha fordeler, da de verdier og normer som eksisterer i miljøet blir omfavnet tidlig. Dette kan gjelde holdninger til trening, til oppførsel samt andre sosiale kodeks. Et vellykket miljø videreformidlet på barn kan antas at smittes over, og det vellykkede miljøet har potensial til etablere og utvikle seg i en ny generasjon fra tidlig alder, slik Informant III antyder. I tillegg påpekes viktigheten av en tidlig forståelse for sporten, ikke begrenset til regelverk, men taktiske og tekniske sider som kan være vanskelig å observere uten tilstrekkelig førforståelse eller erfaring.

Samtidig påpeker Informant III at forventningene som følger med vellykkete foresatte kan være en belastning. Om forventningene stammet fra egne tanker eller fra miljøet er vanskelig å definere ut ifra informantens ordlegging, men det kan tenkes at det var en kombinasjon. I så fall er dette et eksempel på hvordan et vellykket miljø også skaper negative konsekvenser, og

resulterte i at en spiller sluttet før potensialet var nådd. Slike forventninger kan oppstå i lignende grad med vellykkete eldre søsken og andre familiemedlemmer. Det er viktig å ta med at Informant III sine opplevelser ikke skjedde innenfor de rammene som studiet begrenser seg til, hverken tid eller sted, men opplevelsen er verdt å diskutere da problemstillingen kan være aktuell for enkelte talenter i dagens miljø selv om konkrete eksempler ikke ble diskutert i intervjuene.

5.2.5 Skole

Jeg har valgt å se på skole som en del av mikronivået til slutt da skolesystemet som en del av makronivået henger tett sammen. Det mikroskopiske nivået ser på hvordan skolene selv påvirker utøverne direkte og hvilken rolle de spiller inn i det daglige. I neste kapittel vil vi se på hvordan skolesystemet påvirker utviklingsmiljøet.

Samtlige informantkilder opplyste at deres klubb hadde samarbeid med en eller flere videregående skoler. Enkelte av klubbene hadde også et offisielt samarbeid med ungdomsskoler. I de fleste av tilfellene var det private idrettsskoler, WANG og Norsk Toppidrettsgymnas (NTG) som de mest sentrale. I noen av miljøene var det også tilknytning til offentlige skoler.

«Jeg tror NTG/WANG systemet kan Norsk hockey takke for veldig mye, for det har vært bra i mange år» Informant V

De private skolene tilbyr en kombinasjon av utdanning og idrett for ungdom mellom 13 og 19 år. Skolene er uavhengige fra både stat og idrett, og er i motsetning til offentlige skoler finansiert igjennom studieavgifter. Sett historisk har flere norske ishockeyprofiler vært del av et slikt system, deriblant Mats Zuccarello Aasen og Andreas Martinsen, de eneste to norske spillere i NHL i dag. I det daglige spiller skolen inn som en viktig aktør for et talent i form av tilretteleggelse av skolehverdag og videreutvikling av tekniske og fysiske attributter. Skolene tilbyr blant annet egne basistreninger samt treningsøkter på is i skoletiden. Målsettingen til skolene er å tilrettelegge for idrettsutøvere med ambisjoner både innenfor sin idrett og det akademiske (WANG, 2019). I miljøene med skole knyttet til klubbene oppstår det derfor et delt ansvar for utviklingen av talentet. Med det delte ansvar oppstår det både muligheter og utfordringer.

Flere klubber i utvalget løser utfordringene rundt delt ansvar for utvikling ved å ansette trenere og deretter leie de ut til skolene, eller samkjøre en ansettelsesprosess med skolen hvor samme trener får prosentstillinger i begge leire. I flere av tilfellene er også sportslig leder i klubben også engasjert i skolen, enten som trener eller sportslig leder. Dette gjelder først og fremst på videregående nivå. Dette gir rom for at klubbens sportsplan og retningslinjer blir videreført inn i skolehverdagen, i alle fall på det sportslige nivå. I utgangspunktet har dermed klubb full kontroll på både det psykologiske og økologiske paradigmat i spillerens talentutviklingsprosess. Talentet får også færre personer og filosofier å forholde seg til. Dette er med å styrke et forhåndsdefinert optimalt miljøplan sin påvirkning på talentet.

«Før har det vært en mangel på kommunikasjon, du veit hvordan det er. Nå begynner det å bli ganske bra... Vi har på en måte alle muligheter. Det står bare på hvor bra vi klarer å jobbe på, sammen med alle parter egentlig.»

Informant I

Kommunikasjon mellom klubb og skole oppsto som en problemstilling hos flere av informantene. Samkjøringen av personell i organisasjonene blir anvendt som limet mellom de to organisasjonene, men det oppstår fortsatt friksjoner i og med at en tredjepart i Eliteklubbene også kan bli involvert.

«Jeg mener at i min verden burde skolen gått ut og sagt: se, nå har vi fått frem en spiller som får sjansen på A-laget. Da kan vi spesialtilpasse skolegangen hans. En lærer som stiller opp litt etter arbeidstid for å sitte med han. Vi tar han bort fra Juniorkamper, og prioriterer A-laget så lenge han får være med. Behøver han flere kamper eller mer trening så fikser vi det.» Informant III

Skolene kan oppleve ulike form for press fra klubb for å ivareta sportslige interesser. Internt i klubbhverdagen håndteres slike problemstillinger av en sportslig leder og trener, eller mellom sportslig leder for bredde og trener i Elite. Når skolehverdagen også blir blandet inn med, med treninger som utfordrer skolens oppsatte timeplan, blir det dynamikk som krever ekstra ressurser fra skolen. Kortsiktig vil et talents skolegang ikke endres bemerkelsesverdig, men hvis utfordringer vedvarer over tid kan en skoles holdning til ekstratimer og spesialoppfølging avgjøre om talentet får muligheten til å trene/spille på et A-lag eller ikke i skolealder. Dette scenarioet ble kun presentert av en informant i denne undersøkelsen, men det finnes flere

eksempler i GET-ligaen i dag hvor talenter i skolealder trener og spiller med et elitelag; da er det også tenkelig at denne problemstilling gjelder flere miljø.

I flere tilfeller ble det også nevnt at de umiddelbare forbedringene ikke nødvendigvis lå i ressurser tilgjengelig mellom klubb og skole, men heller hvordan disse ble utnyttet i hverdagen. Med skolens funksjon som tilrettelegger for toppidrettsutøvere i skolehverdagen er lokasjon og fasiliteter en viktig faktor. I flere tilfeller lå skolen i gangavstand fra ishallen, med nødvendige fasiliteter også i nærheten.

«Klubben og skolen har en samarbeidsavtale, så vi ønsker å stimulere lokale spillere og stimulere de her på skolen. Men samtidig er det årganger som har vært små hvor vi har vært avhengig av å hente spillere utenifra. Skolen har fått veldig mange utenifra og det har vært viktig for klubben.»

Informant VII

Skolen spiller også en rolle i å definere hvem og hvor mange medspillere det er til et lag på U18 og U21. Skoler har som utgangspunkt at de selekterer hvem som kommer inn på skolen på bakgrunn av skoleprestasjoner samt idrettsprestasjoner. Privatskoler har den fordel at de kan tilrettelegge for hva slags elever de ønsker. I alle klubber virket det som det var en god dialog med skolen om å prioritere lokale spillere der det var mulig. Samtidig var inntrykket fra et par miljø at skolen ikke tok nok hensyn til hvor spilleren kom fra, noe som førte til at flere lokale talenter sto uten et toppidrettstilpasset tilbud i egen by. Det positive med et slikt system er som informant VII påpeker, at årskull som er i utgangspunktet tynne i en U16 alder, får påfyll med dedikerte og gjerne gode spillere. I andre miljø opplevdes det som negativt at klubben ikke klarte å tilby de som ikke kom inn på skole et reelt tilbud, som satte utøveren i en posisjon hvor de måtte flytte for å fortsette sin utvikling. Totalt sett opplevdes dog en økning i antall skoletilbud med ishockey i Norge, noe som har ført til konkurranse i rekrutteringen. Dette kommer jeg tilbake til i makroanalysen.

5.3 Makronivået innen ATDE

5.3.1 Skolesystem

Det norske skolesystemet er tredelt med barneskole opp til 12 år, ungdomsskole frem til 15 og videregående etter det. Alle klubber i utvalget hadde samarbeid med minst 1 skole på videregående nivå, og enkelte klubber hadde også samarbeid med ungdomsskoler. Det kom ikke frem at noen klubber hadde samarbeid med barneskoler.

Både private og offentlige videregående skoler tilbyr toppidrett som en mulighet til å kombinere idrett og skole, men det kom frem at hovedvekten av avtalene var med privatskoler. Som presentert i forrige kapittel innebærer dette en økonomisk belastning på utøveren, i forhold til det offentlige system.

