

Henriette Bolstad Banne

Eit talentutviklingsmiljø i norsk kvinnefotball

En casestudie av Rosenborg kvinner

Masteroppgåve i Idrettsvitskap

Veileder: Stig Arve Sæther

Juni 2020

Henriette Bolstad Banne

Eit talentutviklingsmiljø i norsk kvinnefotball

En casestudie av Rosenborg kvinner

Masteroppgåve i Idrettsvitenskap
Veileder: Stig Arve Sæther
Juni 2020

Noregs teknisk-naturvitskaplege universitet



NTNU

Kunnskap for ei betre verd

Samandrag

I denne masteroppgåva har eg greia ut og operasjonalisert talentutviklingsmiljøet i fotballklubben RBK kvinner. Her har eg tatt i bruk ei holistisk og økologisk tilnærming (Henriksen, 2010). Ei holistisk tilnærming vil sei å ha eit heilskapleg syn på talentutvikling, medan ei økologisk tilnærming handlar om at individet vert påverka av den settinga talentet skal utvikle seg i. Ei slik tilnærming gjer det mogleg å avdekke faktorar eller organisatoriske barrierar som gjer at det kan leggjast til rette for at fleire utøvarar skal kunne nå sitt potensial. Forskningsfeltet knytt til talentutvikling har etterkvart blitt stort, men rettar seg ofte mot den enkelte utøvar. Forskinga gir tvetydige svar, og det er foreløpig vanskeleg å peike på enkeltfaktorar som kan predikere suksess på elitenivå (Williams & Reilly, 2000). Den holistiske og økologiske tilnærminga gjer at ein kan angripe talentutviklinga på ein annan måte, som kan belyse problemstillinga forskinga elles ikkje har sett nærmare på.

Ved hjelp av ATDE- og ESF-modell til Henriksen (Henriksen, 2010) har eg skildra miljøet og forklart eventuelle suksessfaktorar i utviklingsmiljøet i RBK kvinner. Gjennom desse verktya viser funna at RBK kvinner er ein klubb i utvikling. I løpet av det siste året har det blitt gjennomført endringar i klubbstruktur, der mange ressursar no har blitt knytt til rekruttlaget i klubben. Dei har blant utvida støtteapparatet frå éin trenar til tre trenarar, ein keepertrenar og fysioterapeut. I tillegg viser funna ein tydeleg og sterk relasjon mellom rekruttlaget og A-laget. Klubben har gode ressursar i form av fasilitetar, der klubbhuset som har treningsrom, møterom, kjøkken og garderobar spelar ei stor rolle. Spelarane har også tilgang på klubbhuset til eventuelle sosiale aktivitetar. Klubben har samarbeider godt med aktørar knytt til spelarane i rekruttlaget. Samarbeid med ulike vidaregåande skular gjer at spelarane får ein meir tilrettelagt kvardag. Rekruttlaget sine arrangement blir drive av dugnad, og her stiller foreldregruppa opp for å bidra. Eit nyleg inngått samarbeid gjer også at RBK kvinner skal delta i G16 1.divisjon, som dannar ein tredje kamparena for klubben.

Verktya har også avdekka nokre barrierar i klubben, som gjer at utviklingsmiljøet ikkje nødvendigvis fungerer optimalt. RBK kvinner har ingen klubbar i nærområdet som kan eigne seg som samarbeidspartner for talentutvikling. Sjølv om relasjonen mellom A-lag og rekrutt er god, kan steget mellom rekrutt til A-lag for somme litt for langt, og det er få klubbar i området som kan stille med ein representativ utviklingsarena for dei som møter denne utfordringa. Ei anna utfordring er den lave snittalderen i klubben. Dette er truleg ei gjennomgåande tema i Toppserien i Noreg, men i praksis ser ein at dette skapar ei ekstra utfordring for spelarane i utviklingavdelinga. I RBK kvinner ser ein tendensar til at spelarar på rekruttlaget ofte konkurrerer med jamaldra spelarar som allereie har A-lagsnivå.

Funna i denne studien tyder på at RBK kvinner er ein organisasjon i utvikling. Det blir arbeidd kontinuerlig både spesifikt med spelarutvikling, men også utvikling av klubben for at den skal kunne utvikle seg i eit langsiktig perspektiv. Denne studien gir eit bilete av korleis tilstandane kan skildrast på dette tidspunktet. Miljøet har mange positive tiltak som legger til rette for individuell utvikling, men opplever også barrierar på vegen.

Abstract

In this master thesis I have tried to determine aspects of the talent development environment in the Norwegian football club RBK women. I will use the theoretical perspective from Henriksen (2010), referred to as the holistic ecological approach. Holistic means to have a comprehensive perspective on talent development, and ecological is about how the individual is affected by the environment in which it develops. This approach makes it possible to reveal certain factors or organizational barriers so that the environment could adapt and facilitate so that several players reach their potential. The research field concerning talent development has gradually increased but is often centered to the individual player. The research gives ambiguous results and there has not yet been found predictors that can foresee future success on an elite level (Williams & Reilly, 2000). The holistic and ecological approach makes it possible to give the research field a new perspective on talent development.

By using the ATDE- and ESF-model from Henriksen (2010), I have described the environment and explained eventual success factors in the development environment in RBK women. These tools show that the football club is a club in development. During the last years the club has gone through some structural changes, which has brought more resources to the recruit team. They have, among other things, increased the support team for the recruits from one coach to three coaches, one goalkeeping coach and a physical therapist. In addition, there is a close relation between the recruit team and the A-team. The club also have good resources in the shape of facilities, where the clubhouse with a training room, meeting rooms, kitchen and locker rooms plays a big role. The players also have access to this clubhouse for social events. The club cooperates well with other participants of the recruit players environments. The partnership with different high school makes the everyday life more facilitated for the recruit players. All the football events are drifted by voluntary work, where the parents often contribute. One recent collaboration made it possible for RBK women to join the boys 16 first division, which makes up the third arena for the players to compete.

The tools have also revealed some barriers in the club, which makes the development environment suboptimal. RBK women has no surrounding clubs that can function as a collaborator for the development of players. Despite the good relation between the A-team and the recruit team, the step up from the recruit team might be too big for some players. There is few clubs in the area that can provide a good development arena for the players this challenge might concern. One other challenge the club seems to meet, is the low average age. This might be a theme in the Toppserie in Norway in general, but this might present a challenge for the players in the recruit teams. There is certain sign that imply that the players in the recruit team often compete with players the same age which already have reached A-team level.

The findings in this study implies that RBK women is an organization in development. They work continuously with talent development, but also work for the development of the club as an organization in long term perspective. This study gives creates an image of the state of the club as of now. The environment has many positive measures that facilitates individual development, but experience barriers on the way.

Forord

Det har vore ein utfordrande og merkelig, men også ein givande prosess å arbeide med denne masteroppgåva. Motivasjonen har mildt sagt gått i bølgedalar, men det gir enorm mestring å endeleg vere i mål.

Først og fremst vil eg rette ein stor takk til min rettleiar, Stig Arve. Eg set stor pris på dei gode, konstruktive tilbakemeldingane eg har fått som har ført til eit sluttprodukt eg er nøgd med. Tusen takk for dine hurtige tilbakemeldingar og at du har vore tilgjengeleg når eg har hatt behov for det.

Denne oppgåva hadde heller ikkje vore mogleg å gjennomføre om ikkje RBK kvinner hadde stilt opp. Dette er eg svært takknemleg for og håpar dei også opplever samarbeidet som givande. Ved å bli kjent med laget og støtteapparatet på denne måten føler eg ei sterk tilknytning til klubben. Eg gler meg svært mykje til å sjå korleis det går med klubben i åra som kjem.

Det vart ei rar avslutning på studietida i Trondheim. Difor må eg rette ein takk til mamma og pappa som har fungert som Corona-asyl i denne perioden. Utan denne moglegheita hadde eg møtt store utfordringar med ferdigstilling av denne masteroppgåva.

Til sist må eg rette ein takk til Emilie. Du har fungert som mi mentale søppelkasse. Denne påkjenninga unner eg ingen.

Sola skine mens du streva
Du trur du ligge sist, men du leda
(Sirkel Sag)

Innholdsfortegnelse

Samandrag	V
Abstract	VI
Forord	VII
1.0 Innleiing	1
2.0 Caseskildring	3
3.0 Spelar- og Talentutvikling	6
3.1 Talentomgrepet.....	6
3.2 Prediktorar for talentutvikling i fotball.....	8
4.0 Utviklingsmiljø	11
4.1 Holistisk økologisk rammeverk	12
4.1.1 Athletic Talent Development Environment (ATDE) model – ein skildrande modell.....	13
4.1.2 Environment Success Factors (ESF) model: ein forklarande modell:	14
4.2 Kjenneteikn på suksessfulle idrettsmiljø.....	16
4.3 Kjenneteikn i utviklingsmiljø i fotball	18
5.0 Metode	20
5.1 Vitskapleg forankring	20
5.2 Casestudie som metodisk tilnærming	22
5.3 Forskingsprosess	23
5.4 Korona.....	27
6.0 Analyse	28
6.1 ATDE	28
6.1.1 Mikronivå – idrettsleg.....	28
6.1.2 Mikro – ikkje-idrettsleg kontekst.....	35
6.1.3 Makronivå	37
6.2 ESF – modell	40
6.2.1 Føresetnadar	40
6.2.2 Daglege rutinar	43
6.2.3 Organisatorisk kultur	44
6.2.4 Individuell utvikling	47
6.2.5 Trekk i RBK kvinner sitt talentutviklingsmiljø	48
7.0 Diskusjon	51
8.0 Oppsummering	55
Kjelder	56
Vedlegg	61

1.0 Innleiing

Som alt anna i verda er også toppidrett prega av aukande økonomiske intensiver, og eliteklubbar i Europa brukar stadig aukande summar på spelarar (Reeves & Roberts, 2019) Sjølv om ein ser aukande krav til enkeltutøvar om både mentale og fysiske prestasjonar, er det stadig større økonomiske krav til idrettsorganisasjonar. Dersom idrettslag eller idrettsklubbar klarer å utvikle nye utøvarar som presterer på øvste nivå, er der enorme moglegheit for å få både økonomiske fordelar og anerkjenning. Slik kan tilstandane på herresida skildrast. Det er likevel vanskeleg å seie om tilstandane på kvinnesida er likeins. Til dømes har ikkje toppfotballen på kvinnesida etablert eigen akademiklassifisering slik som klubbane på herresida. Dette er eit av mange faktorar som spelar inn på korleis toppklubbar kan drive spelar- og talentutvikling. Det er liten tvil om at her ligg toppfotballen på kvinnesida eit stykke bak. Espelundsutvalget (2018) har i sin rapport konstatert at kvinner er kraftig underrepresentert i forskning innan fotball. Under og etter publisering av denne rapporten har store og små tiltak blitt iverksett i norsk toppfotball på kvinnesida. Der er då spennande å kunne undersøkje korleis kvinnefotballen responderer på desse tiltaka.

Leiande organisasjonar innan fotball har oppfordra klubbar til å utvikle unge talentfulle spelarar, samt gi dei speletid. For dei økonomiske kjempene innan internasjonal fotball er det ofte enklare å kjøpe seg gode spelarar, i staden for å bruke tid og ressursar på å utvikle eigne spelarar (Sæther & Solberg, 2015). I norsk toppfotball har ein reguleringar som skal legge til rette for bruk av eigenproduserte spelarar. På kvinnesida har desse reguleringane i følge Espelundsutvalet (2018) sin rapport lite å sei i praksis, der norske klubbar har relativt få importerte spelarar. Dette får igjen konsekvensar for korleis dei norske kvinneklubbane driv talentutvikling, da dette i større grad har direkte påverknad på klubben sin prestasjon.

Uavhengig av formålet med talentutviklinga, er målet å utvikle spelarar til toppnivå i seniorklassa (Larsen, Alferrmann, Henriksen & Christensen, 2013). Det er difor viktig å søkje kunnskap om dette feltet. Auka kunnskap kring kva som skil dei som når toppnivå kontra dei som ikkje når toppnivå gjer at ein får større forståing for dei ulike krava, og dermed kunne legge til rette utviklingsarbeidet. Toppidretten er ekstremt opptatt av resultat, noko som er naturleg. Dette gjer at behovet for å drive suksessfull talentutvikling er stort. Korleis skal ein då skape, utvikle og legge mest mogleg til rette for unge utøvarar? Og kva er eigentleg eit talent? Dette er spørsmål som alle innan toppidrett stiller seg. Det er likevel ingen eintydig definisjon som alle stiller seg bak. I den internasjonale herrefotballen ligg det enorme økonomiske insentiv for å drive suksessfull talentutvikling, der talentfulle unge fotballspelarar potensielt kan bli ei gullgruve. Dette er ein av faktorane som gjer at siste tiåra har kome meir forskning på talent og kva som skapar eit talent. Det har blitt forsøkt å finne vesentlege faktorar eller prediktorar som kan gjere det mogleg å føresjå framtidig talent (Williams & Reilly, 2000). Til tross for eit aukande forskingsfelt er det foreløpig ikkje blitt gjort funn som tyder på at enkeltfaktorar hos unge, talentfulle utøvarar kan føresjå framtidig suksess innan idrett. Dette gjer at ein søker nye metodar på å forstå talentutvikling og kva det eigentleg inneber. Her har Henriksen (2010) presentert det han kallar ei holistisk og økologisk tilnærming, som ser på utviklingsmiljø og korleis dette påverkar utøvaren til å oppnå sportsleg suksess. Dette er eit relativt nytt perspektiv der ein går vekk i frå enkeltfaktorar som prediktorar og heller undersøker heilskapen og korleis dette påverkar individet.