«...Roy Johansen (tidligere trener for Norges A-landslag) tok det opp noen år siden, er idretten for de privilegerte? Jeg tror svaret er ja. Vi er heldige som bor i et land hvor de fleste har økonomi, men det det koster i dag så blir det mye. Skoledelen er veldig bra men det koster. Så må du bo, du må ha utstyr, treningsavgift. Å spille på U21 koster mer enn 10.000kr, pluss skole pluss reiser pluss utstyr. Det begynner å bli mye penger» Informant V

Privatiseringen i skoledelen av elitehockeyen i aldersbestemt ishockey setter store krav til ressursene til foresatte. Som Informant V påpeker er ishockey allerede en idrett med relativt høye kostnader rundt utstyr og treningsavgifter. Private skoler som NTG og WANG koster imellom 20.000 og 30.000 kroner i året for hver utøver, selv om skolene er opp til 85% finansiert igjennom offentlige tilskudd (NTG, 2019). Informant V var opptatt av den uønskede selekteringen på økonomi, og mener at den offentlige skole bør kunne tilby kombinasjonen med idrett og skole på lik linje med de private. Det er praktisert ulike løsninger rundt denne problemstillingen fra klubb til klubb. Av de 6 klubbene i dette studiet, hadde fire klubber kun en avtale med private skoler. En klubb hadde kun avtale med en offentlig skole, mens en klubb hadde avtaler med både offentlige og private skoler. Det er også viktig å merke at i flere av klubbene var det ikke krav til å gå på samarbeidsskolen for å spille på U18/U21, selv om det var sterkt ønsket.

«jeg skulle ønske at vi fikk inn bedre spillere noen ganger fordi da er det lettere å få spillere ut. Men når konkurransen er så stor så kjemper vi i den samme andedammen» Informant VII

Det har på nasjonalt nivå også blitt større tilbud i antall skoler som tilbyr ishockeylinje. NTG Lillehammer ble etablert i 1994 som den første skolen med et ishockeytilbud, mye takket være fasilitetene oppbygd til vinter OL samme år. Før den tid var vanlig praksis for norske spillere å søke til Sverige for å kombinere ishockey med skole. I ettertid har det i følge utvalget blitt ikke bare vanlig praksis men nødvendig å samarbeide med skole for å tiltrekke seg spillere samt unngå å miste spillere til andre klubber. De seneste årene har det også blitt forsøkt samarbeid med ulike utdanningslinjer, der studiespesialisering er vanlig praksis på

videregående idrettsskoler i dag. På et klubbnivå betyr konkurransen om spillere at de antatt beste talentene blir spredt utover flere klubber, noe som skaper en jevnere konkurranse i U18 og U21 ligaen. Samtidig kan det by på rekrutteringsproblemer for de klubber som ønsker seg flest mulig potensielle elitespillere som tar steget til A-laget, slik Informant VII beskriver. Denne konkurransen blant de ulike klubbene er også med å endre dynamikken i hverdagen til spillere over 16 år.

«Ideelt så ser jeg at U18 og U21 er en utviklingsarena. Men jeg ser jo at for en som skal velge gymnas, vil han gå til et bra eller dårlig lag i U18? Jeg velger å tro at de går til et godt lag, og da er jo resultater litt viktig her og.» Informant VII

Konkurransen mellom klubbene og skolene om å få de antatt beste talentene går ikke bare ut på fasiliteter og ressurser i skole og klubb, men å skape et helhetlig bilde på hvor en utøver har størst sjanse til å trives kortsiktig og lykkes langsiktig. Informant VII antar at spillere tiltrekkes de klubber og skoler som gjør det best sportslig i en U18 alder. Denne forutinntattheten blant foresatte og talenter har ikke blitt kontrollert eller målt i dette studie, så det er vanskelig å si om det er noe hold i det men en uhøytidelig oversikt fra Norges tidligere assisterende landslagstrener setter litt lys på påstanden.

«Sjur Robert så på U21 landslaget, og så på hvor de var 10 år etterpå. Forsvinnende få er i GET ligaen. Men hvem er i GET da? Jo det er nummer 2 og 3.» Informant VII

Nummer to og tre referer til de spillere som ikke var ansett som største talenter på U21landslaget, men de som kom rett bak. Dette sitatet er ikke bare relevant for makronivået i et talentutviklingsmiljø, men setter spørsmål med hele talentutviklingsprosessen i norsk ishockey, og er et interessant utgangspunkt for videre studier.

Ishockey i Norge i ungdomsalderen anses som liten og oversiktlig, og det er med å synliggjøre en spillers prestasjoner og atferd i sammenheng med opptak til videregående skoler. To informanter nevnte at de fulgte opp spillere som søkte seg inn på videregående skole, både i kamper og ved å ta kontakt med treneren for finne ut om personligheten.

«For meg, det største talentet du kan ha, det er drivet til å jobbe, Passion. Det er november, kaldt og mørkt. Han som står opp om morgenen og gjør jobben. Jeg skulle ønske jeg kunne målt det på en måte. Det trumfer om du

skyter hardt eller går fort på skøyter. For han som orker å stå i det, han blir god. Når jeg skal ta spillere inn på Wang, så ser jeg dem på isen, jeg spør treneren dem hvordan de er som person. Jeg vil ikke ha noen som setter seg selv foran laget. Jeg vil ha gode lagspillere.» Informant VII

Dette danner grunnlag for at det ikke kun er sportslige prestasjoner som forutsier opptak til skolene, og at spillere som ønsker å tilknytte seg skolene og klubbene med idrettslinje allerede i en alder av 13-15 år må ta hensyn til deres CV og renommé. Derav, selv om selektering av talenter i utgangspunktet ikke skjer før inntak til videregående skole, stilles det krav fra tidligere alder.

Tidlig spesialisering og tidlige krav har vært en diskusjon over mange år i norsk idrett. Et relativt nytt fenomen som har dukket opp de siste årene er privatskoler for ungdom med idrettslinjer. Av utvalget var det enkelte klubber som også hadde samarbeid med en ungdomsskole. Ungdomsskolene var i alle tilfeller tilknyttet den samme private videregående skolen. I lys av tidlig selektering og spesialisering kan en stille spørsmål til hvilken rolle disse skolene spiller, og skolene selv er og vil i fremtiden være ansvarlig for hvordan selektering og talentspeiding blir håndtert i norsk ishockey. Selv om flere i utvalget hadde tilknytting til ungdomsskolen var det kun en informant som belyste opptakskravene til skolen. Han la vekt på at hos de var det ingen krav til spisskompetanse i en spesifikk idrett. Opptaket besto av av generelle basisferdigheter som er relevante til alle idretter, som balanse, hurtighet og hinderløype. Opptaket tok heller ikke hensyn til kvoteringer i forhold til idrett. Et slikt opptakssystem har flere funksjoner slik jeg ser det. For det første garanterer det et visst nivå på den fysiske tilstanden på de som kommer inn, noe som gir godt grunnlag for sportslig jevne årskull. Samtidig, uten kvoteringer og med et opptak basert på alle idretter samlet, har ikke spesifikke idretter muligheten til å favorisere talenter til uttaket. Informanten presiserte også at det var minimalt med idrettsspesifikk trening i skolehverdagen, selv om det var økt press på dette fra foresatte. Grunnen for en hovedvekt av allsidige basistrening var i følge informanten rektor sin innstilling til den form for trening. Dermed kan det tenkes at dette praktiseres ulikt i forskjellige miljø.

«Det har nok vært litt sånn at skolen har vært over klubben, og bestemt uttak. Det jobber vi med å endre.» Informant II

«Skolen spiller en alt for stor rolle, det er det ingen tvil om. Vi er ikke som andre klubber som har gitt opp egen juniorrekruttering... Men når vi har hatt store lag inn på U18, så er det skolen som tar et utvalg.» Informant VI

Skolesystemet i Norge tilsier at det er opptak til videregående, selv om alle skal være garantert plass på en av skolene. Både i det offentlige og private betyr det at skolen kan selektere de de ønsker. I det offentlige er dette hovedsakelig basert på karakterer, i det private åpnes det også for andre grunnlag. Det ble diskutert med samtlige informanter i hvilken grad klubb eller skole diktete hvem som fikk komme inn på ishockeylinjen. Dette ble praktisert på litt ulike måter fra sted til sted og skole til skole, men felles blant klubbene var enigheten i at skolen hadde for mye makt over hvem som kom inn og dermed også skulle spille for klubb. I et av tilfellene var sportslig leder i klubb også sportslig leder på skolen for ishockeylinjen. Dette gir sportslig leder mulighet til å lage en rangert ønskeliste basert på aktuelle attributter for ishockey som han da sender inn til rektor. Denne rangeringen blir så satt opp i mot karaktersnitt fra ungdomsskolen og utgjør uttaket til slutt. I andre tilfeller hvor det er større avstand mellom skole og klubb, føler klubben at de har veldig lite innflytelse, men har samtidig en bevissthet rundt det. Informant VI nevner et scenario hvor søkere fra andre byer tok plassen til egenutviklede i skole og dermed også på U18 laget. For et talent i sen utvikling og med utfordringer på skolen kan et slikt scenario føre til at vedkommende slutter med idretten da alternativene er vanskelig, dyrt eller ikke gjennomførbare. Samtidig var det en enighet fra samtlige informanter at et par spillere fra andre miljøer inn på et U18 lag var å foretrekke.

Graden av «scouting», eller virksomheten med å tiltrekke seg de mest attraktive talentene til skolene skjer også i ulik grad. Enkelte skoler hevdet å ikke ta direkte kontakt med noen spillere, mens andre sendte ut brev til 50 mest aktuelle. I et makroperspektiv betyr det at det utøves en konkurranse iblant skolene, noe som kan føre til en ujevn serie på U18 nivå.