Innan toppidrett er det fleire miljø som er anerkjent for å utvikle utøvarar på toppnivå. Ein suksessfull tradisjon kan oppstå tilfeldig, men studiar viser også at lokal organisasjonskultur har signifikant påverknad på talentutvikling (Li, Wang, & Pyun, 2014). Om ein har tiltru til sistnemnte, kan ein ved å undersøkje og studere desse miljøa skape kunnskap om kva som kjenneteiknar slike utviklingsmiljø og korleis ein skal sørge for at miljøet støttar opp om individuell utvikling av ein utøvar. I Noreg har fleire miljø som av ulike grunnar har vore vurdert som suksessfulle blitt undersøkt. Trondheimsklubbane Rosenborg og Ranheim har vore grunnlag for slike studiar (Flatgård, Larsen, & Sæther, 2020; Aalberg & Sæther, 2016). Det same har Bærumsklubben Stabæk (Haukli, 2018). Liknande studiar på utviklingsmiljø har vore gjennomført i kvinnehandball i Noreg og Danmark (Storm, 2015).

Ein viktig del av den oppgåva er å skildre casen eg har valt. Dette legg føringar for kva betydning mine funn har, og ikkje minst kven dette eventuelt har tyding for. Eg vil så legge fram det teoretiske bakteppet for denne oppgåva. Her vil eg ta føre meg korleis ulike prediktorar for talent og talentutvikling har vorte omtalt innan forskning. Deretter vil eg skildre den holistiske og økologiske tilnærminga til å undersøkje talentutviklingsmiljø i idrett. Her blir miljøet rundt den utøvaren som individ satt som primært undersøkelseobjekt. I følge Henriksen (2010) gir dette moglegheit til; a) å definere eit talentutviklingsmiljø og kriterier for slike, b) å utvikle og teste rammeverket for ei holistisk skildring av eit talentutviklingsmiljø, c) å utvikle og teste eit rammeverk for å forklare eit talentutviklingsmiljø sin suksess i å utvikle eliteutøvarar, d) identifiserer både samanfallande og unike trekk ved talentutviklingsmiljøet på tvers av idrettar og nasjonar, og e) anbefale retningslinjer som kan innarbeidast av andre som er involvert i å utvikle liknande miljø i andre kontekstar (s.29). Ein forskingsprosess er lang og omfattande, og dette vil til slutt kulminere i ein diskusjon, der eg igjen vil ta opp tråden om kva betydning dette forskingsarbeidet har og reflektere og drøfte rundt dette.

I og med at eg skal kartleggje eit utviklingsmiljø i RBK kvinner ved hjelp av ATDE- og ESF-modellane, vurderer eg det som naturleg å ha følgjande problemstilling; *Kva kjenneteikn ved suksessfulle utviklingsmiljø er det mogleg i finne att i RBK kvinner?*

Samtidig vil eg vurdere dette i lys av korleis både kvinnefotballen generelt utviklar seg i tillegg til at RBK kvinner no er inne i ein endringsprosess, som dannar underproblemstillinga; *Korleis blir desse kjenneteikna påverka av ein organisasjon i endring?*

2.0 Caseskildring

Dette prosjektet skal ta føre seg utviklingsmiljøet til rekruttlaget til Rosenborg Ballklub Kvinner. Denne klubben var inntil tidlig 2020 Sportsklubben Trondheims-Ørn. Klubben høyrer til i Trondheim og spelar på øvste nivå i Noreg. Rosenborg Ballklub Kvinner (heretter RBK kvinner) er ein tradisjonsrik klubb, som har vore ein del av det øvste nivået i fotball i Norge i fleire tiår. Sidan kvinnefotball vart etablert i klubben i 1972 har klubben samla fleire merittar. Totalt har klubben 7 seriemesterskap og 8 cupmeisterskap i løpet av ein tiårsperiode frå 1993 til 2003. I Europeisk samanheng spelte dei seg i 2004/2005 seg heilt til semifinale i Seriemeistercupen. Sidan har det vore varierende prestasjonar, men forrige sesong vart toppa med semifinale i Noregsmeisterskapen (RBK, 2020). RBK kvinner er einaste Toppserieklubb nord for Møre og Romsdal. Dette gjer at RBK kvinner har eit enormt geografisk areal dei har moglegheit å rekruttere spelarar frå. Kvinnefotballen er eit lav snittalder på debut på seniornivå (Espelund et al., 2018). Denne lave snittalderen gjer at rekrutteringa til klubben må skje tidleg. Dette fører igjen til at den vidare utviklinga er det klubben som må ta seg av. Utviklingsarbeidet i klubben blir derfor svært viktig, og det er dette denne oppgåva skal sjå nærmare på.

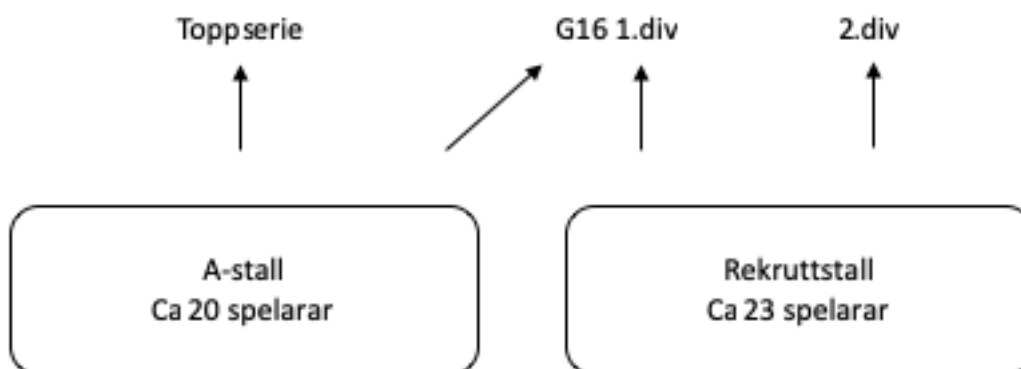
Kvinnefotballen i Trøndelag fylke er sterkt representert med rundt 15000 aktive spelarar. Fleire og fleire klubbar har lag på seniornivå på kvinnesida. Forholda ligg godt til rette for at RBK kvinner skal kunne rekruttere godt frå nærområdet. Utfordringa ligger heller på samarbeidspartnarar der spelarar kan bytte klubb for vidare optimal utvikling. Til samanlikning har herrefotballen gode forhold for slike samarbeid i Trøndelag. På øvste nivå ligg Rosenborg, på neste øvste finn vi Ranheim og Stjørdals-Blink, og på tredje nivå finn vi Rosenborg 2, Nardo og Levanger. På kvinnesida finn vi Rosenborg kvinner på toppnivå, KIL/Hemne i førstedivisjon, og Nardo. Byåsen FK og Rosenborg kvinner 2 i andredivisjon (avd. 5). Det ser i utgangspunktet ikkje ut som ei skeivfordeling, men på kvinnesida er det små marginar for laga som ligg i første- og andredivisjon. Dette gjer at ressursane blir retta mot laget prestasjon, og spelarutvikling blir satt i andre rekke. For individuell utvikling er eit prestasjonsorientert miljø lite hensiktsmessig.

Når denne masteroppgåva vart gjennomført, vinter/vår 2020, var RBK kvinner inne i ei periode med mange og store endringar. Klubben har inngått eit samarbeid med Rosenborg Ballklubb. I dette samarbeidet ligg det i første omgang berre ei namneendring frå Trondheims-Ørn til Rosenborg Kvinner. Klubben står framleis som eigen organisasjon, men planen er at nokre år fram i tid skal også dei to organisasjonane bli samla til ein organisasjon med felles økonomi. I tillegg til denne namneendringar går klubben også gjennom eit par strukturendringar. Tidlegare har klubben hatt A-lag og U20-lag, som har spelt i henholdsvis Toppserien og 2.divisjon. Her har A-stallen vore relativt stor, medan U20-stallen tidsvis har hatt utfordringar med antal spelarar til ein optimal treningskvardag. Framfor 2020-sesongen har det blitt satt i gang ulike tiltak for å skape ein betre treningskvardag for samtlige spelarar i Rosenborg Kvinner. A-stallen skal slankast ned med eit par spelarar, medan U-stallen skal bli større. For å kompensere for auka mengde spelarar, har dei i samarbeid med Norges Fotballforbund fått moglegheit til å stille i G16-serie. Det vil sei at RBK kvinner får to lag som skal dele på tre ulike kamparena.

Tabell 1: RBK kvinner rekrutt per mai 2020

REKRUTTLAGET	
SPELARAR	Ca 23
LAG	RBK kvinner, G16 1.divisjon RBK kvinner 2, 2.divisjon
STØTTEAPPARAT	1 hovudtrener, 2 assistenttrenere, 1 keepertrener, fysioterapeut

Nytt for sesongen er som nemnt deltaking i G16 1.divisjon. Formålet med å stille lag i denne serien er å ha en tredje kamparena, som skal gi rekruttlaget større utfordring enn noverande 2.divisjon. G16 1.divisjon skal då vere eit mellomsteg mellom 2.divisjon og Toppserien for rekruttlaget i RBK kvinner. Sidan RBK kvinner 2 uansett ikkje kan rykke opp frå 2.divisjon er det naturleg å satse tyngre på G16 1.divisjon.



Figur 1: Oversikt over spelarane sin trening- og kamparena

Rekruttavdelinga vert styrt av utviklingsansvarleg i klubben, som er ein relativt ny ansetjing. Denne stillinga har klubben fått midlar til gjennom kvinnefotballen sin interreseorganisasjon Toppfotball Kvinner. Denne stillinga var eit resultat av eit prosjekt som Norges Fotballforbund og Toppfotball Kvinner satt i gang i 2019. Klubbar i Toppserien og 1.divisjon hadde moglegheit til å søkje om midlar til ei slik stilling. 12 klubbar frå Toppserien og 1.divisjon fekk innvilga midlar og RBK kvinner var ein av dei (Toppfotball Kvinner, 2019). Dette vart innvilga på bakgrunn av ein søknad som var basert på tidlegare utviklingsarbeid samt framtidige planar/ønskjer. Fleire grep har blitt gjort på forbundsniå, til dømes at Toppfotball Kvinner fikk overført ansvaret for å skaffe eigne inntekter til Toppserien, som igjen førte til inntektsauke frå 40 000 til 20 millionar (Hjelvik, 2019).

Den nyoppretta stillinga som utviklingsansvarleg har oversikt og ansvaret for alt som ikkje angår a-laget i klubben. Vedkommande har ansvaret for trenerapparat, øvrig støtteapparat og spelarar. I den perioden eg undersøkte klubben, var den største og mest omfattande oppgåva å få på plass spelarstallen. Vidare er det utviklingsansvarleg som har kontakt med krets og klubb, og styrer alt det organisatoriske for rekruttlaget. Det er til dømes utviklingsansvarleg som har vore i dialog med fotballforbundet for å få på plass lag i G16 1.divisjon.

Namneendring, strukturendring og nyansetjingar er alle teikn på at det er ein organisasjon i utvikling. Seippel (2003) sin rapport om utvikling i norsk idrett drøfta ulike tema, blant anna at idretten no er utsatt for press i retning av tilpasning og fornying. Rapporten seier også at oppgåva med å skaffe inntekter er det som krev mest tid og ressursar for idrettslaga. Vidare er det rekruttering som ofte står som neste prioritet. Sjølv om rapporten er frå 2003 er det sannsynleg at den fortsatt er svært aktuell. Powell

& Dimaggio (1991) hevdar at organisasjonar ikkje blir direkte påverka av andre organisasjonar, men i større grad av strukturen i det organisatoriske feltet. Døme på dette kan vere implementering av Toppklubbstandard (Espelund et al., 2018), eller å gå inn i samarbeid med ny klubb, som begge kan påverke forholdet mellom klubb, krets og forbund. I følge Amos Hawley (1950) si skildring av homogenitet mellom organisasjonar vil einingar utsett for dei same miljøa eller forhold i omgjevnadane, vil tileigne seg trekk frå liknande organisasjonar. Dette gjer at casen i seg sjølv er svært spennande, sidan RBK kvinner no er inne i ein endringsprosess. Denne oppgåva vil forsøke å måle eit bilete på korleis tilstandane i miljøet ser ut i den aktuelle perioden, som igjen er tidleg i prosessen.