5.3.2 Ishockeyens organisering

En konsekvens av gjentatte økonomiske utfordringer i norsk prestasjonshockey førte til et krav fra NIHF om å isolere elitevirksomhet fra breddeishockeyen. Dette førte til at samtlige GET-liga klubber og mange av dagens 1.divisjonsklubber splittet organisasjonen til en Eliteklubb og en Breddeklubb. Etter noen år falt kravet bort fra forbundet, men en sterk oppfordring står. Der motivene for denne isoleringen av elitevirksomhet var først og fremst økonomisk, kan organisasjonsendringen ses på som vellykket. Selv om flere Eliteklubber har måtte legges ned

grunnet dårlig økonomi de siste årene (blant annet Rosenborg Elite, Kongsvinger Elite, Tønsberg Elite, Nes Elite, Bergen Elite, Lørenskog Elite), har breddeavdelingene stått relativt uberørt og i samtlige miljø er de fortsatt i drift i dag. Med det kan organisasjonsendringen vurderes som vellykket. Denne deling har derimot også bydd på noen utfordringer de siste årene.

«Det har fungert veldig dårlig. Det er kanskje det største problemet vi har med norsk hockey i dag. Et skille mellom hockeygymnas, juniorarbeid og elitevirksomhet bør ikke eksistere. Så fort som mulig bør det være et krav om at U18 og U20 tilhører elitevirksomheten. Da får man folk i eliten som er opptatt av utvikling, og ikke kortsiktige bilselgere med profileringshensikter» Informant II

Informant II sikter til et tema vi har vært innom ved flere anledninger tidligere. Informanten mener at det er for stor avstand mellom de to klubborganisasjonene, han mener også at skolen bør tas med i bilde. Med den splittelsen som er i dag mener informanten at Eliteklubbene ikke tar hensyn til lokal talentutvikling lenger, og har blitt profesjonalisert i den grad at de er med opptatt av økonomiske aspekter. Dette støttes av en annen informant med en liten annen vinkling.

«Jeg synes det er et ulykkelig system som er en del av problemet i norsk hockey. Vi har Elite, og Bredde, og Skolen. Vi er tre parter som gjerne ser til vårt eget beste. I Sverige er det konstruert slik at ungdom og junior er et tapsprosjekt. Pengene vi jobber inn de går til dyre A-lagsspillere. Men A-laget er det som går rundt om man ser på sponsorpenger, TV-penger, publikum. Men man sier i Sverige at det er selvkjent and ungdom og Junior skal vi satse på. Da legges pengene der... Men i Norge med det skille gjør at jeg ikke har noe kontroll over Bredde. Jeg kan ikke gå ned, eller jeg kan siden jeg har en bra relasjon med sportssjef, men vi sitter ikke å planlegger spillet, jeg kan ikke føre ned vår spillemåte på Bredde.» Informant III

Denne informanten trekker frem den svenske modellen som eksempel for å vise hvorfor den norske modellen ikke fungerer. Med en splittelse mellom Elite og Bredde blir den økonomiske fortjenesten rundt et A-lag værende i den organisasjonen, og dermed står Bredde alene til å finansiere talentutviklingen selv. Det kan i denne sammenheng også tenkes at det blir konkurranse om sponsorer mellom de to organisasjonene. I det forrige kapittelet ble det

diskutert utfordringene rundt kostnaden for foresatte/talenter å nå sine mål. En forklaring på at kostnadene blir høye er som Informant III påpeker, overskudd fra Elitevirksomheten blir ikke sendt nedover i systemet for å forenkle hverdagen til fremtiden.

Informant III nevner også en A-lagstreners påvirkning på hva som skjer i Bredder som begrensende. Med to organisasjoner er det stor fare for at det utøves ulike filosofier, noe som kan vanskeliggjøre overgangen for talenter fra U21 til Elite. Et eksempel kan være i hvilken grad spillere skal ta risiko med puck på veg fremover. I noen kulturer, deriblant nordamerikansk ishockey, spilles ishockey med veldig lav risiko og pucken skal hele tiden spilles i områder som hindrer kontringer. I svensk og russisk hockey er det mye vanligere å holde pucken i laget, selv om dette betyr pasninger og spill igjennom risikofylte områder. Disse filosofiene er to ytterpunkter på en skala, og i Norge er det stor variasjon i typen hockey miljøer foretrekker. Informant III mener at variasjonene også vil variere mellom Bredder og Elite.

«I Sverige har de en policy på hvordan det skal trenes fra du er 12-13 år, hvordan du skal spille. Du kan identifisere en back som 14 år, selv om han har en annen trøye på, så kan du se han er fra den ene klubben. Det er det vi behøver i vår organisasjon, om han er 16, 17 eller 19 år, skal man kunne kjenne igjen egenskapene. Han er veltrent, vet hvordan hockeyen spilles her, ydmyk. Det skal være en tydeligere profil.» Informant III

Informanten går videre fra dette sitatet til å si at en Sportssjef i Elite med direkte innflytelse på hva som blir gjort i Bredder er en mulig løsning. Dette vil også være med på å skape en talentutvikling internt som i større grad er uavhengig av den trener eller den sportssjef som besitter rollene til enhver tid. Samtidig kan en slik organisering være med på å fremskynde selektering av talenter. Om en spiller ikke passer inn i den aktuelle profilen eller systemet klubben ønsker, kan spilleren oppleve å bli nedprioritert. I en klubb har de sett på utfordringen med sammenhengen mellom elite og bredde. De har ingen sportslig leder med innflytelse i begge leire, men de har et sportslig utvalg men tilsvarende rolle samt hyppig møtevirksomhet.

«Men Klubben er organisert slik at vi har et sportsutvalg med 2 representanter fra elite, 2 fra bredde og en fra Skolen. Den fra skolen har møterett men ikke stemmerett. Det utvalget er fastsatt av årsmøte for å ivareta den sportslige delen for spesielt U21 og elite og overgangen der. Det utvalget møtes da minimum 4 ganger i året, og ellers etter behov. Der diskuteres spillerkjøp, treneransettelser. Vi diskuterer spillere på vei opp

fra U21 til Elite. I tillegg innkaller Sportsjef i Bredde til møte hver 14 dag med trenerne fra Elite og en fra Skole, der vi diskuterer spillere.»

Informant VII

Dette miljøet har funnet en løsning på noen av utfordringene Informant II og III beskriver, og viser veldig til bevisstheten rundt utfordringen i overgang fra Bredde til Elite for spillere på U21 laget. Her er det også interessant å se at Skole og Bredde har direkte innflytelse på spillerlogistikk og treneransettelser i Elite. Hvorvidt dette også løser de økonomiske utfordringene skissert av Informant III er uvisst.

Som jeg har vært innom ved flere anledninger, er økonomi en stor påvirkning i talentutviklingsmiljøet. I lys av organiseringen har vi allerede sett at økonomi var den primære grunnen for splittelse mellom Elite og Bredde, og resultatet har vært at Bredde består uberørt ved konkurrer, men også at Elite ikke bidrar til talentutvikling. Økonomi spiller også inn på organiseringen i form av treningstider og kamp i talentutviklingsmiljø. I Norge er det ikke tilstrekkelig med lag til å dele opp seriespill innenfor kretser etter en alder av 14 år, og videre tvinger klubber inn i nasjonale serier. Dette innebærer lengre reiser og dermed også flere utgifter. Fra U15 og oppover, setter NIHF i tett dialog med klubbene kampoppsett for hver sesong avhengig av antall lag. I denne betraktningen blir også reiseutgifter vurdert, i håp om å minske utgiftene i aldersbestemt ishockey. En sammenligning mellom U18 i Norge og en juniorserie i Canada innenfor en region viser at det spilles nært dobbelt så mange kamper i Canada. Denne oppgaven tar ikke for seg i hvilken grad antall kamper påvirker talentutvikling. Men det er nærliggende å tenke at de økonomiske utfordringene med å spille i en nasjonal serie allerede fra U15 setter begrensninger for kampavvikling.

Flere av informantene påsto at gapet mellom 1. divisjon og Get-Ligaen var for stor til å betrakte 1.divisjon som en utviklingsarena, og trekker frem dette som noe av årsaken til at U20 ble i 2018 endret til U21.

«I hovedtrekk, 1divisjon har blitt mer attraktiv og en bedre liga, men det er kun 1 lag der jeg har kunnet anbefalt som et springbrett til videre utvikling og det har vært Ringerike. Tanken med U21 er å beholde de spillerne 1 år lengre i et mer elite-miljø fordi 1.divisjonsklubbene har ikke vært flinke nok til å drive sport og all historikk tilsier at de som kommer opp og blir noe kommer fra elitetreningsmiljøer.» Informant V

Informant V oppsummerer totalbilde som flere informanter også indikerte. Informanten trekker frem elitetreningsmiljø som et nytt uttrykk, men tolkes av meg i retning av det han påstår er et godt talentutviklingsmiljø. Totalinntrykket fra informantene er at 1.divisjonsklubber trener for lite og har ingen organisasjon som tillater talentet å videreutvikle seg fra nivået de holder i U21. Da oppstår spørsmålet, hva gjør en spiller som er over 21 med ambisjoner om å spille i GET-ligaen eller på landslag hvis han ikke får kontrakt med et GET-liga lag? Denne problemstillingen forsterkes med en påstand fra Informant II, som hevdet at den gjennomsnittlige Get-Liga spiller etablerte seg på laget i en alder av 24. Uten å ha fått noen gode svar på denne problemstillingen i intervju ønsker jeg å drøfte litt rundt dette.

For det første kan det tenkes at de spillere som blir forespeilet en plass i GET-lag men ikke har tilstrekkelig kvaliteter etter U21 får være del av treningsgrupper i GET-lag frem til de har gjort seg fortjent til en plass på laget. Et annet scenario er at spilleren må reise til andre land, andre ligaer for å videreutvikle seg. Scenario 1 vil etter min erfaring føre til at et stort antall spillere velger å slutte, da motivasjonen for å videreutvikle seg blir borte uten nok kamper. Alternativt signerer de for et lag lenger ned i prestasjonsserien og vil ifølge dette studiets informanter stagnere. Scenario 2 ser at spillere drar til utlandet. Dette kan føre til at spilleren, dog norsk og med ambisjoner til landslag, forsvinner fra moderklubben uten garantier om å komme tilbake. Scenario 2 ser betraktelig lysere ut for talentets del, gitt at spilleren kommer til et miljø der han får fortsette å utvikle seg. For norsk ishockey sin del viser begge scenarioene en lekkasje av talenter etter fylte 21 år.

«I Sverige er det de mindre lagene som produserer spillere til topplagene. I Norge er motsatt, det er eliten som produserer til de mindre klubbene, historisk sett. Den tror jeg vi må snu på, vi må få frem flere miljø som kan produsere gode spillere i 1.divisjon, som kan ta steget videre til GET-Ligaen.» Informant VII

Det siste sitatet fra informant V samsvarer godt med utfordringene Informant VII beskriver ovenfor. Informant VII viser en litt mer optimistisk holdning til at det kan komme endringer i 1. divisjon som bedrer situasjonen, mens Informant V i samsvar med Forbundet ser at den umiddelbare løsningen er å tillate talenter til å forbli i de eksisterende Breddemiljøene lenger. Det er vanskelig å si om overgangen fra U20 til U21 bærer frukter enda, da dette ble innført i 2018. Men gitt at breddeklubbene med U21 har gode eksisterende miljø for talentutvikling, er det noe sannsynlighet for at en spiller får bedre tid til å utvikle seg til å holde GET-liga nivå.

Samtidig er det grunn til å tro at jo flere klubber som har gode utviklingsmiljø, desto flere spillere kan ta steget opp til høyeste nivå. Dette innebærer større konkurranse inn på GET-ligaen og sannsynligvis et høyere nivå i hele prestasjonsserien.

5.3.3 NIHF

Norges ishockeyforbund har ikke vært en direkte aktør i dette studie, og sett bort ifra en uhyttelig drøftelsesmøte rundt prosjektet, har det heller ikke vært til hensikt at denne oppgaven skulle se på forbundets rolle i talentutvikling. Dog viser det seg at forbundets aktiviteter og tilstedeværelse har en rolle i miljøet til talentutvikling, spesielt på et makronivå. Det viste seg også når utvalget var satt, at flere av informantene enten besatt roller eller hadde en fortid i forbundet, noe som ga en del innsyn i tanker og prosesser. Forbundet spiller også inn på mikronivået i miljø, spesielt for de spillere som er delaktig i forbundets aktiviteter. Dette kapittelet vil forsøke å se på forbundets rolle på et makronivå, men flere punkt vil overlappes over i mikronivået.

Aktivitet	Alder	Antall
Eliteleir	13-15	150+
Isbjørnprosjekt	15-20	25-70, synkende med alder
U16 Landslag	15	30-40
U18	16-17	20-30
U20	18-19	20-30
U25	20-24	?
A-landslag	18+	25-40

Tabell 3: Oversikt over aktivitet i regi av NIHF

Først et blikk på organisasjonsstrukturen i forbundet innenfor sport, der det per i dag er ansatt en sportssjef, to rådgivere/konsulenter samt en trener til A-landslaget på heltid. Alle andre roller innenfor sport i forbundet er deltids eller kompensasjonsbaserte stillinger, som for eksempel aldersbestemte trenere.

«Det er mye kunnskap om hockey i forbundet, kanskje ikke alltid det når ut fordi de har så mange andre oppgaver. Men de har stor kompetanse på ishockey og hva som må gjøres.» Informant V

Flere av informantene uttrykte et ønske om mer informasjon og mer tilstedeværelse fra forbundet i hverdagen, dog en generell forståelse for at forbundets ressurser er begrenset.

«25 mann mener jeg er et minimum på sport. Det får begynne med landslagstrenerne, de får erfaringer som de kan dele med folket.» Informant

II

Informant II sitt sitat i lys av Informant V sitt sitat viser at det er tiltro til kunnskapen som opparbeides og besittes i forbundet, og samtidig en generell consensus om at informasjonen ikke kommer klubbene til gode. Informant II forklarte at den informasjon han opparbeidet seg igjennom forbundets aktiviteter benyttet han i sin klubbrolle, men han hadde verken tid eller ressurser til å dele dette videre med andre trenere rundt om i landet. Dette indikerer at klubber som har personer tilkoblet forbundet kan ha fordeler med tilgang til informasjon som andre miljø ikke får tilgang til. Det er ikke utenkelig at disse personene er ansatt i klubber nettopp av den grunn. I dette studiet var tre av syv informanter både i forbundet samt i lokale klubbmiljø. Isbjørnprosjektet beskrevet i bakgrunnskapittelet er et godt eksempel på forbundets ønske om å utføre mer i klubbhverdagen enn de har mulighet til. Isbjørnprosjektets originalformat innholdt en konsulentvirksomhet hvor trenere engasjert i forbundet besøkte kretser og klubber med jevne mellomrom for å følge opp og konsultere på sportslige punkt. Denne ordningen ble avsluttet etter kort tid grunnet den økonomiske belastningen. I forhold til talentutviklingsmiljø var dette et forsøk fra NIHF på følge opp og i større grad kvalitetssikre de eksisterende miljøene, og det var vel tatt imot fra flere informanter den korte tiden det varte.

«De prøver å påvirke miljøer ved å være tett på. Isbjørnprosjektet og de som hadde regionansvar... så var det veldig gode tiltak.» Informant VII

Isbjørnprosjektet inneholdt mer enn bare omreisende konsulenter. I dag er isbjørnprosjektet første uttak NIHF foretar i forbindelse landslag. Den ene informanten som er/har vært del av isbjørnprosjektet beskriver det som følgende:

«Forbundet kaller jo inn ganske bredt på isbjørn, og vi gir dem et drypp av hvilket nivå de må trene på for å ha mulighet til å lykkes.» Informant VII

Med dette sitatet kan det tolkes at isbjørnprosjektet har gått fra å være et supplement til talentutvikling og klubbmiljøkontrollerende prosjekt til et talentutviklingsprosjekt på individuelt nivå. Uttak til isbjørnprosjektet første gang skjer cirka et halvt år før første landslagsuttak, og cirka et år før talenter velger videregående skole. Isbjørndeltakere kan blant skoler/u18 lag som ønsker å rekruttere bli sett på som en liste over de mest lovende spillere i et årskull. Forbundet gjør dermed ikke bare et uttak på de spillere de er mest interessert i, men

også en ønskeliste for skoler. I tilfeller der rekruttering til skole og klubb på U18 nivå ikke har god nok oversikt over et talents kvaliteter, kan uttak på Isbjørn være avgjørende om de kommer inn eller ikke. I hvor stor grad dette praktiseres i ulike miljø er uvisst, men flere informanter nevnte isbjørnprosjekt som en måte å måle kvaliteten på talentutviklingsarbeidet frem til 15års alderen.

Et viktig moment med isbjørnprosjektet er at det går over flere år, og at antall deltagere i hvert årskull synker med alderen. Med andre ord, forbundet tar ut en stor gruppe i 15årsalderen, og skalerer ned til det som er en bruttogruppe på U20 landslag. Dette kan være med på å legge press på talenter i den aktuelle alderen til å prestere fremfor å utvikle. Sett i lys av sitatet benyttet tidligere, hvor det ble poengtert at få spillere på U20landslaget kom seg til GET-ligaen, kan tyde på at forbundet har vansker med identifisere talent i en såpass ung alder. Det bør også stilles spørsmål rundt størrelsen på isbjørnuttak, om disse bør omfavne en større prosentdel av total spillergruppe i et årskull opp til en høyere alder. Dette vil gi forbundet muligheten til å treffe bedre på hvem som blir gode til slutt, samt motivere flere spillere med å få være med på et forbundsprosjekt. Fra et talentutviklingsperspektiv kan det tenkes at en slik motivasjonsfaktor være avgjørende til om et talent ønsker å fortsette å satse. Samtidig må dette ses i lys av ressurser, og det blir dermed vanskelig å konkludere med noe uten mer innsikt.

Jeg kunne ønske meg, med tanke på tilfeldighetene i breddeidretten og tuene innad i klubbene, tuene hver klubb er, så ønsker jeg at det tas grep. Det er på en måte forbundet som må sette premissene for hva vi må gjøre, og forbundet trenger folk som kan informere og følge opp det. Informant I

I et par av klubbene var det ønsket flere konkrete arbeidsoppgaver fra NIHF. Informant I viser bekymring i måten hver klubb har for mye frihet til å drive talentutvikling slik de selv ønsker. Forbundets fremste innflytelse på klubbmiljø i dag er muligens trenerutdannelsen, samt lovverket alle klubber enhver tid må forholde seg til. Lovverket omfavner blant annet barneidrettsbestemmelser samt regelverket for utførelse av idretten. Den setter derimot ikke begrensinger for hvilke ferdigheter og taktiske grunnmønstre norske klubber skal forholde seg til. Trenerutdannelsen er litt mer definerende sådan, med undervisning i taktikk og formasjoner fra Trener II nivå og oppover (Norges Ishockeyforbund, 2018). Samtidig sier DMGT modellen at det medfødte og de personlige valg og karakterer, samt det miljøet en vokser opp i, alle har en effekt på utviklingsprosessen og dermed sluttresultatet. Dermed kan det diskuteres om et

innsnevret handlingsrom i talentutviklingsmiljø definert fra sentralt hold, altså en konkretisert og oppfølgt plan for talentutvikling fra forbundet, ville skapt flere og bedre ishockeyspillere.