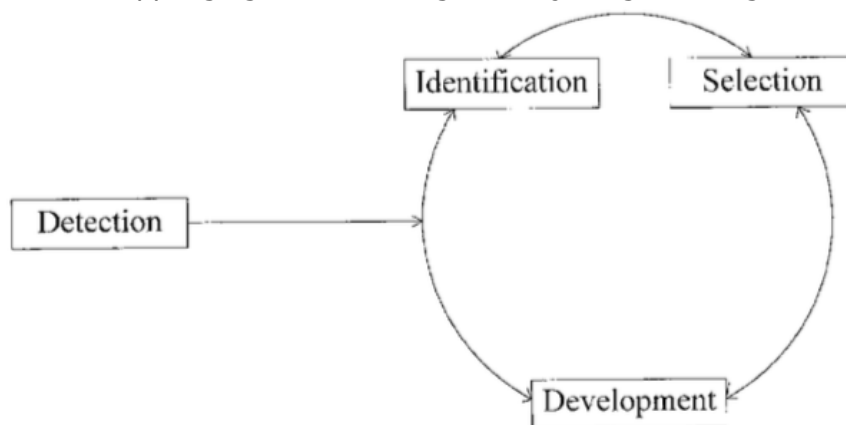
3.0 Spelar- og Talentutvikling

Feltet innanfor spelar- og talentutvikling er svært aktuelt. Den internasjonale herrefotballen er i stor grad prega av økonomi, og dette ser ein også igjen i dei tiltaka som blir gjort for å drive spelar- og talentutvikling. Dei fleste store klubbane på herresida har sokalla fotballakademi, der dei driv spelarutvikling for barn heilt ned i 9-års alder. Dette er tufta på tidleg spesialisering, til tross for eit aukande forskingsfelt som argumenterer mot denne forma for treningsarbeid (Larkin & Reeves, 2018). Feltet ber preg av lite konsensus rundt omgrep og terminologi, der ulike definisjonar blir brukt rundt prediktorar og faktorar som i utgangspunktet tar føre seg det same (Reeves, McRobert, Littlewood, & Roberts, 2018). Tilstandane på kvinnesida er truleg ikkje like, men det fins lite forskning på korleis talentutvikling blir drevet på kvinnesida. Sjølv om kvinnefotballen internasjonalt er i rivande utvikling (Haugestad, 2019), er det truleg ikkje same økonomiske intensiva for talentutvikling som på herresida. Det blir difor spennande å skape eit bilete av korleis eit talentutviklingsmiljø i ein toppklubb på kvinnesida ser ut.

3.1 Talentomgrepet

Talent er eit omgrep med lang fartstid innan forskning og academia, men ber preg av å vere uklart og manglar konsistens på tvers av forskingsbidrag. Det er døme på ulike forståingar: talent er noko ein «har», som eit medfødt gode, eller talent er noko man «er» som eit resultat av målretta trening (Gagné, 1985; Tranckle & Cushion, 2006). Ein kan også bruke ein sirkulær forståing av talentomgrepet, som kjem godt fram med dette dømet: «ho spelar godt fordi ho er eit stort talent» og «eg veit ho er eit talent fordi ho spelar godt» (Henriksen, 2008). I eit forsøk på å skape eit vidt og treffande omgrep, som tek høgde for både medfødde eigenskapar og resultat av trening, foreslår Henriksen (2010) ein definisjon av talent som lyd slik: *eit sett med eigenskapar, kompetanse og ferdigheiter utvikla basert på medfødt potensiale og mangeårig trening, konkurranse og interaksjon med miljøet*. At forskinga arbeidar med så mange ulike definisjonar av ulike sentrale omgrep, spesielt talentomgrepet, skapar utfordringar for forskingsfeltet (Larkin & Reeves, 2018).

Fotball er ein samansett idrett, og spelarutvikling i fotball ein kompleks prosess. For å oppretthalde konkurransen investerer klubbar og forbund signifikante økonomiske midlar i forsøk på å identifisere og utvikle potensielle elitespelarar. Williams og Franks (1998) la fram fire nøkkelfasar i talentidentifiserings- og talentutviklingsfasen. Dei fire fasane er oppdaging, identifisering, seleksjon og utvikling.



Figur 2: Faser i talentidentifiserings- og talentutviklingsarbeidet (Williams og Franks, 1998)

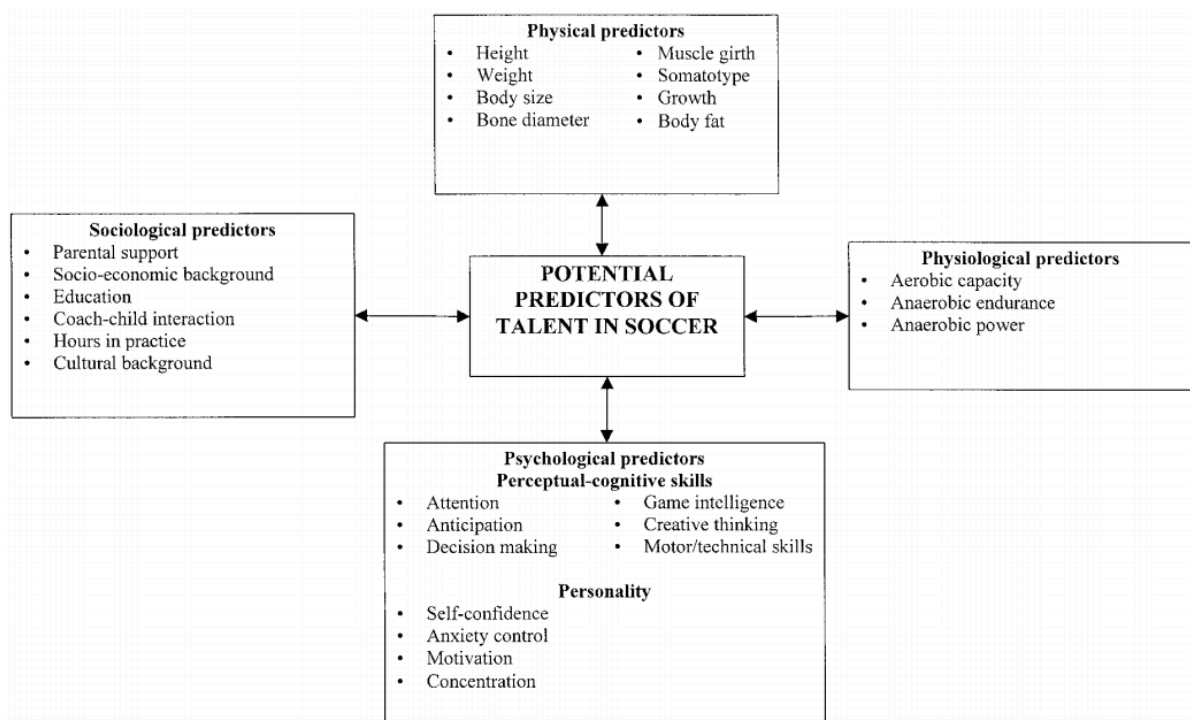
Figur 1 prøver å vise at fleire av fasane påverkar kvarandre gjensidig. *Oppdaging* går ut på å finne potensielle utøvarar som ikkje enda er involvert i den aktuelle idretten. *Identifisering* handlar i all hovudsak om å finne og identifisere talent som i framtida potensielt kan nå toppnivå. *Seleksjon* angår det å selektere og satse vidare på dei utøvarane som presterer best til kvar tid. Ved å velje ut dei talentfulle utøvarane tidligast mogleg, kan ein vere meir effektiv i ressursbruken. Dei som har ein «reell» sjanse til å nå toppen får meir konsentrert oppfølging. Utøvarane kan også oppleve større grad av motivasjon fordi dei blir valt ut, og prosessen minimerer sjansen for å spesialisere seg i «feil» idrett (Hohmann & Seidel, 2003). Til slutt er *utviklingsfasen* som handlar om å sørge for eit optimalt utviklingsmiljø. Dette miljøet må vere hensiktsmessig for å realisere potensialet til utøvarane. Det er likevel viktig å legge vekt på at identifisering i stor grad berre er første steg på den lange og krokete vegen innan talentutvikling (Baker, Wattie, & Schorer, 2019).

Grunna mangel på forskning retta direkte mot talent og kva som ligg i dette omgrepet, ser ein ofte at trenarar og speidarar baserer sine vurderingar på den *subjektive* oppfatninga av talent (Christensen, 2009; Williams & Reilly, 2000). Her kan det oppstå det dei kallar ein sjølvoppfyllande profeti. Om ein utøvar når elitenivå, kan det vere fordi trenaren eller speidaren valde rett utøvar. Men ein kan også tenke seg at utøvaren, som ein konsekvens av seleksjonen, har fått god nok oppfølging og ekstra merksemd frå trenaren som gjer at ein oppnår elitenivå. Christensen (2009) argumenterer for at dette kan gi ein seleksjonsprosess som er prega av «den rette spelaren» til rett tid, med rette augne som ser på. I tillegg ber ei slik selekteringa preg av å vere basert på prestasjonidentifisering og ikkje talentidentifisering (Larkin & Reeves, 2018). Abbot og Collins (2004) presiserer at aktørar innan talent- og spelarutvikling må erkjenne den multidimensjonelle og dynamiske naturen av idrettslege talent. Ein dannar med dette ei heilskapleg bilete av ein utviklingsprosess der fysiske, fysiologiske, psykologiske og sosiologiske eigenskapar må utviklast. Ved å sette fokus på ei slik oversikt kan ein avdekke at ulike tilnærmingar gir ulike utfordringar i utviklingsarbeidet. Dette synspunktet viser at utviklinga ikkje nødvendigvis skjer utelukkande på treningsfeltet, men at ein må ha ein meir holistisk tilnærming for å sjå den totale utviklingsprosessen.

Uansett korleis ein vel å definere talent, er det mange faktorar som kan stå fram som urelevante som likevel har stor betydning for om idrettsutøvaren når elitenivå. Eit fenomen som er svært aktuelt her er den relative alderseffekten (Helsen, Van Winckel, & Williams, 2005; Ligestad, Steen, & Dalen, 2018). Denne effekten belyser fødselsdato som ein prediktor på sportsleg suksess. Grunnen er at dei som er fødte tidleg på året er større og raskare enn dei andre i same kull, og dermed framstår som meir talentfulle, får meir merksemd frå trenarar, og ofte får roller som inneber meir ansvar (Côté, Macdonald, Baker, & Abernethy, 2006). Dette gjer at dei som er født tidleg på året vert selektert og får dermed tilgang på betre trenarar, betre tilrettelegging og oppfølging (Helsen, Starkes, & Hodges, 1998). Utveljinga i seg sjølv kan gi motivasjon og bekrefting for dei som blir valt ut, men gir tilsvarande skuffelse for dei som ikkje blir valt ut (Hohmann & Seidel, 2003). Sjølv om fenomenet har vore kjent i mange år, viser Helsen et al. (2012) at funna ikkje har ført til endring innan praksis, og at fenomenet er like aktuelt til tross for bevisstgjerjing av problematikken.

3.2 Prediktorar for talentutvikling i fotball

Tradisjonelt har forskinga fokusert på å identifisere karakteristikkar ved unge utøvar som ein prediktor for framtidig talent og prestasjon (Tranckle & Cushion, 2006). Med bakgrunn i kompleksiteten som ligg i fotballferdigheiter er det utfordrande å identifisere framtidige eliteutøvarar. Treffsikkerheita til talentidentifiseringsmodellar er difor låg, og fører til at ein kan diskutere bruksverdien for desse modellane i deira forsøk på å predikere kven som når elitenivå (Durand-Bush & Salmela, 2001). For å integrere forskingsfunn frå ulike forskingstradisjonar innan feltet talentidentifisering og -utvikling, har Williams og Franks (1998) utvikla ein multidimensjonal modell med fire kriterier som gir ei oversiktleg og holistisk tilnærming til talentutvikling. Modellen framhevar dei fire hovudområda i forskingslitteraturen som er vesentlege for holistisk spelar- og talentutvikling i fotball. Desse kan potensielt predikere framtidig suksess i fotball (Williams & Reilly, 2000)



Figur 3: Potensielle prediktorar for fotballtalent (Williams og Franks, 1998)

Dei fysiske prediktorane seier noko om til dømes høgde, vekt og muskelsamansetning hos spelaren, og forskning viser at det er kan vere avgjerande i seleksjon av talent (Williams & Reilly, 2000). Dette er ofte sett igjen der unge utøvarar som er fysisk modne blir vurdert til å holde eit høgare nivå enn jamaldra, sidan trenarar vurderer dette som viktig i seleksjonsprosessen. Teorien om den relative alderseffekten er eit resultat av dette. Det fins mykje forskning rundt dette, og korleis spelarar født tidleg på året har større sjanse for å bli sett på som eit talent på bakgrunn av dei fysiske føresetnadane dei har (Helsen et al., 2012; P. Lagestad et al., 2018). I ein studie om aldersbestemte landslag i Norge, vart det funne ein tendens at mellom 30-50% av utøvarane var født mellom januar og mars. Dette var også ein tendens ein såg att i europeiske aldersbestemte landslag, i tillegg til verdsmeisterskap for aldersbestemte landslag (Haulan & Sæther, 2011). Studiar viser også at yngre spelarar som er selektert

til akademispel, ofte er høgare, tyngre og raskare enn andre antatt mindre talentfulle spelarar (Larkin & Reeves, 2018).

Dei *fysiologiske prediktorane* for fotballtalent handlar til dømes om uthald, styrke, spenst og hurtigheit, som ofte har blitt brukt i forsøk på å predikere prestasjon (Williams & Reilly, 2000). Williams og Reilly (2000) legg fram at til tross for at fysiologiske faktorar kan skilje mellom elite og ordinære unge fotballspelarar, er det kanskje ikkje eit ledd som kan hjelpe å skilje dei som allereie er selektert til systematisk målretta trening. Dette er ein påstand med bakgrunn ein studie på 64 fotballtalent, der det ikkje viste skilnad mellom dei som var spådd eit gjennombrøt og dei som ikkje hadde det. Likevel utviklar fotballen seg i hurtig tempo, og det blir stadig satt tøffare krav til spelarane, spesielt dei fysiologiske eigenskapane (Haugaasen, Toering, & Jordet, 2014). Studiar har også gjort funn som viser at både fysiologiske eigenskapar og antropometri kan ha betydning for sjansane unge eliteutøvarar har for å nå toppen (le Gall, Carling, Williams, & Reilly, 2010). Larkin og Reeves (2018) viser til at spelarar selektert til akademispel ofte presterer betre i hurtigheitstestar og uthaldstestar. Paradokset blir likevel om spelarane er selektert på grunn av desse nettopp prestasjonane, eller om dei blir selektert med omsyn til andre ferdigheiter og prestasjonar.

Williams og Reilly (2000) påpeikar at det ofte er antatt at *psykologiske prediktorar* avgjer om du klarer å oppnå suksess innan idrett. Abbott og Collins (2004) konkluderte med at spesifikke personlegheitsprofilar ikkje kunne bli identifisert hos toppidrettsutøvarar. Men at det likevel er psykologiske faktorar som kan ha betydning i overgangen frå potensial til prestasjon. Abbott og Collins (2004) påpeikar at det er fleire type personlegheiter som kan nå toppnivå. Her skil dei mellom det å ha unike personlegheitstrekk og å inneha unike psykologiske/psykososiale ferdigheiter for å hjelpe utøvarar nå sitt potensiale. Henriksen (2010) argumenterer for at mykje av forskinga rundt personlegheitstrekk og evner har blitt utført på utøvarar som allereie er suksessfulle. Ein kan da ikkje nødvendigvis klare å seie noko om samanhengen mellom det å vere ein toppidrettsutøvar og det å bli ein toppidrettsutøvar. Abbott og Collins (2004) merkar skiljet mellom noverande prestasjon og evna til å utvikle seg. Dei legg vekt på at eigenskapar og ferdigheiter som kan vere avgjerande for toppidrettsutøvar kan vere forskjellig frå eigenskapar og ferdigheiter som er føreseiande for langsiktig utvikling for unge utøvarar. I nyare studiar har det også blitt gjort funn som støttar opp under påstanden om at visse psykologiske trekk kan vere viktig for framtidig prestasjon i fotball, men understreker likevel at det ikkje er av så stor betydning at ein kan selektere inn eller ut på bakgrunn av desse psykologiske trekka (Höner & Feichtinger, 2016).

Stambulova (2006) argumenterer for at ein utøvar ikkje kan reduserast til eit sett fysiske eller fysiologiske eigenskapar. Potensialet består i like stor grad av utøvarens evne til å utvikle og nytte seg av ressursar rundt seg for å takle utfordringar både i og utanfor idretten. *Sosiologiske prediktorar* handlar om desse miljømessige faktorane som kan vere med å påverke utviklinga til fotballspelarar. Den sosiologiske forskinga rettar fokusert mot «forminga» eller «skapinga» av talent (Williams & Reilly, 2000), og inneber sosiale interaksjonar som inngår i treningsprosessen (Reeves et al., 2018). Alt frå familie, treningsfasilitetar, eigentrening og relasjon til både trenar og andre aktørar som inngår i miljøet (Williams & Reilly, 2000). Dei rammevilkåra ein utøvar har for utvikling, i tillegg til interaksjonen mellom utøvaren og omgivnadane er sentralt i denne delen av forskingsfeltet. Både trening og miljøfaktorar har vist seg å vere vesentlege for utvikling av eliteutøvarar i ulike idrettar (Baker, Horton, Robertson-Wilson, & Wall, 2003). Også sosialisering innad i den idrettskulturen ein er viktig i kva som helst idrett, men kanskje spesielt viktig i fotball (Carlson, 1993). Côté (1999) påpeikar at støtte frå foreldre er vesentleg gjennom oppveksten, sidan det ofte er dei som introduserer barna for idretten.

Slike sosiologiske faktorar har vist seg å vere særskilt viktig i overgangen frå junior- til seniordeltaking, som ofte blir skildra som ein spesielt utfordrande overgang (Stambulova, Franck, & Weibull, 2012). Nyare forskning har undersøkt kor mykje merksemd dei sosiale prediktorane har fått i forskinga. Reeves et al. (2018) meiner at sjølv om forskinga har tatt steg i «riktig» retning, er det fortsatt mangel på forskning som tek føre seg sosiologiske prediktorar og kor stor betydning desse eventuelt har.

Til tross for eit omfattande og stadig aukande forskingsfelt, har det enda ikkje blitt gjort funn av enkelte prediktorar eller eigenskapar som i tidleg alder kan føresjå suksess på seniornivå, og tidleg suksess heng ikkje nødvendigvis saman med framtidig suksess (Li et al., 2014). Dei ulike prediktorane kan ha større eller mindre betydning for fotballspelaren si utvikling, og det er funne skilnadar mellom elite, sub-elite og nybyrjarar i dei potensielle prediktorane (Williams & Reilly, 2000). Til tross for desse funna, er det framleis ei avgrensa forståing av dei predikative verdiane innan forskingsdisiplinane (Larkin & Reeves, 2018).

4.0 Utviklingsmiljø

Mykje av forskinga innan feltet talentutvikling er prega av at individet står i fokus, og timar med trening har vore vektlagt som ein avgjerande faktor for utvikling av ekspertise i fotball. Her har teoriar rundt treningsarbeid vore gjeldande på feltet i mange år. Til dømes viser studiar at profesjonelle fotballspelarar brukte meir tid på fotballen enn dei som ikkje vart profesjonelle, sjølv om skilnadane ikkje var signifikante (Haugaasen et al., 2014). Timar med trening har danna grunnlaget for ulike utviklingsmodellar. På 90-talet kom Ericsson, Krampe, og Tesch-Römer (1993) med ein teori som ser vekk frå talent, og argumenterer for at organisert og systematisk trening er vegen å gå for å oppnå elitenivå. Dei introduserte dermed omgrepa *early specialization* og *deliberate practice*. I studiane fann dei at dei som hadde oppnådd ekspertisenivå hadde lagt bak seg fleire timar med målretta og strukturert øving enn dei som presterte på lågare nivå – derav *deliberate practice*. For å nå dette målet, måtte ein starte tidleg – derav *early specialization*. Her var det også føresetnadar som motivasjon, forpliktelse og hardt arbeid som kunne vere avgjerande. Studien starta med å omfatte fiolinistar, men forskarane utvida rammeverket til å gjelde idrett. I denne studien har dei valt å definere *deliberate practice* som berre lærarstyrt målretta trening/øving. Macnamara og Maitra (2019) gjennomførte ein replikasjon av studien for å prøve å få same resultat som Ericsson et al. (1993). Dei klarte ikkje å reprodusere same resultat, sjølv om dei inkluderte både lærarstyrt og ikkje-lærarstyrt *deliberate practice*. Dei konkluderte med at deira studie forklarte mindre av variansen blant eliteutøvarar enn den originale studien og at mengde *deliberate practice* aleine ikkje kunne forklare nivåforskjell innanfor dei som var betrakta som talent.

Som ein motpol til Ericsson et al. (1993) sine omgrep *deliberate practice* og *early specialization*, har vi Côté (1999); Côté, Baker, and Abernethy (2003, 2007) sine omgrep *deliberate play* og *early sampling*. Der *deliberate practice* handlar om trenarstyrt målretta trening, handlar *deliberate play* i større grad om frivillig deltaking og lek i den aktuelle aktiviteten. Her er det dei involverte som legg styring for kva som skjer. *Early sampling* handlar om å drive med eit breitt spekter av aktivitetar, og at byrjinga av idrettsdeltaking er prega av *deliberate play*. Côté og kolleger (Côté et al., 2003, 2007; Côté, Lidor, & Hackfort, 2009) foreslår ein annan veg som står i motsetnad til å spesialisere seg tidleg. Her vil dei oppmuntre deltaking i fleire idrettar, der ein til slutt vil spesialisere seg i ein av idrettane i løpet av tenåra. Denne utviklingsvegen er prega av *deliberate play* (lite struktur og mykje moro) som går gradvis over til *deliberate practice* (målretta trening).

Saman med prediktorar for talentutvikling (kapittel 3.2) har desse teoriane satt sitt preg på forskingsfeltet. Utviklingsmiljø inngår hovudsakleg i den sosiologiske delen av modellen til Williams and Reilly (2000). Ingen av dei potensielle prediktorane i denne modellen kan i seg sjølv predikere framtidig suksess, og det er vanskeleg å vurdere desse prediktorane opp mot kvarandre (Larkin & Reeves, 2018). Difor har det blitt danna eit behov for ei anna forståing og eit anna perspektiv på forskingsfeltet. Henriksen (2010) introduserte eit teoretisk og metodisk rammeverk for å undersøkje og kartleggje eit miljø ved hjelp av ein holistisk (heilskapleg) og økologisk (prosess) tilnærming. Denne tilnærminga til talentutvikling ser på utviklingsmiljøet i sin heilskap, i staden for å ha fokus på den individuelle utøvaren (Henriksen, 2010).

Med teoretiske fundament i Bronfenbrenner sin økologiske utviklingsmodell, systemteori og kulturpsykologi kan ein danne ei forståing av korleis eit utviklingsmiljø kan utvikle utøvarar på best mogleg måte. Bronfenbrenner (1979, 2005) sin økologiske utviklingsmodell handlar om å forstå utvikling i lys av den aktuelle settingen individet

befinn seg i. Miljøet består av mange strukturar og aktørar som samhandlar, men settingen har ikkje direkte påverknad på utøvaren. Det handlar meir om at miljøet har ein rettleiande effekt. På bakgrunn av dette vil miljøet rundt ein idrettsutøvar bestå av meir enn berre idrettskonteksten. Det er argumentert at menneskeleg utvikling oppstår ved interaksjon mellom individ og konteksten vedkommande befinn seg i over ei lengre tidsperiode. Med bakgrunn i systemteori kan eit talentutviklingsmiljø bli sett på som eit system med visse komponentar, funksjonar og strukturar (Patton & McMahon, 2014). Å undersøkje berre enkeltdelar av ein kompleks heilskap gir ikkje eit riktig bilete, og det undergrev essensen av å undersøkje eit system eller miljø.

I studiar rundt idrett knytt til det psykososiale har dei funne fleire kontekstuelle faktorar som har påverknad på talentutvikling. Holt og Dunn (2004) fann at foreldre gav essensiell emosjonell, informativ og praktisk støtte. Desse viktige funksjonane vart tekne over av vener og lagkameratar etterkvart som karrieren utvikla seg. Det har også blitt hevda at aukande krav om tid og merksemd i idretten må bli sett i samanheng med unge sitt behov for interaksjon med jamaldra (Csikszentmihalyi, Rathunde, & Whalen, 1997). Dette dannar ei potensiell kjelde for konflikt, der uro rundt venskap kan skape forstyrringar i utviklingsprosessen. I ein anna studie fann Patrick et al. (1999) at sjølv om det var foreldre og ikkje jamaldra som gjorde at utøvarar starta med sin aktivitet, var det jamaldra vener som gjorde at dei anten haldt fram eller slutta med aktiviteten sin. Utøvarar med sosiale relasjonar i aktiviteten kan enklare dedikere tid til dette, sjølv om det gav mindre tid til venskap utanfor aktiviteten.

Som nemnt er foreldrestøtte viktig, men eit samarbeid med skule kan også vere avgjerande. Ein kombinasjon av førebuing, utfordring og støtte kan hjelpe å utvikle ferdigheiter og evner som kan vere avgjerande i eit langsiktig utviklingsperspektiv (Côté, 1999; Csikszentmihalyi et al., 1997). Ein anna faktor som kan vere avgjerande, er i følge Côté et al. (2006) størrelsen på byen eller tettstaden du veks opp i. Liknande funn hadde også Carlson (1993), der funna viste at landslagsutøvarar i tillegg til å kome frå mindre byar også spesialiserte seg seinare, hadde større grad av eigenorganisert trening, hadde færre utdanna trenarar og opplevde mindre prestasjonspress. I tillegg gjennomførte studien ein kvalitativ del, der utvalde utøvarar skulle forklare sin suksess. Her la utøvarane stort sett vekt kontekstuelle faktorar som godt klubbmiljø, venskap innad i idretten, fråverande prestasjonspress tidleg i alder og tilfredsstillande forhold med trenar. Martindale, Collins og Abraham (2007) gjennomførte ein studie der dei intervjuar 16 talentutviklarar med lengre erfaring innan sin idrett. Her ønska dei å finne ut kvar faktorar dei meinte var viktige for å drive suksessfull talentutvikling. Langsiktig planlegging og perspektiv var ein av dei faktorane som var svært viktig. I tillegg vart det lagt vekt på at kommunikasjon og støtte står i semje med utviklingsgruppa sin filosofi og daglege rutinar. At langsiktig planlegging er vesentleg kom også fram i Holt og Mitchell (2006) sin studie på utøvarar som ikkje slo gjennom, der dette i tillegg til andre faktorar var eit kjenneteikn som gjekk igjen hos utøvarane. Desse kontekstuelle faktorane nemnd i desse studiane inngår i dei sosiologiske prediktorane (Williams & Reilly, 2000), og har kvar for seg vist at dei kan ha betyding for utvikling i større eller mindre grad.