Et moment jeg plukket opp i flere av intervjuene var interessen for å diskutere antall utlendinger i prestasjonsseriene. En regel satt av forbundet for GET-liga, 1.divisjon, 2.divisjon er et tak på syv utlendinger registrerter per kamp, hvorav kun en kan være målvakt. Utlendinger defineres av ishockeyforbundet som spillere som hadde sin barndom/ungdomsår utenfor Norges grenser (Norges Ishockeyforbund, 2018). Utenlandske spillere som av ulike årsaker ønsker å bli ansett som norske må enten søke om norsk statsborgerskap etter 5 år, eller spille 8 år i norske serier. Antall utlendinger har vært et diskusjonstema både blant trenere og i media de siste to årene. Informantene hadde et delt syn på hva en reduisering av antall utlendinger ville si for norsk ishockey, men med konsensus at importspillere var en stor utgift for klubbene.

«Si at de bare hadde kuttet en utlending, så kunne vi hentet en heltidstrener» Informant I

«Jeg tenker sportssjef fulltid er et minimumskrav. De kan kutte ned på utlendinger, eller så har du ikke lisens» Informant II

«Hva synes publikum om hvis de får velge: hvis du kan vinne gull uten en eneste lokalgutt eller komme på 3. i serien og semifinale i cupen, men halve laget er fra en klubb. Hva velger du? Jeg er usikker. Men i min verden går idrett ut på å vinne. Det optimale må jo være å søke en middeveg der. Du vinner ikke gull i Norge med bare norske spillere.» Informant III

«Jeg har vært imot å kutte i mange år. Vi hadde et møte i Skien for noen år tilbake. Jeg spurte om et par navn, som har fått vesentlig mindre istid i GET-ligaen som hadde fortjent å spille vesentlig mer igjennom holdninger og ferdighetsnivå. Diskuter dette og gi meg noen navn på de dere kjenner.

Det var ikke mange navn som kom på blokka... Skal du hente en amerikaner nå, så er minimum rundt 17.000 EURO for en sesong, netto, i henhold til kravene fra UD» Informant IV

Informant I og II så på antall utlending som en økonomisk byrde som hindret klubber å satse ungt og langsiktig. Deres mening var at ved å umiddelbart kutte kostnader igjennom å hente

færre utlendinger ville flere klubber bli bedre på å utvikle og anvende norske spillere. Informant III ser på utlendinger som en nødvendighet for å vinne kamper slik systemet er i dag. Samtidig virker det ikke som informant III har tatt i betraktning hva som skjer hvis samtlige lag i ligaen begrenses på antall importspillere. Informantens hovedpoeng kan tenkes å være rettet mot å stille med lag med færre importspillere enn motstanderne, og det er derfor uvisst hvilken holdning informant III har til redusering av antallet. Informant IV derimot har en annen holdning, basert på sine erfaringer. Holdning til Informant IV var rettet mer mot å øke ressursene tilgjengelig i klubbene fremfor å be forbundet tilrettelegge for færre kostnader. Med det som kom uoppfordret frem i intervjuene i lys av talentutviklingsmiljø, så har antall utlendinger to konsekvenser per i dag. Den første er at de medbringer en økonomisk belastning på klubbene som ønsker å holde seg konkurransedyktige i den serien de konkurrer i. Den andre konsekvensen er at de kan ta en plass på Elitelaget. Samtidig kan det være mange fordeler med importspillere i et Elitelag, også for miljøet i en talentutviklingsarena. Disse har ikke blitt diskutert i dette studie, og det ville vært interessant å se nærmere på fenomenet.

5.4 ESF modellen

Det kan stilles spørsmål til hvorvidt ESF modellen kan definere effektiviteten i et miljø når miljøet består av ulike klubber med ulike forutsetninger. Likevel ønsker jeg å belyse forholdene som det går an å definere i modellen, for å tegne et delvis bilde. Forhold som individuell utvikling og prestasjoner samt lagets meritter blir vanskelig å definere i dette studie. Dette kapitlet har en forklarende ambisjon, som setter analysen rundt ATDE i kontekst. ESF modellen vil i tillegg bli sett i sammenheng med ressursavhengighetsteori og nyinstitusjonell teori.

5.4.1 Forhold i form av ressurser

I følge informantene var det en nevnbart ressursmangel i norsk ishockey, selv om alle utviklingsmiljø hadde tilgang på både ishall og trenere. ESF skiller mellom tre typer ressurser (Henriksen, 2010), det økonomiske, det materielle og arbeidskraften. De tre henger naturlig nok litt sammen, men informantene la trykk på ulike mangler i sine miljø. Denne delen av analysen vil først se på hvordan informantene mener økonomien påvirker talentutvikling i norsk ishockey samt en teoretisk økonomimodell for eliteklubber. Deretter ser vi nøyere på fasilitetene og de menneskelige ressursene i de ulike miljøene.

«Det vi må se på, er noen minimumsstandarder. Vi hadde 10 spillere som tjente mindre enn 150.000kr brutto. I vårt distrikt nå er snittlønnen på mann 450.000kr. Hvordan kan vi ta serien på alvor når spillere tjener mellom 0 og peanøtter? Jeg mener 15 profesjonelle kontrakter må du ha.»

Informant III

Det første sitatet viser til mangelen på lønnede ishockeyspillere i norsk GET-liga. ATDE analysen var inne på tema, og Informant III påstår at det øverste nivå i norsk ishockey er 80% amatøriddrett. Det kom heller ikke fram i noen intervju at spillere i U21 eller U18 elite ble økonomisk kompensert på noe vis. Med de kostnader definert i ATDE kapittelet, betyr det at norske spillere stort sett er avhengig av en jobb eller økonomisk støtte hjemmefra for å kunne drive med ishockey. Samme informant delte opplysning om at laget per intervjuets dato hadde fem utlendinger og tre, kanskje fire norske spillere som kunne leve av ishockeyen. Med en slik økonomi er det vanskelig for norske spillere å satse fullstendig på idretten, da mye tid og krefter går til å dekke kostnader.

«Hvis norske klubber legger mer i potten på de (unge norske), si du skal trene 13 ganger i uken, du skal få betalt for det, det hadde økt anseelsen og økt kvaliteten på norske spillere. Å gå fra å trene 12-14 ganger i uken til å trene maks en gang om dagen er en katastrofe.» Informant VII

Informant VII påpeker at en jobb ved siden av har en direkte innvirkning på hvor mye et talent kan satse av tid og krefter etter skolegang, og at et fall i treningsmengde grunnet arbeid har konsekvenser for den videre utviklingen. Informant VII og V deler dermed ønsket om at eliteklubber bruker mer penger på norske spillere. Informant III ser også for seg at pengene kan brukes på talenter fra en mye tidligere alder, men sier at den økonomiske situasjoner for enkeltspillere handler også om holdninger.

Jeg har gjort en observasjon. Nordmenn er vant med å tjene ganske mye penger. Det er en høy levestandard i Norge. I Divisjon 1 i Sverige hadde jeg en spiller. Han fikk 6.500kr i måneden før skatt, og han spilte bare hockey. For de pengene så skulle han betale husleie, telefon. Han kunne ikke gå på kino, kunne ikke feste. Men han investerte det for han ville se om han kunne bli bra. Jeg har spillere i dag som tjener bedre på hockey enn hva man gjør i Allsvenskan. Men som utover det velger å jobbe for at den

totale inntekten skal være tilstrekkelig høy for å ha hus, bil og frue.»

Informant III

Observasjonen til informanten legger vekt på hvilke forventninger man har til idrett og livsstil. Om sitatet er rettet mot den faktiske økonomien, eller den opplevde følelsen av å være vellykket som individ er vanskelig å skille og langt utenfor denne oppgavens omfang. Men observasjonen om at økonomi er en avgjørende faktor for om en spiller har motivasjon til spille ut karrieren finnes det nok flere eksempler på. Informant III følger opp med å tenke at en lønnet stilling som ishockeyspiller bør også innebære en viss profesjonell holdning tilbake, og at disse spillerne bør man forvente mer av.

Informant V hadde mange meninger om hvordan økonomien i Eliteidretten kunne bedres i fremtiden, og komme norske ishockeyspillere til gode.