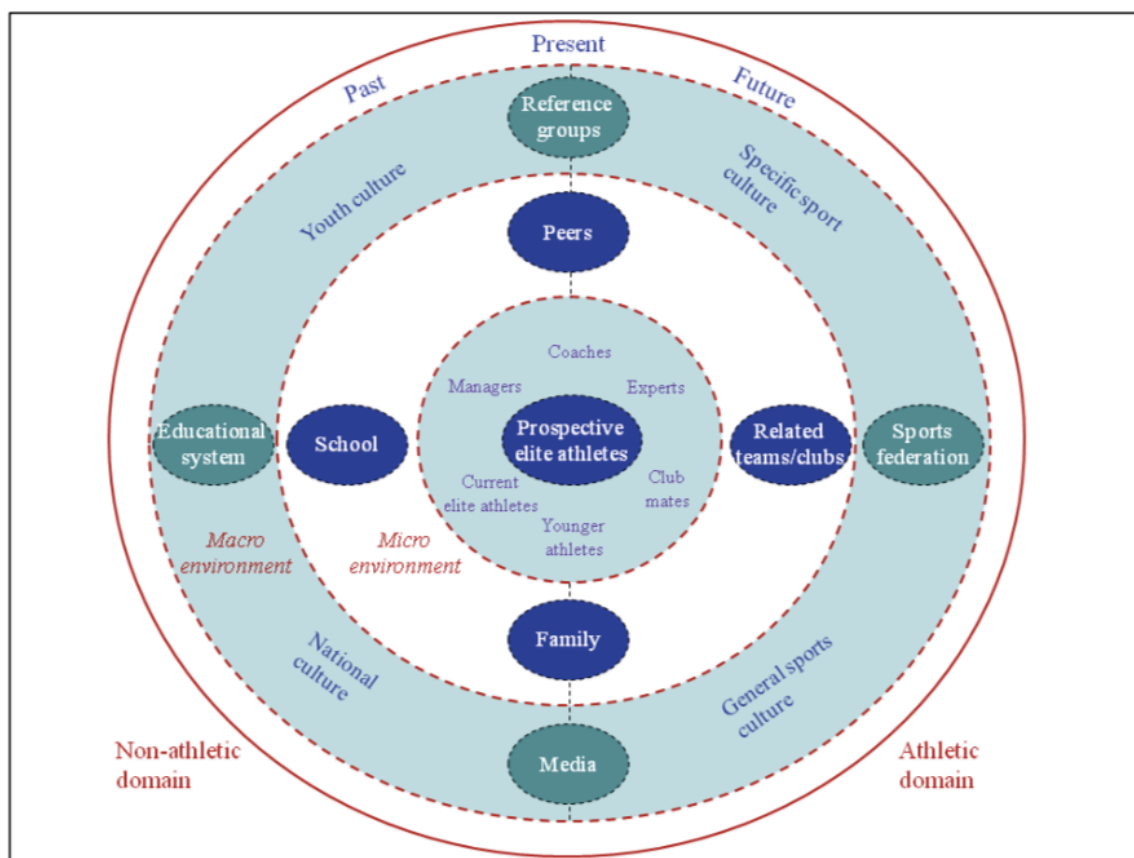
4.1 Holistisk økologisk rammeverk

Det har vore ein tydeleg mangel på metode som tek omsyn både til individet og det økologiske miljøet i forkinga, og som klarer og samle dette under same paraply. Dette behovet har vore kjent og etterspurt, men det har mangla eit rammeverk som kan operasjonalisere dette (Henriksen, 2010). Derfor har Henriksen laga to modellar som skal gi ein betre metode som kan ta omsyn til både eit individfokus og eit økologisk

miljøfokus. Modellane er ulike, men komplementerer kvarandre. «Athletic Talent Development Environment» -modellen (heretter ATDE) er ein modell som skal skildre korleis talentutviklingsmiljøet ser ut. Den andre modellen, «Environment Success Factors» (heretter ESF) har som mål å forklare korleis ulike faktorar fører til at miljøet i større eller mindre grad oppnår suksess når det kjem til å utvikle eliteutøvarar. Dei to modellane viser ei faktisk operasjonisering av dei premisane som inngår i ein holistisk og økologisk tilnærming av talentutvikling. Om ein undersøker eit talentutviklingsmiljø og alle konstruksjonane og aktørane som inngår i dette får ein enorme mengder data. ATDE og ESF er modellar som er utvikla for å handtere og systematisere denne datamengda. Modellane bygger på det teoretiske fundamentet frå Bronfenbrenner (1979, 2005) sin økologiske utviklingsmodell, kulturpsykologi (Schein, 1992) og systemteori. Det er verdt å nemne at ATDE- og ESF-modellen også har blitt brukt for å forstå korleis idrettsutøvarar på høgt nivå klarer å kombinere dette med studiar eller arbeid (Henriksen, Storm, Kuettel, Linnér, & Stambulova, 2020).

4.1.1 Athletic Talent Development Environment (ATDE) model – ein skildrande modell

I følge Henriksen (2010) er ATDE eit system av ein utøvar sin interaksjon både i og utanfor idretten på mikronivå, og korleis desse interaksjonane blir påverka av faktorar på makronivå.



Figur 4: Athletic Talent Development Environment (ATDE), ein skildrande modell (Henriksen, 2010, s.39)

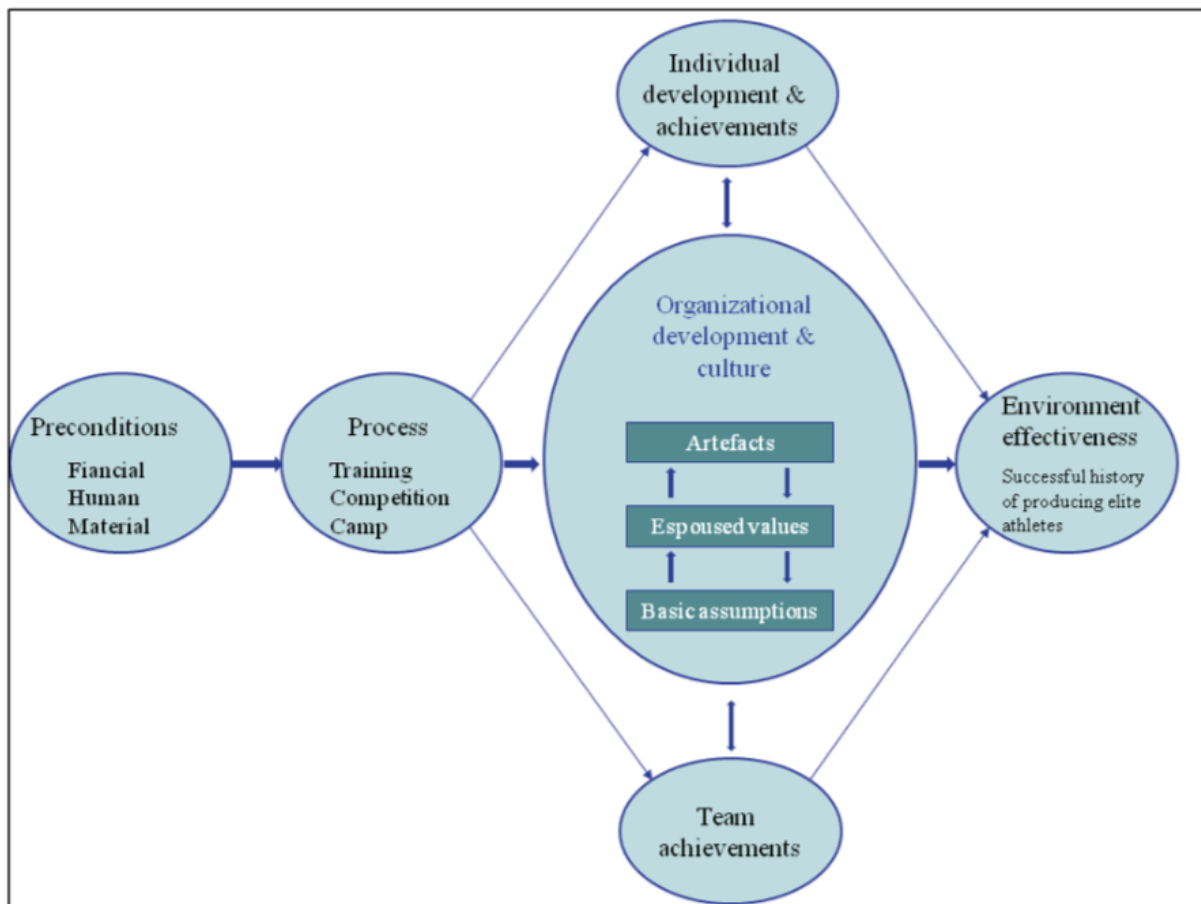
I sentrum av figuren finn vi naturlegvis dei talentfulle utøvarande, dei som utgjer den viktigaste delen av figuren. Dei andre komponentane er strukturert på to nivå

(mikro- og makronivå) i tillegg til to domene (idrettsleg og ikkje-idrettsleg). På eit mikronivå siktar modellen til det miljøet utøvarane held til i på dagleg basis, og her skjer mesteparten av interaksjonen gjennom sosiale settingar. På makronivå sikter ein i tillegg til sosiale settingar, også til verdiar og normer som gjeld i den kulturen som utøvaren er ein del av. Det idrettslege domenet dekkjer dei elementa som påverkar utøvaren direkte relatert til idrettskarriera. Det ikkje-idrettslege tek føre seg det som held til utanfor idretten, men som samtidig kan vere med å påverke utviklinga. Ein ser i figuren at det er klubbmiljøet som står nærmast utøvaren, og dermed har størst potensial til å påverke utviklinga. Innad i klubbmiljøet finn vi trenarar, lagkameratar og støtteapparatet. I modellen ser vi også at mikronivået omfattar skule, familie og vener, i tillegg til andre klubber og lag i omgjevnadane. På makronivå vil utdanningssystemet og den nasjonale idrettsorganisasjonen ha innflytelse på utøvaren si utvikling. Makronivå kan også bestå av ulike kulturelle element, som idrettskultur, tradisjonar og ungdomskultur.

Ein kan sjå at nokre komponentar utan tvil tilhøyrer eitt nivå og eitt domene. Som til dømes trenaren, som befinn seg på mikronivå i det idrettslege domenet. Samtidig kan somme komponentar gå over fleire nivå og fleire domene, som til dømes familie. Den tilhøyrer i utgangspunktet det ikkje-idrettslege domenet, men kan likevel vere veldig involvert i idretten. Difor er det særskilt viktig å presisere at dei nemnde elementa er teoretisk konstruerte slutningar om kva ein trur befinn seg i eit talentutviklingsmiljø. I den ytre delen av modellen prøvar Henriksen å illustrere kor dynamisk og skiftande eit utviklingsmiljø kan vere. Fortid, notid og framtid er perspektiv som blir representert når dei talentfulle utøvarane tek slutningar om framtidig engasjement, når organisasjonar vedtek ressursbruk og når klubbar konstruerer talentutviklingsprogram. Den relative betydninga av dei ulike komponentane er også noko som endrar seg over tid. Modellen framstår som økologisk i den grad at utviklinga til utøvaren blir påverka av konteksten utviklinga går føre seg i, og den tolkast som holistisk fordi den tek føre seg både den idrettslege og ikkje-idrettslege domene, mikro- og makronivå og utviklinga av miljøet i fortid, notid og framtid.

4.1.2 Environment Success Factors (ESF) model: ein forklarande modell:

I motsetnad til ATDE-modellen sin skildrande funksjon, er ESF-modellen utvikla for å supplere ATDE-modellen ved å strukturere faktorar som i større eller mindre grad gir miljøet suksess. Den har difor eit tydeleg forklarande potensial.



Figur 5: Environment Success Factors (ESF), ein forklarande modell (Henriksen, 2010, s.42)

Modellen tar først føre seg dei føresetnadar som er gitt av miljøet. Den illustrerer vidare korleis prosessen ved daglege rutinar har tre utfall: utøveren si individuelle utvikling og prestasjonar, lagprestasjonar og organisasjonsutvikling og kultur. Alle desse føresetnadane er nært knytt og påverkar miljøet sin suksess (Henriksen, 2010). Desse kan inkludere økonomiske-, menneskelege- og materielle ressursar. Antal trenarar og ledarar og deira ferdigheiter, i tillegg til kva fasilitetar som er tilgjengeleg er naudsynte faktorar for talentutvikling, men dei garanterer ikkje suksess. Desse føresetnadane gir vidare premiss til aktivitetar i dei daglege rutinane i miljøet. Desse aktivitetane varierar frå miljø til miljø. Likevel vil element som treningar, treningsleirar og konkurranse vere noko som er forventa skal eksistere i miljøet.

Dei daglege rutinane i miljøet kan som nemnt ha tre utfall. Det første utfallet er individuell utvikling og resultat og siktar til utøveren si utvikling av psykososiale og idrettslige ferdigheiter, og korleis kombinasjonen av desse påverkar idrettslege prestasjonar. Lagets utvikling og resultat referer til laget sin idrettslege suksess. Dette er det andre moglege utfallet av daglege rutinar. Til sist er organisatorisk utvikling og kultur, som står sentralt i ESF-modellen. Dette vert vidare konkretisert gjennom kulturelle artefakter, grunnleggande meningar og verdiar og normer. Både skikkar og tradisjonar, i tillegg til myter og historier som blir fortalt i miljøet inngår i kulturelle artefakter. Dette er også noko som kan vise seg gjennom fysiske uttrykk som klede, bygningar, tekst og språk. Kulturelle artefakter er enkle å observere, men det kan vere utfordrande å operasjonalisere og tolke. I miljøet er dei grunnleggande meningane ofte tolka som dei underliggende årsakene til handling. Desse er det ikkje nødvendig å

forklare eller argumentere for. Verdier og normer i eit miljø er dei sosiale prinsippa og mål som blir formidla til omverda. Dei som er ein del av eit tydeleg definert miljø vil vele verdier og normer, sjølv om det kan finnast avvik mellom kva dei formidlar munnleg og kva som blir uttrykt i praksis.