«Det vi må se på det er lønnsnivå. Vi har noe som heter profesjonelle kontrakter som bare omrammer en utstyrspakke. Det er ikke nødvendigvis slik at de de har det en gang. Det vi må se på, er noen minimumsstandarder. Jeg mener 15 profesjonelle kontrakter må du ha. Minimumlønna bør være 100.000kr. Er det for lavt? Ja, men vi må begynne et sted. Eller si 150.000. Du må man ha 15 avtaler, har du ikke råd til det, så må du ta valg. Da kan du kanskje ikke hente 7 utlendinger. Da kommer det sikkert noen å sier at det klarer vi ikke. Nei, men da kan du ikke stille med lag da. Synes du 100.000kr er mye? Uavhengig av alder, har de en proffkontrakt så skal de ha det i minimum. Resten, de siste 7-9 spillerne, kan få en amatørkontrakt, som kan være fra 0kr og oppover, kanskje noe utstyr. Med den kan du når som helt gå til en annen klubb. Hvis en annen Get-liga lag ønsker å hente deg, så må du opp på proffkontrakt.» Informant

V

Denne teoretiske modellen fremstilt av informanten synes jeg er meget interessant. For det første så kreves det at NIHF lovfester en slik modell, slik at alle lag i serien(e) det gjelder konkurrerer under like forhold. Skulle bare halvparten av klubbene gå inn for denne modellen, ville de trolig stilt en god del svakere enn sine konkurrenter. I NIHFs favør vil en slik modell sikre at flere norske spillere får sjansen til satse på ishockey i sin egen klubb, i tråd med informant VII sitt sitat ovenfor. Det vil i førsteomgang helt sikkert skape utfordringer i enkelte miljø, og lag som har vært veletablert i toppen av norsk ishockey kan teoretisk sett komme i en

situasjon hvor de må trekke laget grunnet for dårlig økonomi. Langsiktig vil systemet tvinge frem miljøer til å satse på egen ungdom, da disse vil være mest økonomisk gunstig å anvende. Med en klausul om at spillere på amatørkontrakter må over på profesjonell kontrakt ved overgang til en annen norsk klubb er også med å gjøre klubber i større grad ansvarlig for sin egen rekruttering. Minimumskontraktene som illustrert i sitatet er fortsatt av den art at mange vil ønske seg en jobb ved siden av, så holdningsobservasjonen fra informant III tidligere nevnt kan fortsatt være en problemstilling klubbene må forholde seg til, men det skaper samtidig en forutsigbarhet for talenter på hva de får ut av karrieren økonomisk om de skulle lykkes med å komme seg til GET-ligaen. En av utfordringene med et slikt system i lys av talentutvikling er at den økonomiske situasjonen til unge spillere på vei fra U21 til å bli etablerte GET-liga spillere kan oppleves som vanskeligere. En spiller som ikke blir prioritert i egen klubb blir samtidig mindre interessant for andre klubber da det bærer en mye større økonomisk belastning. Et slikt system vil på lik linje med dagens organisering være avhengig av en utviklingsarena for de spillere som har potensial men ikke er utviklet nok til å ta steget fra U21 til elite.

Økonomi som ressurs i breddeklubber var for det meste knyttet opp til ønske å kunne lønne trenere i større grad. Som tidligere nevnt var alle miljøene avhengig av foreldretrenere på de yngste lagene, noe som var uønsket men samtidig utopi å forestille seg et foreldrefritt treneroppsett. I tillegg var de aller fleste trenere og assistenttrenere på enten prosentstillinger eller kompensert i liten grad. Med bedre økonomi var ønsket til flere av informantene å heltidsengasjerte flere trenerressurser. Samtidig viste ingen informanter tegn til at forbedret økonomi var nødvendig for fortsettelse av arbeidet, men heller som en mulighet til forbedring.

Når det gjelder fasiliteter som et forhold for talentutvikling virket informantene fornøyde med situasjonen. I flere tilfeller ble det trukket frem fordelene med å samarbeide med privatskoler i nærheten samt A-laget. I tre av miljøene ble det nevnt at det var mangel på treningstid på is, men for to av miljøene var det utvidelsesplaner innen de neste tre årene. Samtlige miljø hadde tilgang til ishall(er), styrkerom. Flere av miljøene hadde også kort avstand mellom samarbeidsskole og ishall. Debatten om antall ishaller i Norge blomstrer i media med jevne mellomrom, og var et stort tema i tiåret etter Lillehammer OL der det ikke ble bygget et eneste anlegg. Antall ishaller er igjen økende, både i tråd med nye miljøer samt i eksisterende miljøer med behov for flere isflater. Situasjonen om manglende ishaller i Norge var ikke del av studie da det kun var veletablerte miljø med som informanter.

I forhold til menneskelige ressurser virket det som et økende behov for lønnet og utdannet personell. I samtlige miljø var det ønske om flere mennesker heltidsengasjert. I Eliteklubbene var det som diskutert ønske om sportslig ledere, samt flere lønnede spillere som kunne trene som profesjonelle utøvere. I bredden var det i de fleste tilfeller ønske om flere trenere med høyere trenerutdanning.

«Vi har fulgt forbundet der, vi har gått fra at det var et krav til at det kun var ønskelig. Vi prøver å arrangere trenerkurs, i tråd med hva vår trener stabb trenger. Men vi klarer ikke å praktisere et krav fordi vi vokser veldig, vi trenger masse trenere og vi føler ikke vi har muligheten til det. Det er ønskelig da, vi ønsker vi kunne vært veldig tydelig på det.» Informant II

Dette eksemplet viser et miljø som vokser fortere enn klubben klarer å utdanne egne trenere. Om det var mangel for interessen fra mennesker i organisasjonen til å videreutdanne seg eller direkte mangel på mennesker med utdanning kom ikke tydelig frem i intervjuet.

«Vi har 10 lag, og jeg synes det vanskelig å bemanne lagene med trenere. Men det er 2-3 voksne på isen, sliter litt med de eldste lagene. Vi er veldig kresne på trenere.» Informant VI

Dette miljøet viser også til en mangel på utdannede/kompetente trenere, spesielt rundt lagene fra U16 og oppover. Denne situasjonen viser til et ønske om å vedlikeholde og/eller forbedre kompetansen blant trenere i utviklingsmiljøene. En slik situasjon, hvis presset nok, kan føre til økte lønninger for trenere med den rette bakgrunnen og samtidig presse kostnadene opp i talentutviklingsmiljøer. Det er derfor viktig for både talentutviklingsmiljø samt forbundet å ha fokus på å utdanne trenere.

6. Oppsummering

Denne oppsummeringen har som formål å tegne et bilde på talentutviklingsmiljøet i norsk ishockey, basert på funnene diskutert i kapittel 6. Mange av diskusjonsavsnittene overlapper hverandre, og det er derfor hensiktsmessig å se på dem i en helhet fremfor som individuelle punkt.

Dette studie hadde ikke som formål å definere hva et godt talentutviklingsmiljø er, men i stedet belyse de forhold som er. Studiet er også begrenset til et definert miljø, og informasjonen hentet inn er et fotobilde i en evigrollende film. Det vil si at forholdene fra når informasjonen ble hentet inn er under stadig utvikling. I tillegg kan det være vanskelig å applikere funnene til andre utviklingsmiljø da konteksten er såpass avgjørende for funnene. Derimot mener jeg at funnene gjort har et visst potensial til å presenteres som kunnskap til relevante personer innad i miljøet. Tilnærmingen til Henriksen (2010) med en økologisk og holistisk metode har til min kunnskap aldri blitt benyttet i ishockeymiljø, og ved gjentatte studier med samme metode vil empirien om miljøet øke, og parallelt oppleves som mer troverdig og sammensatt. Empirien i dette studiet er langt ifra dekkende for hele miljøet; det er både nyttig for miljøet og ønsket av meg at flere forskere utvider den empiriske dataen innenfor norsk ishockey. Henriksens modell har kun vært brukt i et knapt tiår, og det er derfor også troverdig at studier som denne kan danne et grunnlag for hvilke svakheter og styrker fremtidige forskere kan ta stilling til.

Talentutvikling ble fra utvalgets synspunkt oppsummert som en strategisk plan iverksatt av kompetente trenere og ledere med ambisjoner om å skape spillere til eget Elitelag over tid. Utvalgets visjon på talentutvikling begrenses av de parameter de råder over, nemlig det psykologiske og økologiske paradigmat, og tar som utgangspunkt at utøvere har det talentet de har når de ankommer ishallen første gang.

Ishockeyklubbene i Norge har skapt et talentutviklingskonsept som er ganske samkjørt på organisasjonsnivå i de ulike byer og miljø. Breddeklubb, Eliteklubb og Skole utgjør de tre hovedaktører i miljøene. Breddeklubbene har i hovedsak fullstendig kontroll over utøverens treningsmiljø frem til en alder av 15 år (U16 nivå). Deretter deler Breddeklubb og Skole ansvaret for videre utvikling. Et sentralt funn i denne oppgaven var at samarbeid mellom breddeklubb og eliteklubb varierte i stor grad, men det var en bevissthet rundt det. Eliteklubbene hadde også begrenset samarbeid med Skole. Hvis utviklingsprosessen skal

defineres fra første skøytetak frem til en alder av 30-35, må det i alle tilfeller jobbes med å samkjøre elite og breddeklubbene i større grad.

Denne mangelen satte også lys på det jeg anser som et hull i utviklingsprosessen, nemlig overgangen fra Bredde til Elite. Det kom frem i studiet at utøvere som ikke er ansett som klare for GET-liga spill i en alder av 21 har veldig begrenset med muligheter for videre utvikling i Norge. Nivået på GET blir i dag ansett å være såpass mye høyere enn i 1.divisjon, treningshverdagen i GET og U21 blir ansett som stort sett bedre i mengde og kvalitet enn i 1.divisjon. Det betyr at det eksisterer et press på utøvere å etablere seg som elitespillere rundt en alder av 20-22, ellers er sjansene små for å nå opp til øverste nasjonale nivå.

Det kom også frem i studiet at miljøene er tungt preget av amatørskap i forhold til økonomi rundt trenere. Majoriteten av stillinger i Bredde var besatt av foreldre eller trenere på kompensasjon/deltid. Ingen miljø hadde 100% klubbengasjerte trenere på noen aldersbestemte lag, da disse trenerressursene enten jobbet deltid eller ble brukt som instruktører i skole. Trenere var også kompensert i korrelasjon med det nivået de trente på, det vil si trenere på U18 og U21 var ansett som bedre trenere enn de for yngre årskull.