4.2 Kjenneteikn på suksessfulle idrettsmiljø

Henriksen (2010) har gjennom sitt doktorgradsarbeid kome fram til ein hypotese om at idrettsmiljø som blir tolka som suksessfulle vil ha nokre fellestrekk som vil skilje dei frå mindre suksessfulle miljø. Etter å ha henta inspirasjon frå Eccles og Gootman (2002) si forskning på samfunnsprogram og kva karakteristikkar desse har for optimal ungdomsutvikling, har Henriksen (2010) kome fram til åtte særtrekk som han meiner er å finne i suksessfulle utviklingsmiljø. Gjennom sin studie på segling, kajakk og friidrett har ein funne åtte trekk som er framtrekande i alle miljøa, og som verkar å ha stor betydning for det miljøet sin evne til å produsere nye eliteutøvarar. Desse trekka vil vere tydelegare om dei står i kontrast til sine motpolar, og Henriksen meiner difor det er hensiktsmessig å nemne kjenneteikn med utviklingsmiljø som er kjent som mindre suksessfulle. Dette er skildra gjennom Henriksen si empiriske erfaring som trenar og forskar i ulike idrettskontekstar. Det er også viktig å påpeike at desse trekka er basert på funn i individuelle idrettar, noko som gjer at ein må diskutere kor anvendeleg desse trekka vil vere når ein undersøker lagidrett.

Figur 6 viser at i suksessfulle talentutviklingsmiljø er element som trygghet, tilhøyring, psykologisk velvære og høg grad av kohesjon og tilknyting svært viktige. Framgang og mestring som ein del av eit langsiktig utviklingsfokus blir sett på som viktigare enn prestasjon i tidleg alder. Idretten si rolle i forhold til andre aktørar verkar koordinerte som gjer at utøvarar kan arbeide og utvikle seg under stabile og trygge omgjevnadar. Den heilskaplege utviklinga til utøvarar blir tatt omsyn til, og det blir tatt høgde for at ikkje-sportslege faktorar kan påverke idrettsleg prestasjon.

Trekk i suksessfulle talentutviklingsmiljø	Skildring	Motpol
Treningsgrupper med støttande relasjonar	Inkluderande treningsmiljø; trygge sosiale relasjonar, venskap, uavhengig av prestasjonsnivå, god kommunikasjon	Individualisering frå tidleg alder, trene aleine, rivalisering, prestasjon er kriterium for inklusjon
Nære rollemodellar	Noverande og framtidige eliteutøvarar, eliteutøvarar tek i mot dei yngre, overføring av kunnskap	Eliteutøvarar ekskluderer yngre, deler ikkje kunnskap og ser på dei yngre som konkurrentar
Idrettsleg støtte frå ikkje-idrettslege miljø	Skule, familie og vener erkjenner og godtek utøveren sin dedikasjon	Ikkje-idrettslege miljø viser ingen forståing for idretten og krava som følgjer med
Støtte til utøveren sin psykososiale utvikling	Det blir gitt moglegheit til å utvikle ferdigheiter som er viktig utanfor idrettskonteksten, utøveren blir sett på som heile menneske	Fokuserer berre på idretten og resultat, overdriven kontroll frå trenarar, prestasjonsorientert som å devaluere læring og utvikling
Trening som inviterer til allsidigheit	Prøver ulike idrettar i tidleg alder og mykje variasjon i daglege rutinar, takksemi for allsidig idrettsbakgrunn	Fremme tidleg spesialisering, fokus på utvikling av spesifikke ferdigheiter, andre idrettar blir ein trussel
Fokus på langsiktig utvikling	Fokus på mestring og utvikling i staden for suksess, tar vare på utøveren si totalbelastning	Fokus på kortsiktig suksess, barn blir sett på som små eliteutøvarar; ikkje tid til å lækja ved eventuell skade
Tydeleg og koherent organisasjonskultur	Samanheng mellom artefakter, normer og grunnleggjande føresetnadar, kultur gir stabilitet og støttar læringsmiljøet	Fragmentert kultur der verdiar ikkje tilsvara haldningar, usikkerheit og forvirring rundt aktørar i klubben, mangel på felles visjon
Integrasjon av innsats	Koordinering og kommunikasjon mellom skule, familie, idrett og andre komponentar, utøvarar opplev ein forsterka utviklingseffekt i livet	Mangel på kommunikasjon, motstridande interesser, opplev mange komponentar som dreg utøveren i ulike retningar

Figur 6: Kjenneteikn i suksessfulle utviklingsmiljø (fritt oversatt til nynorsk) (Henriksen, 2010, s.157-158)

I dei mindre suksessfulle utviklingsmiljøa vil prestasjon vege tyngst i vurderinga av kvalitet. Dette blir ein del av eit kortsiktig utviklingsfokus. Progresjon og læring blir

ikkje verdsatt, og andre interesser og idrettar blir sett på som ein trussel. Det blir ikkje utveksla kunnskap mellom individ, og innan ei gruppa kan utøvarane sjå på kvarandre som rivalar i staden for medsamansvorne som kan hjelpe kvarandre med utviklinga (Henriksen, 2010).

4.3 Kjenneteikn i utviklingsmiljø i fotball

Sidan Henriksen publiserte sitt doktorgradsarbeid, har fleire brukt dette metodiske og teoretiske rammeverket til å undersøkje andre idrettsmiljø. Den første som kartla lagidrett var Larsen, Alfermann, Henriksen og Christensen (2013) då utviklingsmiljøet i den danske fotballklubben AGF vart undersøkt. Dette miljøet vart undersøkt fordi det var kjent som eit suksessfullt utviklingsmiljø som fostra fleire eliteutøvarar. Fleire av kjenneteikna som Henriksen meinte var vesentlege var også å finne i dette miljøet. Likevel vart det også funne nokre trekk som gjekk i mot dei prinsippa som Henriksen hadde konstruert. Som nemnt tidlegare er overgangen frå junior til senior ofte ei stor utfordring (Stambulova et al., 2012), og i dette miljøet var det svært tydeleg. Få eller ingen tiltak prøvde å støtte under denne overgangen. Same tendensane såg Aalberg og Sæther (2016) då den norske toppklubben Rosenborg vart undersøkt med same metodiske og teoretiske rammeverk. Det fysiske skiljet mellom utviklingslag var både tydeleg og problematisk for dei unge spelarane som prøvde å slå gjennom. Da utviklingsmiljøet i Ranheim vart undersøkt ved hjelp av same metode, visste det seg at forholdet mellom rekrutt- og seniorlag var veldig nært. Dette var noko klubben bevisst arbeidde med, der dei ønska at dei yngre spelarane fekk bruke dei eldre, meir rutinerte spelarane som referanse i det daglege treningsarbeidet (Flatgård et al., 2020). Sjølv om både Rosenborg og Ranheim har blitt betrakta som suksessfulle, kjem det fram i studiane at dei to klubbane har ulike tradisjonar. I Rosenborg legger til rette for eit koordinert miljø og ein tilrettelagt kvardag, nettopp fordi fotballen og klubben krev mykje av spelarane som er ein del av utviklingsavdelinga. I Ranheim har dei mindre ressursar for å kunne legge til rette. Dette gjer at klubben oppfordrar spelarar til å ta ansvar for eiga utvikling, og heller jobbe med å kunne takle den motgangen spelarane møter i ein travel fotballkvardag.

Av dei utviklingsmiljøa som har blitt undersøkt ved hjelp av den holistiske økologiske tilnærminga, har desse hørt til i Skandinavia, nærmare bestemt Noreg (Flatgård et al., 2020; Aalberg & Sæther, 2016) og Danmark (Larsen et al., 2013). Nyleg har også den Belgiske klubben KRC Genk vore gjenstand for ein slik studie (Ryom, Ravn, Düring, & Henriksen, 2020). Elles i Europa er det mange anerkjente fotballakademi som driv med talentutvikling, da særskilt gjennom identifiseringsprosessar. Reeves og Roberts (2019) har brukt den holistiske økologiske tilnærminga for å undersøkje korleis desse akademia arbeida, og ved hjelp av ATDE- og ESF-modellar evaluerte forskarane korleis talentmiljøet og strukturane rundt fungerte. For å kartleggje dette vart 11 utviklingssjefar ved ulike Europeiske fotballakademi intervjuet. Det har blitt klart at for det er kritisk å identifisere unge fotballtalent for både internasjonale klubbar og nasjonale forbund. Studiar viser at det er større rørsle i spelarmarknaden som gjer at klubbar har færre internt utvikla spelarar, og hentar heller eksternt utvikla spelarar, noko som igjen skapar utfordringar med nasjonale- eller ligakrav til internutvikla spelarar (Poli, Ravenel, & Besson, 2018). Det blir sagt at profesjonelle klubbar er svært løyndomsfulle om korleis dei driv med talentidentifisering, rekruttering og utvikling, og dette kan gjer forskning på dette temaet utfordrande (Roderick, 2006). Likevel fann Reeves og Roberts (2019) indikasjonar på eit skifte frå å utvikle spelarar til klubben sitt førstelag, til ein multivariat talentidentifisering- og rekrutteringsprosess der dei også

ønska spelarar som ikkje nødvendigvis vart utøvarar på toppnivå, men likevel kunne seljast eller verte utlånt med profitt.

5.0 Metode

Formålet med dette prosjektet er å få ein oversikt og ei forståing av korleis RBK kvinner jobbar med utvikling av spelarar. Eg har i denne oppgåva valt casestudie som verkty. I dette kapittelet vil eg skildre korleis eg har tolka casestudie, kva utfordringar ein kan møte med denne metoden og mi tilnærming til forskingsprosessen.

Nilssen (2012) meiner at ein kvalitativ undersøkelse ikkje berre handlar om kva ein finn, men inneber også korleis desse funna er skapt. I dette kapittelet vil eg vise at ein slik prosess blir kjenneteikna ved at prosessen blir filtrert gjennom forskaren sine egne forståingsrammer (Widerberg, 2011). Metode blir også omtalt som å følge ein viss vei til eit mål (Dalland, 2012). For at det skal kvalifiserast som forskning, må vegen til resultata vere synleg og gjennomsiiktig, slik ein blir trygg på at funna gir eit nyansert bilete av den røynda som er undersøkt. Derfor har eg valt å gi ei detaljert skildring av denne forskingsprosessen i kapittel 4.3, som eg har delt inn i følgjande underkapittel: *mi datagenerering, utval, observasjon, intervju og relasjon*. Slik vil det kome tydeleg fram korleis eg har kome fram til analysen som blir gjort i kapittel (?), og prosjektet vil bli styrka av ein open og gjennomsiiktig prosess (Nilssen, 2012; Tjora, 2017).

Eg går inn i denne prosessen med stor audmjukheit, fordi eg i løpet av studietida ved høgskule og universitet har eg lært at det metodiske fundamentet for akademisk skriving må vere solid og gjennomarbeida. Eg har etterkvart oppdaga korleis dette kapittelet er med på å kvalitetssikre og validere den informasjonen som artikkelen ønska å formidle. Basert på denne erfaringa har metoden ein verdi forbi dette kapittelet. Fundamentet for oppgåva blir lagt i metoden, og om dette ikkje er gjennomført vil oppgåva miste all verdi – uavhengig av idrettsfagleg kvalitet. All datagenering, teori, metode og analyse må setjast saman til ein kunnskap som yt rettferd til forarbeid, informantar og det teoretiske grunnlaget. Dette kapittelet vil bli brukt til å reflektere og greie ut om den framgangsmåten eg har hatt i møte med miljøet eg skal undersøkje. Dette arbeidet vil gi betre føresetnadar for å kunne plassere eventuelle resultat i passande rameverk, som igjen legg grunnlaget for ei heilskapleg oppgåve som kan auke vår kunnskap innan feltet talentutvikling.

5.1 Vitskapleg forankring

I følge Aase and Fossåskaret (2014) må ein vitskapleg prosess byrje med ein refleksjon rundt kva kunnskap det er mogleg å innhente innan temaet det skal jobbast med. Metodevalet handlar ikkje berre om kva som er praktisk kan gjennomførast, eller kva for metode som i størst grad svar på det du ønskjer å finne ut av. Eit bevisst metodeval må også innehalde ei grundig vurdering og refleksjon rundt kva paradigme ein plasserer seg i og kva epistemologiske føresetnadar dette fører med seg (Widerberg, 2011; Aase & Fossåskaret, 2014). Eit paradigme er eit overordna sett av oppfatningar som avgjer parameter – Korleis forskarar forstå røyndom, korleis dei forstår kva som er kunnskap, korleis dei ter seg og tolkar rolla dei innehar, korleis dei forstår deltakarar og korleis dei deler kunnskap – i eitt gitt forskingsprosjekt (Markula & Silk, 2011). Innanfor sosialkunnskap fins det fleire paradigme, og her er det ikkje hensiktsmessig å rangere kva paradigme som er best. Ein må i større grad finne det paradigmet som passar best til det forskingsprosjektet som skal gjennomførast (Markula & Silk, 2011). I samfunnsvitenskapen handlar det om å sjå mennesket i ulike samfunn og ulike sosial konstellasjonar, både individ og grupper, men også eit samfunn som heilskap. Eit paradigme innan samfunnsvitenskapen er hemeneutikken, som tyder fortolkingslære. Den legg vekt på å tolke og forstå kva meiningar som blir knytt til kva handlingar

(Thagaard, 2013). I denne tradisjonen blir meining skapt og kjem fram i ein kontekst, og kan berre bli forstått i den konteksten der denne meininga kjem til uttrykk (Widerberg, 2011). Widerberg (2011, p. 26) meiner at vi overordna sett kan skilje mellom tre ontologisk ulike måtar å forstå menneske på:

- 1) Som heilt og haldent unikt i forhold til alt anna på jorda
- 2) Som delvis unikt og delvis likt andre pattedyr
- 3) Som heilt og haldent likt andre pattedyr

Ontologisk forståing dannar grunnlag for epistemologi. Dette legg igjen føringar for metodologi. I alle paradigme er desse dimensjonane gjeldande og kan ikkje bli forstått uavhengig av kvarandre. Korleis ein studerer mennesket og menneskeleg handling blir påverka av korleis ein står i forhold til desse dimensjonane. Dersom ein ser på mennesket som unik, må mennesket undersøkjast annleis enn gjennom ein naturvitskapleg tilnærming. Denne forståinga ligg til grunn for all kvalitativ forskning og korleis den ser på kunnskap (Widerberg, 2011).