Foresatte var en stor del av miljøet, og en viktig brikke i klubbens rekruttering, drift og økonomi. Foreldre besatt stort sett alle dugnadsstillinger i klubbene, og var tett på utøverne, spesielt opp til U16 nivå. I lys av NIFs prognoser om en endring i dugnadsånden (NIF, 2018), er det trolig at denne delen av miljøet vil over tid endre seg, noe som kan by på utfordringer for klubbene.

Klubbledelse besto stort sett av en sportslig leder i de ulike miljøene rundt bredde, men var en mangelvare i Eliteidretten, som gjerne var drevet av trenere, kanskje en administrativ stilling og et styre. Det ble etterlyst mer langsiktig planlegging og strategi rundt virksomheten til eliteklubber, som igjen vil føre til mer forutsigbarhet for breddeklubber og talenter å forholde seg til.

I de fleste miljø var det ønske om større rekruttering. I noen miljø gikk dette ut på å sannsynliggjøre muligheten for å få flere gode spillere, i andre miljø for å gi et fullverdig utviklingsmiljø for spillere i samtlige årskull.

Skolene ble ansett som helt sentrale i miljøet på flere plan. Skolene sto for rekruttering inn til et U18 lag og la opp hverdagen slik at utøvere fikk tilstrekkelig med trening og hvile samkjørt

med skolegang. Skolene ble i flere tilfeller ansett som dominante i makten om hva som skjer rundt U18 og U21, spesielt med tanke på hvilke spillere som ble hentet inn.

Organiseringen i norsk ishockey kan ses som en konsekvens av ny-institusjonell teori og forbundets aktiviteter og reglementer. Forbundet utøver en sentral rolle i miljøene på et mikronivå for utøvere, spesielt de som får ta del i landslagsaktivitet. Det kom frem et samlet ønske om mer informasjon og hjelp fra forbundet i det sportslige arbeid i klubbhverdagen, dog en forståelse for NIHF's økonomiske forutsetninger.

Med tanke på ressurser kom det frem i ESF analysen at de veletablerte miljøene ønsket større økonomisk frihet for å investere i menneskelige ressurser. Rundt elitelag var det et ønske om å kunne profesjonalisere GET-ligaen i større grad, ved å gi spillere et økt handlingsrom for å satse fullstendig på idretten etter skolegang. Samtidig var det en enighet i at Bredde, Skole og Elite alle var avhengig av hverandre, spesielt med tanke på fasiliteter og økonomi.

Referanser

- Aalberg, R. (2014). *Når Talentutvikling ikke blir talentavvikling. En casestudie av utviklingsmiljøet i Rosenborg Ballklubb*. Trondheim: Bibsys.
- Aldrich, H. E., & Pfeffer, J. (1976). Environment of Organizations. *Annual Review of Sociology*(2), 79-105.
- Aulstad, V. (2018, 06 26). *ZUCCARELLO VIL HA STORE ENDRINGER I NORSK ISHOCKEY: - SKREMMENDE UTVIKLING*. Hentet fra VG: <https://www.vg.no/sport/i/4d8WQq/zuccarello-vil-ha-store-endringer-i-norsk-ishockey-skremmende-utvikling>
- Baker, J., Schorer, J., & Cobley, S. (2017). *Talent Identification and Development in Sport: International Perspectives*. Abington: Routledge.
- Chroni, S., Medgard, M., Nilsen, D., Sigurjónsson, T., & Solbakken, T. (2018). *Profiling the Coaches of Norway*. Elverum: Inland Norway University of Applied Sciences.
- Coleman, H. L. (2014). *Organisasjonsidentitet*. Oslo: Cappelen DAMM Akademisk.
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode - en kvalitativ tilnærming* (2nd. utg.). Oslo: Universitetsforlaget.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1983). The iron cage revisited, institutional isomorphism and collective rationality in organizational fields. *American Sociological Review*(48), 147-160.
- Engevik, P., & Eggen, Å. (2009). *Hvordan tilrettelegger West Ham og Vålerenga for identifisering, selektering og utvikling av talenter*. Molde: Bibsys.
- Flatgård, G. (2018). *Talentutvikling i fotball: En casestudie av utviklingsmiljøet i Ranheim Fotball*. Trondheim: Bibsys.
- Fombrun, C., & Shinley, M. (1990). Whats in a Name? Reputation Building and Corporate Strategy. *The academy of Management Journal*(33), 233-258.
- Furru, C. (2017). *En kvalitativ studie av organisasjonsidentitet i SAS*. Oslo: Copy Cat.
- Gagne, F. (2013). The DMGT: Changes Within, Beneath and Beyond. *Talent Development and Excellence*, 8(1), 5-19.

- Gammelsæther, H. (2011). Fotballkommersialisering uten bremsere? I G. Breivik, M. K. Sisjord, & H. B. Skaset, *Indre spenning og ytre press* (ss. 277-293). Oslo: Akilles.
- Gomm, R., Hammersley, M., & Foster, P. (2000). *Case Study Method: Key Issues, Key Texts*. London: SAGE.
- Haugen, K. (2016). *Uncertainty of outcome and varying fan preferences - a game theoretic approach*. Molde: Research Gate.
- Henriksen, K. (2008). *Inspiration til talentudvikling*. Odense: Syddanske Universitetsforlag.
- Henriksen, K. (2008). *Inspiration til talentudvikling: et psykologisk perspektiv*. Odense: Syddansk Universitetsforlag.
- Henriksen, K. (2010). *The Ecology of Talent Development in Sport*. University of Southern Denmark.
- Henriksen, K. (2011). *Talentudviklingsmiljøer i verdensklasse*. Danmark: Dansk Psykologisk Forlag.
- Hockey Archives. (2018, 09 03). *Coupe Continental 2013/14*. Hentet fra Hockey Archives: <https://www.hockeyarchives.info/Cont2014.htm>
- Hugsted, C. (2018, 06 21). *Sagaen om Island*. Hentet fra Dagbladet: <https://www.dagbladet.no/sport/sagaen-om-island/69871601>
- Huitfeldt, A. (2012, 06 08). *Den Norske Idrettsmodellen - Debatt*. Hentet fra VG: <https://www.vg.no/nyheter/meninger/i/w13eA/den-norske-idrettsmodellen>
- IIHF. (2018, september 03). *IIHF 2018 Mens world Ranking*. Hentet fra International Ice Hockey Federation: <http://www.iihf.com/home-of-hockey/championships/world-ranking/mens-world-ranking/2018-ranking-may/>
- IIHF. (2018, 10 23). *Norway*. Hentet fra International Ice Hockey Federation: <https://www.iihf.com/en/associations/1355/norway>
- IIHF. (2018, 12 18). *Norway*. Hentet fra IIHF: <https://www.iihf.com/en/events/2018/wm/teams/roster/1611/norway>
- Ingebrigtsen, J. E., & Aspvik, N. (2010). *Barns idrettsdeltagelse i Norge - Litteraturstudie av barn i idretten*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS.

- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser - Innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (2.. utg.). Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det Kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Landaas, J. (2015, 11 4). *Frivillighet*. Hentet fra idrettsforbundet: <https://www.idrettsforbundet.no/idrettskretser/hordaland-idrettskrets/idrettsrad/frivillighet/>
- Leedy, P., & Ormrod, J. (2013). *Practical Research. Planning and Design* (10th. utg.). New Jersey: Pearson.
- Lürssen, S. G. (2017). *Organisering av talentutvikling i norsk toppfotball*. Oslo: Bibsys.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized organizations: Formal structure as myth and ceremony. *American Journal of Sociology*(82), 340-363.
- NHL. (2018, 09 03). *NHL Statistics*. Hentet fra NHL: <http://www.nhl.com/stats/player?reportType=season&seasonFrom=19171918&seasonTo=20172018&gameType=2&country=NOR&filter=gamesPlayed,gte,1&sort=seasonId>
- NIF. (2005). *Årsrapport*. Oslo.
- NIF. (2015). *Idrettspolitiske dokument 2015-2019*. Oslo.
- NIF. (2018, 09 05). *Dugnad*. Hentet fra idrettsforbundet: <https://www.idrettsforbundet.no/tema/retningslinjer/dugnad/>
- NIF. (2018). *Om NIF - organisering*. Hentet fra Norges Idrettsforbund: <https://www.idrettsforbundet.no/om-nif/organisering/>
- NIF. (2018, 09 23). *Om Trenerløypa*. Hentet fra idrettsforbundet: <https://www.idrettsforbundet.no/nif/trenerloypa/om-trenerloypa/>
- Norges Fotball Forbund. (2019, 02 15). *Årsrapport 2017*. Hentet fra Norges fotball Forbund: <https://view.joomag.com/nff-nff-%C3%85rsrapport-2017/0449189001518785583?short>
- Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komite. (2018, 09 12). *Idrettens Barnerettigheter - Bestemmelser om Barneidretten Vedtatt av Idrettstinget i 2007*,

Revidert av Idrettstinget i 2015. Hentet fra Idrettsforbundet:
https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/7d1ccf72f5a047dfac1b2124adaddf42/17_15_barneidrettsbestemmelsene_lr.pdf

Norges Ishockeyforbund. (2018, 09 02). Hentet fra Hockey: www.hockey.no

Norges Ishockeyforbund. (2018, 11 02). *Landslag*. Hentet fra Norges Ishockeyforbund:
<https://www.hockey.no/landslag/a-landslaget-menn/>

Norges Ishockeyforbund. (2018, 09 07). *Strategiplan NIHF 2015-2019*. Hentet fra Norges Ishockeyforbund:
https://www.hockey.no/contentassets/53eb4a8244cc431985f11b70d445e586/strategiplan_nihf_2015-19.pdf

NTG. (2019, 02 01). *Kostnader*. Hentet fra Norges Toppidrettsgymnas:
<https://ntg.no/artikkel/kostnader?source=2>

Ommundsen, Y. (2009). Hvem er talentene, må vi spesialisere tidlig, og hva er en god trener? - Spenningsfeltet mellom barne- og ungdomsidrett og eliteidrett. I B. T. Johansen, R. Høigaard, & J. B. Fjeld, *Nyere perspektiv innen idrett og idrettspedagogikk*. Oslo: Høyskoleforlaget.