I følge (Aase & Fossåskaret, 2014) er det eit skilje i kvalitativ forskning mellom *teorien om samanfall* og *teorien om samanheng*. Førstnemnde seier noko om at det ikkje fins ein objektiv røyndom rundt aktørane i eit samfunn, men at all kunnskap kan tenkjast som sann om den stemmer overeins med den objektive røynda. Tilhengjarar av ei slik vitskapleg tilnærming meiner at kunnskapsproduksjon overordna målsetjing er å avdekkje objektive årsakssamanhengar (Aase & Fossåskaret, 2014). Den reindyrka positivismen hamnar under denne kategorien, og den meiner det fins sikker kunnskap (Widerberg, 2011). Ei positivistisk tilnærming i samfunnsvitskap inneber å kopiere naturvitskapen si objektivering av studieobjektet/mennesket. Forskaren skal ikkje påverke studieobjektet eller ha med seg teoretiske føringar inn i sjølve prosessen. Dette dannar eit premiss om at forskingsprosessen skal oppnå same kunnskap sjølv om ein bytter forskar.

Teorien om samanheng går derimot ut på at all kunnskap som blir generert også blir filtrert gjennom dei menneskelege sansane til forskaren, og dermed vert denne kunnskapen påverka av den subjektive opplevinga til forskaren (Aase & Fossåskaret, 2014). I slike tilfelle kan forskaren på førehand ha ei forståing for kvifor aktørane handlar slik dei gjer, og på slik ønskjer dei å få bekrefta sine eigne tankar. Ein slik posisjon legg til grunn at mennesket gir alle objekt og hendinga meining, og den ytre røyndomen blir ein refleksjon av vår eiga forståing og handlingsrammer. Posivismen fekk aldri eit fotfeste i humanistiske disiplinar. Her vart tolking og forståing gjort til forskingsprosessen sitt overordna mål, fordi studieobjektet ofte er fenomen som gir uttrykk for ein meining (Nilssen, 2012; Widerberg, 2011). Dette har skapt ei nedvurdering av tilliten til objektiv kunnskap i samfunnsvitskapen, for i samfunnsvitskapen er forskaren alltid ein del av det ein studerer.

I tråd med ein hermeneutisk tradisjon blir meining skapt og kjem fram i ein kontekst, og kan dermed berre bli forstått i lys av den konteksten der meininga kjem til uttrykk (Widerberg, 2011). Tradisjonen tilsei også at all forståing bli bygd på eit grunnlag av forståing som objektet har erverva frå omgjevnadane, og at kunnskap dermed ikkje kan isolerast frå den konteksten det oppstår i. Både konteksten der informanten/objektet har skapt si meining, og konteksten der denne meininga blir tolka, har påverknadskraft på den kunnskapen som blir produsert. Dette gjer at den teoretiske og epistemologiske erfaringa forskaren har må drøftast. Forskingsprosessen sitt fundament blir tydeligare, og kunnskapsproduksjonen blir lettare å vurdere og dermed meir påliteleg (Nilssen, 2012; Widerberg, 2011).

I følge Hvid Larsen (2013) har vitskapsteoretiske refleksjonar ikkje fått tilstrekkeleg merksemd i kvalitative studie på talentutvikling i idrett. Hvid Larsen (2013)

meiner at det blir feil å argumentere for ein statisk idrett i møte med ein ung utøvar, og det er lite hensiktsmessig med eit positivistisk utgangspunkt i studiar kor ein i liten grad kan snakke om årsakssamanheng. Det blir derimot argumentert for at idretten i møte med utøvar er dynamisk, slik at forskingsprosjekt må vise omsyn til utøvaren si heilskaplege utvikling. Derifrå kan ein bygge på eit menneskesyn som er eigna for å få fram kva som ligg bak den unge utøvaren sine fortolkingar og handlingsrammer.

Min inngang i dette prosjektet var basert på audmjukheit. Med lite erfaring frå denne type forskning, hadde eg stor respekt for utfordringane eg ville møte i løpet av denne prosessen. Det viktigaste for meg som forskar var å stille meg så nøytral som mogleg utan å verte påverka av tidlegare erfaringar. Eg var veldig klar over at mi fortid innan fotball kunne farge mine oppfatningar av miljøet og dermed undergrave reliabiliteten til oppgåva. Eg måtte i staden ta i bruk mi metodiske og vitskapsteoretiske erfaring for å gi meining til kva som blei miljøet sin væremåte og handlingar. Det er likevel ikkje mogleg å kome unna at mine tolkingar av miljøet har innvirkning på funn og analyse. Mitt arbeid som forskar må stå fram som sjølvrefleksiv og open, slik lesaren forstår kva premiss kunnskapen er skapt under og dermed styrker oppgåva (Aase & Fossåskaret, 2014).

5.2 Casestudie som metodisk tilnærming

Casestudie er ein empirisk metode som undersøker eit samtidsfenomen i den konteksten det befinn seg i, og har som mål å få djup og grundig forståing av heilskapen som blir undersøkt (Yin, 2017). Casestudie som metode har ei noko krokete historie innan samfunnsforskning. Dette bygger i utgangspunktet på haldninga om at teoretisk kunnskap er meir verdifull enn praktisk kunnskap (Flyvbjerg, 2010). Casestudie blir betrakta som svært utfordrande, særleg på grunn av krav til godt systematisk arbeid. Dette til tross for at casestudie har vore sett på som «lett» forskning (Yin, 2017)

Ein casestudie er ein empirisk metode innan forskning som vert brukt i tilfelle der målet er å undersøkje eit moderne fenomen i den konteksten det eksisterer (Yin, 2017). Denne metoden kjem til sin rett når fenomenet som skal undersøkjast er av ein kompleksitet som vert plassert utanfor forskaren sin kontroll. Tjora (2017) nemner to grupper av strategiar som kan avgrense ei prosjekt: kriterieval og casestudie. Kriterieval avgrensar ved å plukke ut eller invitere deltakara ut i frå særskilte kriterier. Casestudie er ei undersøking som baserer seg på at fenomenet allereie er avgrensa av kven som er inkludert og kven som er ekskludert. Dette betyr at casestudie ofte blir tatt i bruk som ei avgrensing av kvalitativ forskning. Sidan prosjektet skal ha ei holistisk og økologisk tilnærming til eit avgrensa miljø, var casestudie det eg vurderte som mest eigna for mitt prosjekt. I tillegg har liknande studiar innan utviklingsmiljø i fotball brukt den holistiske og økologiske tilnærminga til (Henriksen, 2010; Aalberg & Sæther, 2016), og det vil derfor vere naturleg å bruke casestudie som metode også i dette prosjektet.

Maaloe (2004) hevdar det er tre tilnærmingar innan casestudie: ein teoribyggende, ein teoritestande og eksplorerande og integrerande tilnærming. Den første – teoribyggende tilnærming, har eit teoritestande utgangspunkt. I følge Yin (2017) spelar det inga rolle korleis ein teori oppstår, men ein teori bør bli formulert slik at ein forskar både kan teste og avvise den. I starten av eit prosjekt må forskaren ha klare utformingar av kategoriar slik ein veit nøyaktig kva svar som kan bekrefte eller avvise ei hypotese. Om ei slik tilnærming har strengt formulerte kategoriar, vil forskaren miste data som hamnar utanfor desse kategoriane. Prosjektet epistemologiske potensial handlar i stor grad om ein hypotese blir avkrefta, derfor vil den kunnskapen som forskaren samlar gjennom arbeidet med casestudiet få mindre verdi (Flyvbjerg, 2010)

Ei teoritestande tilnærming er ein «bottom-up» tilnærming der akkumulert data og objektive data dannar ein teori induktivt (Maaloe, 2004). Dette vil sei at forskaren går inn på feltet utan å ha danna seg meiningar og idéar frå før. På bakgrunn av den avgrensa observasjonen vil ein då kunne etablere ei større sannsynlig generalisering. Frå dette kan ein tolke forskaren si stilling som utskiftbar, og at alle som går inn i dette feltet vil få same funn. Denne tilnærminga står i samsvar med Widerberg (2011) si skildring av eit positivistisk kunnskapssyn, og denne tilnærminga skapar utfordringar når det kjem til studiens vitenskaplege kvalitet. Å nærme seg eit felt utan å gjere seg opp tankar på førehand er svært vanskeleg. Spesielt med tanke på den erfaringar eg som forskar sitt med, både som student og som tidligare deltagar av slikt fotballmiljø.

Begge dei tilnærmingane som er nemnd ovanfor er lineære, som hamnar i kontrast til den siste tilnærminga – eksplorerande og integrerande tilnærming. Denne tilnærminga er syklisk, i den forstand at det er ein løpande dialog mellom førehandsbestemte teoriar og idear, generert data, forskaren si tolking samt tilbakemelding frå informantar. Dette gir forhåpentlegvis ei djupare forståing for det feltet som blir undersøkt (Maaloe, 2004).

5.3 Forskingsprosess

For å gjennomføre ein god casestudie er det avgjerande med gode førebuingar (Yin, 2017). Ein viktig del av denne prosessen er å greie ut om sitt eige utgangspunkt og korleis dette eventuelt kan påverke den kunnskapen som blir skapt. Det etiske ansvaret er i følge Widerberg (2011) både større og meir omfattande enn ved andre studiar.

Datagenerering

I denne prosessen er det viktig å formidle mitt eige utgangspunkt og korleis dette kan påverke den kunnskapen som blir skapt. Ved kvalitative studiar ligg det eit stort og meir omfattande etisk ansvar samanlikna med andre forskingsmetodar (Widerberg, 2011). Som nemnt er det ikkje mogleg å engasjere seg i og undersøkje eit felt utan at dei tidlegare erfaringane påverkar perspektivet. Gjennom studiar og deltaking i frivillig idrettsliv har eg etterkvart opparbeida mykje kunnskap om feltet som kan ha stor påverknad på korleis eg som forskar engasjerer meg i feltet. På motsett side har eg ingen personlege forhold til klubben frå før, og kjem derfor inn med nye auge. Det kan vere problematisk om eg som forskar let erfaring og omgjevnadar farge mitt perspektiv (Tjora, 2017). Som forskar er det viktig at eg bevisstgjer mine erfaringar og min kunnskap for å ikkje hamne i ei bekreftande rolle der teorien skal lede meg til mine funn.

Utval

Sidan eg brukar casestudie som metode, vil det skje ei naturleg avgrensing av kven som blir ein del av utvalet (Tjora, 2017). Miljøet er gjennomfører feltarbeidet i alle ein naturleg del av utvalet, og alle blir ein del av observasjonsprosessen. Djupare feltarbeid, der eg skal ha intervju med enkeltindivid som inngår i miljøet blir ein anna prosess. Når det kjem til val av informantar til intervju vil det viktigaste vere å finne individ som av ulike grunnar kan uttrykke seg på ein reflektert måte om det aktuelle temaet (Tjora, 2017). For å få eit godt bilete av miljøet ville eg ha variasjon innan informantgruppa. Blant støtteapparat ville eg ha ulik erfaring, ulike roller i miljøet, samt eit inntrykk av at dei hadde klare meiningar om temaet. Ein av informantane hadde vore i klubben i fire sesongar. I denne perioden har vedkommande hatt ulike roller, både som

hovudtrenar for rekruttlaget, spelarutviklar og assistenttrenar for rekruttlaget og har lang erfaring innan fotballen. Ein annan informant har vore i klubben i ni månadar i ei stilling som utviklingsansvarlig i klubben. Vedkommande har hatt mange ulike roller i andre klubbar, til dømes som keepertrenar, FFO-ansvarlig og utviklingsansvarlig og har over ti års erfaring innan trenarvervet.

Blant utøvarane ønska eg variasjon i alder og erfaring i klubben, samt at dei sto fram som ulike personlighetstyper. For å få eit godt utval her vil eg i samråd med lagleiar/ansvarleg diskutere kven som er gode intervjuobjekt. Samtidig ønskjer eg at intervjupersonane skal stille opp mest mogleg av eigen vilje, og vil ytre ønskje om dette i starten av feltarbeidet. Da har eg moglegheit til å velje dei mest passande objekta til djupneintervju blant dei som har meldt seg frivillig. Dette var i praksis vanskeleg å få til. Ein informant henvendte seg til meg og tilbød seg å stille som informant. Dei to andre informantane tok eg sjølv kontakt med. Alle stilte seg positive til å bli intervjuet.