Ryan, M. R., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development and well-being. *American Psychologist*(55), 68-78.

Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership* (1st. utg.). San Francisco: Jossey-Bass inc. Publishers.

Schramm, W. (1971). *Notes on case studies of instructional media projects*. Washington DC: Working paper for the Academy of Educational Development.

Sæther, S. A. (2014, 03 19). *Identification of Talent in Soccer – What Do Coaches Look For?* Hentet fra Idrettsforum - Nordic sports forum - Making sense of Sports:
<https://idrottsforum.org/sather140319/>

Sæther, S. A. (2014). *Talent Identification in Soccer. What do coaches look for?* Hentet fra Idrettsforum:
https://www.researchgate.net/publication/263889737_Talent_identification_in_Soccer_What_do_Coaches_Look_for

- Sæther, S. A., & Aalberg, R. R. (2013). *Trøndelag - verdens beste skinasjon?* Trondheim: NTNU.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og en innlevelse. En innføring i kvalitativ metode.*
- Tjora, A. (2013). *Kvalitative Forskningsmetoder i Praksis* (2nd. utg.). Oslo: Gyldendal.
- Tollefsen, O. K. (2018, 06 08). *Norsk Ishockeys tilstand og utvikling.* Hentet fra VG: <https://www.vgtv.no/video/159693>
- Tranckle, P., & Cushion, C. (2006). Rethinking giftedness and talent in sport. *Quest*, 58(2), 265-282.
- Tønnessen, E. (2009). *Spesialisert eller allsidig barne- og ungdomstrening?* . Oslo: Olympiatoppen.
- WANG. (2019, 02 05). *Wang Toppidrett.* Hentet fra WANG: <https://wang.no/hva-er-wang-toppidrett/>
- Widerberg, K. (2011). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt.* Oslo: Universitetsforlaget.
- Yin, R. K. (1989). *Case Study Research: Design and Methods* (Vol. 34). London: Sage.
- Yin, R. K. (2003). *Case Study Research: Design and methods* (5th. utg.). Los Angeles: SAGE.
- Zola, E. (2006, April). *Gagnes Differentiated Model of Giftedness and Talent.* Hentet fra Gigers: http://www.gigers.com/matthias/gifted/gagne_dmgt.html

Vedlegg 1: Intervjuguide

Introduksjon:

- Innledende samtale
- Litt om meg og prosjektet
- Formaliteter rundt samtykke osv

Kartlegging av individ:

- Hvor lenge har du vært i klubben?
- Hvilke roller har du besatt i klubben?
- Hvilke andre roller har du hatt i ishockey?
- Har du andre relevante arbeidserfaringer?
- Hva er din teoretiske bakgrunn?
 - Utdanning/Trenerkurs/praksis

Organisering av klubben:

- Antall lag i ulike årsklasser
- Organisasjonskart og nøkkelroller
- Formell/uformell struktur
- Samarbeid

Kompetanse i nøkkelroller:

- Hvilke krav stilles til trenere i aldersbestemt?
- Hvordan vektlegges formell kompetanse og erfaringsbasert kompetanse blant ledere?

Åpne diskusjonsspørsmål:

- Hvordan definerer du talentutvikling?
- Hva er viktig i «god talentutvikling»?
- Hvordan definerer du et talent i ishockey?
- Hvem identifiserer talent internt i deres klubb?
- Hvilke grep tas i deres klubb for at talenter skal få utvikle seg? (hospitering, selektering, individ eller lagfokus?)
- Når synes du klubben bør identifisere talent og starte målrettet arbeid med individet?
- Når ønsker dere å få talenter inn i deres klubb?
- Hvor og hvordan leter dere etter talent eksternt?
- Hvilken rolle spiller samarbeid med skole i deres inntak av talent?
- Hvorfor er akkurat deres klubb interessant for talenter?
- RESULTAT: Cirka hvor mange spillere i deres klubb har vært på isbjørn/representert landslag det siste året?

- Hvordan er samarbeid med NIHF mtp talentutvikling?
- Hvordan er samarbeid med klubber i kretsen?
- Hvordan beskriver du ressursene tilgjengelig for talentutvikling?
 - Fasiliteter
 - Økonomi
 - Trenerne
- Ville en forbedring i ressursene gjenspeile seg i antall eller kvalitet på talentene?
- Hvilken rolle spiller sponsorer mtp talentutviklingen?
 - Evt, hvilken rolle spiller talentutviklingen på sponsorinteresse?
- Er det tilstrekkelig arbeid med talentutvikling i deres klubb?
- Hvordan vektlegges intern kontra ekstern rekruttering av talenter i deres klubb?
- Har dere en «egen» måte å utvikle talenter på? Noe som skiller dere fra andre klubber i Norge?
- Har talentutvikling endret seg de siste årene i deres klubb?
- Hvilken retning ønsker du at talentutvikling skal ta i deres klubb?
 - Er du fornøyd med dagens tilstand eller ønskes det å satse annerledes?
- Har klubben noen formelle mål med talentutvikling?
- Evalueres talentarbeidet i klubben?
- Lykkes dere? Evt. hvorfor eller hvorfor ikke?
- Noe mer rundt talentutvikling som du ønsker å tilføye?

Vedlegg 2: Informasjonsskriv til potensielle informanter

Forespørsel om deltakelse i forskning/masterprosjekt

Tema: Organiseringen av talentutvikling i norsk ishockey

Hei, mitt navn er Christoffer Ruud, og jeg skal i løpet av høsten 2018 gjennomføre en undersøkelse på talentutvikling i norsk ishockey. Dette er i forbindelse masteroppgave i idrettsvitenskap ved NTNU Trondheim.

Jeg ønsker å intervjuere ledere for utvikling i klubber som historisk sett har produsert spillere som har tatt steget enten på A-landslag og/eller etablert seg i GET-ligaen som profesjonelle spillere. Prosjektets problemstilling har som formål å se hvordan talentutvikling drives på klubbnivå i Norge.

I den forbindelse, og med de kriterier som er satt, faller det naturlig å inkludere deres klubb i undersøkelsen.

Deltakelse i studie innebærer et samtykke og en aktiv deltakelse fra en representant igjennom et intervju på cirka 1 time. Gjennomføring skjer der det er mest praktisk og ønskelig for dere, og spørsmålene vil hovedsakelig omhandle tanker rundt talentutvikling, både hvordan det praktiseres i deres klubb i dag, og hvordan det er ønskelig å drifte videre. Målet med studie er ikke å rangere talentutviklingsarbeidet til de forskjellige klubbene, men skape et helhetlig bilde om hvordan det jobbes i Norge per dags dato.

Intervjuene vil bli loggført gjennom skriftlige notater samt lydopptak. Disse vil behandles konfidensielt og oppbevart utilgjengelig for andre enn meg selv og min veileder. Om samtykke godkjennes, ønsker jeg muligheten å sitere informanten i oppgaven. Sitater kan gjerne godkjennes av vedkommende for innlevering.

Deltakelse i denne undersøkelsen er frivillig, og samtykke kan trekkes når som helst. Dette vil da utløse en anonymisering i hele oppgaven.

Hvis en person fra deres klubb har anledning til å stille, eller har spørsmål angående undersøkelsen, ta kontakt med meg via epost.

Med vennlig hilsen,

Christoffer Ruud

Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

Tilbakemelding på meldeskjema med referansekode 770439: FORENKLET VURDERING MED VILKÅR

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet med vedlegg, vurderer vi at prosjektet har lav personvernulempe fordi det ikke behandler særlige kategorier eller personopplysninger om straffedommer og lovovertridelser, eller inkluderer sårbare grupper. Prosjektet har rimelig varighet og er basert på samtykke. Vi gir derfor prosjektet en forenklet vurdering med vilkår. Du har et selvstendig ansvar for å følge vilkårene og sette deg inn i veiledningen i denne vurderingen. Dersom du følger vilkårene og prosjektet gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet, vil behandlingen av personopplysninger være i samsvar med personvernlovgivningen.

VILKÅR Vår vurdering forutsetter:

1. At du gjennomfører prosjektet i tråd med kravene til informert samtykke
2. At du ikke innhenter særlige kategorier eller personopplysninger om straffedommer og lovovertridelser
3. At du følger behandlingsansvarlig institusjon (institusjonen du studerer/forsker ved) sine retningslinjer for datasikkerhet
4. At du laster opp revidert(e) informasjonsskriv på utvalgssiden(e) i meldeskjemaet og trykker «bekreft innsending», slik at du og behandlingsansvarlig institusjon får korrekt dokumentasjon.