Observasjon

Som nemnt er det etiske ansvaret meir omfattande ved kvalitative studiar. Aspekt som tillit, tålmod og respekt er særskilt viktig å ha med seg i møte med alle aktørar som inngår i prosjektet (Tjora, 2017). Ei utfordring i eit slikt prosjekt vil ofte bli tidspresset. Å opparbeide tillit tek tid, men ein har ofte ei avgrensa mengde tid til å samle den informasjonen ein ønskjer. Det var difor viktig at eg på førehand var bevisst på dette, og prøvde å vere aktiv i arbeidet frå dag ein. Her var det viktig å finne ein balanse mellom det å vere pågåande og passiv i observasjonsprosessen. Det blir ikkje naturleg å gå mellom spelarar og vere veldig kontaktsøkande før eg har etablert gjensidig tillit. I følge Tjora (2017) er det ein fordel å bruke tid som observatør, slik at alle aktørar blir vandt med forskaren sitt nærvær. For å optimalisere dette gjorde eg meg opp tankar på førehand om korleis eg skulle innhente informasjon i feltarbeidet. Her henta eg inspirasjon frå andre oppgåver som var lik mi, og korleis dei valde å løyse det. I følge Nilssen (2012) kan det vere hensiktsmessig med feltnotatar under observasjon. Aalberg and Sæther (2016) la ekstra vekt på dette tiltaket i hans undersøking av utviklingsmiljøet i Rosenborg, og eg føler difor det er hensiktsmessig å ha same fokus når eg går inn i observasjon av feltet i RBK kvinner.

Vi menneske driver med observasjon på dagleg basis, men det som skil forskande observasjon frå kvardagsleg observasjon er fokuset. Forskaren sine observasjonar er systematiske og hensiktsmessige (Postholm, 2010). Dette gjer meg bevisst på behovet for ein form for loggføring, og hadde med loggbok ved oppstart av observasjonsperioden. Sidan eg både eg godt kjent med teorien på fagfeltet, samt veldig godt kjent med andre liknande studiar, var eg klar over kva eg skulle rette merksemda mot. Loggboka vart brukt til å notere ned observasjonar som handla om det relasjonelle og praktiske. Eg ønskja legge frå meg mest mogleg av det fotballfaglege og vie det minst mogleg merksemd. Eg merka at det er vanskeleg å ignorere dette når ein har erfaring på området, både som utøvar og som trenar. Til tross for denne utfordringa var eg nøgd med mine observasjonar ved dei første anledningane.

For min egen del var det viktig at eg ikkje gjekk inn og leita etter nett det same som dei funna dei har i tidlegare studiar, men at eg hadde visse idéar som eg kunne justere underveis. Det kunne til dømes vere vanskeleg å kartleggje alle små hendingar som kunne ha tyding i løpet av ein dag. Difor valde eg, etter inspirasjon frå tidlegare studiar å fokusere på enkelte ting kvar dag. Kva desse tinga skulle vere blei ei vurderingssak som vart gjennomført fortløpande.

Dette gjorde at eg til dømes observerte noko på ei tirsdagstrening, som eg noterte ned for å undersøkje om det same fenomenet oppsto ved neste tirsdagstrening. På denne måten blei det ei syklisk loggføring som blei sjåande slik ut; 1)notere ned observasjonar av det som skjer på feltet samt interaksjonar med individ i miljøet, 2) drøfte kva betydning desse observasjonane kunne ha, 3)vurdere kva eg skal sjå etter vidare. Punkt nummer 1 vart alltid gjennomført på feltet eller rett etter avslutta observasjon. Her fikk eg systematisert alle tankar og observasjonar eg hadde gjort i løpet av observasjonsdagen. Punkt nummer 2 vart som oftast gjennomført etter litt tid, gjerne same dag. Slik fikk inntrykka surre litt i hovudet før eg skulle drøfte det skriftleg. Dette gjorde eg ofte på notatfunksjon på datamaskin. I denne fasen brukte eg notatane som hjelpemiddel til å drøfte å skrive ut om vidare tankar eg hadde. Denne drøftinga førte til punkt 3, der eg planla kva eg skulle leite etter i den vidare observasjonen. Eg opplevde også at drøftingsprosessen pågikk utover den tiltenkte tida, der eg av og til kunne kome på viktige poeng elles i kvardagen. Dette kunne skje når som helst, så eg oppretta difor eit eige notat på mobilen der eg skreiv ned tankar og meiningar. Totalt gjorde notatane at drøftingsprosessen blei omfattande, og fleire av desse notatane var med på å forme kva eg ville undersøkje både i vidare observasjon og i intervju.

Observasjonen var noko eg opplevde som utfordrande. I mange tilfelle blir ein som forskar overflødig i den treningssettingen som du observerer. Det er vanskeleg å finne ein naturleg plass, for alle aktivitetar i og rundt laget er satt, og her blir det lite handlingsrom om ein prøvar å unngå for mykje forstyringar. Eg prøvde aktivt å spørje om eg kunne bidra, men med omfattande støtteapparat var dette ofte unødvendig. I somme tilfelle fikk eg moglegheit til å bidra med enkle ting som ballhenting, andre gangar tok eg ei meir passiv rolle og sto på sidelinja.

Intervju

Gjennom observasjon får ein sjå fenomen utfolde seg, medan ein ved hjelp av intervju får gått nærmare inn på meinigar, haldningar og erfaringar til kva enkelt (Tjora, 2017). Kvalitativt intervju er også den mest utbreidde datagenereringsmetoden. Eg valde å nytte meg av djupneintervju, som i følge Tjora (2017) gir ein betre forståing av informanten sine opplevingar, samt korleis informanten reflekterer over dette. Dette bygger på mitt ønske om å forstå verdsbilete til informanten, samtidig som metoden legg til rette for å forstå samanhengar utover enkeltindividet som informanten representerer. I dette tilfellet handlar det om å forstå korleis utøvarane vert påverka av utviklingsmiljøet i RBK kvinner. Jamfør det holistiske perspektivet denne oppgåva er bygd på er det hensiktsmessig å bruke institusjonell etnografi, som *tek utgangspunkt i folk sine kvardagsutfordringar og utforskar vidare dei sosiale relasjonane, ytre krefter og føringar, samt samfunnsmessige dominansforhold som er knytt til desse erfaringane* (Tjora, 2017, p. 115).

Gjennom intervju er forskaren svært sentral, der forskaren sjølv blir eit av dei viktigaste instrumenta (Nilssen, 2012). Her vil evna til å oppnå kontakt bety mykje (Dalland, 2012). Tidlegare oppgåver som har brukt same innfallsvinkel og metode som eg har, men har hatt ulike tilnærmingar til intervju. Nokon har brukt fokusgruppeintervju mens andre har brukt djupneintervju. Etter råd frå veileiar valde eg djupneintervju, som i følge Tjora (2017) gir ein betre forståing av informanten sine opplevingar, samt korleis informanten reflekterer over dette. Dette var, i tillegg til observasjon, ein av dei viktigaste kjeldene til data.

På førehand har eg konstruert ein intervjuguide. Denne dannar allereie eit grunnlag for kva eg ønskjer å finne ut (Dalland, 2012). Denne intervjuguiden vart

utarbeida med inspirasjon frå både Henriksen, Stambulova, and Roessler (2010) og Flatgård (2018). Her var det ein intervjuguide for utøvar og ein intervjuguide for trenar/støtteapparat. I intervjuguiden var det viktig å få fram dei viktige momenta, som tilknytning til miljøet, erfaringar og relasjonar både på mikro- og makronivå. Eit djupneintervju har den frie, opne samtalen som ideal, og dette kan lett forstyrrast av ein intervjuguide (Tjora, 2017). Det er aldri intensjonen og følgje denne intervjuguiden slavisk, noko eg fikk erfare under forsøksintervju. Under forsøksintervjuet fikk eg prøve meg som intervjuande forskar, der eg undervegs var bevisst på å veksle mellom intervjuguide og uformelle samtaleretta oppfølgingsspørsmål til informanten. Eg ville bruke intervjuguiden som eit rettleiande virkemiddel for å forsikre meg om at eg får med alt.

I intervjusituasjonen opplevde eg intervjuguiden som svært hjelpsam. Gjennom observasjon og tilstedeværelse hadde det blitt skapt relasjon mellom meg og intervjupersonane. Dette gjorde at det var enklare å ha ein open samtale og ikkje fylle intervjuguiden slavisk. Somme informantar hadde meir informasjon å kome med enn andre. I retrospekt gjer ein seg ofte opp tankar om kven som er ein «god» informant, men samtidig kan ein diskutere kva som eigentleg ligg i dette. Det som blir oppfatta som ein «god» informant er ofte dei som gir dei svara som forskaren ønskjer, men som ikkje nødvendigvis er hensiktsmessig for å tilføre eit nyansert bilde av den tematikken ein undersøker.

Transkribering er tidskrevjande, men er ein verdifull start på analyseprosessen. Ein time med opptak kan ta opptil seks timar å transkribere, men under dette arbeidet blir ein i større grad kjent med den innsamla dataen og kan allereie då plukke opp informasjon som kan vere nyttig i ein analyseprosess (Nilssen, 2012). Det er ofte anbefalt å transkribere så snart som mogleg etter endt intervju, men av praktiske årsaker fikk eg prøvd begge deler. Eg såg positive sider både med å transkribere med en gang og å gjer det etter nokre daga. Det var likevel mest effektivt å transkribere like etter gjennomført intervju. På denne måten hadde eg samtalen friskt i minnet.

Relasjon

På førehand følte eg veldig på det ansvaret eg hadde tatt på meg ved å involvere klubben i denne prosessen. Klubben gir tid og rom til meg som forskar, og da hadde eg eit stort ønske om å kunne gi noko tilbake. Men dette er igjen avhengig av kvalitet både i kva eg gjer, men også i den tilgangen til verdifult datamateriale eg får. Eg er ein ung student med lite erfaring som forskar, og spesielt lite erfaring med intervjuarbeid og observasjon. Og sjølv om eg kjenner til fotballfeltet, har eg inga erfaring med det nivået klubben ligg på. Dette gjorde at eg gjekk inn i arbeidet med audmjukheit. Eg visste lite om kor komfortabel eg ville føle meg i konteksten, og kor imøtekommande konteksten er for en framande aktør. Dette er ting som er vanskeleg å førebu seg på, men verdt å ha tenkt gjennom nokre problematiseringar på førehand. Av natur tek eg som person ikkje stor plass i ei gruppe, i tillegg til at eg også treng tid for å oppnå ein relasjon. I dette tilfellet er tid mangelvare, så nokre tiltak måtte gjerast. I starten av klubbetoktet vil eg vere bestemt på å få introdusere eige prosjekt, slik alle visste kven eg var og kva eg ville oppnå. Herifrå vil eg legge fram eit ønske om å vere imøtekommande og snakkesalige, slik eg fikk mest mogleg ut av tida i klubben. Samtidig ville eg vere litt tilbaketrukkne første dagane, før eg etterkvart vart meir og meir pågåande. På denne måten ønskja eg at utøvarane var mest mogleg komfortable før eg

Første dagen i observasjon fekk eg moglegheit til å presentere kort om prosjektet. Eg fekk forklare meir nøysamt til trenerteamet, slik dei kunne bidra til å finne gode

intervjuobjekt. Under aktiviteten var det vanskeleg å finne sin plass, fordi alle involverte var opptatt med enten instruksjon, oppfølging eller sjølve aktiviteten. Når treninga endra natur og det blei initiert spelesekvens, hamna fleire skadde eller sjuke spelarar på sidelinja. Dette visste seg å vere ei fin moglegheit for feltsamtalar. Her fikk eg både forklare meir om prosjektet, samt spør om ting som skjedde under økta og korleis dei opplever miljøet i klubben.

Seinare i observasjon oppdaga eg at dette ikkje var ein like enkel inngang. Interesse for kven eg var og kva prosjektet handla om hadde blitt mindre, både frå spelargruppa og støtteapparatet si side. Dette gjorde at eg måtte vere meir aktiv og pågåande, noko som eg oppfatta ulike haldningar til. Somme gav inntrykk av at dette var greitt, medan andre gav inntrykk av at dette var ubehagelig.

5.4 Korona

Vinter/vår 2020 vart stort sett prega av unntakstilstandar på grunn av den globale pandemien Covid-19. 13.mars valde styresmakter å stengje ned landet, og med dette også universitet og all aktivitet innan idrett. Dette vart ein klar inngripen i mitt arbeid med å ferdigstille denne masteroppgåva. Eg hadde planlagt for totalt tre veker observasjon, og hadde gjennomført to av dei då landet stengte ned. Den tredje og siste veka i observasjon gjekk difor ut. Eg hadde gjennomført tre av intervjua i samband med dei to første vekene i observasjon. Dei resterande to intervjua blei gjennomført ved hjelp av videosamtale med informantane. Den informasjonen som eg fekk frå informantane kunne bere preg av mangel på aktivitet i klubben den siste tida. Dessverre så har også campus Dragvoll vore stengt som følgje av pandemien, som har gjort at eg ikkje kunne besøkt min faste lesesalplass. Dette er i utgangspunktet ikkje eit stort problem, men utover skriveperioden vart denne rutinen eit klart sagn. I tillegg har det fysiske biblioteket på campus Dragvoll vore stengt, som igjen har avgrensa søk etter teori til det som ligg tilgjengeleg på nettbibliotek. Dette har ikkje vore den største utfordringa, men har klart vore ein uforutsett utfordring.

Alle desse hendingane har til saman forringa det produktet eg sitt igjen med til slutt. I kor stor grad det har påverka er det umogleg å seie noko om. Det vart ein merkeleg periode, og oppi det heile var eg heldig som hadde samla nok data før desse hendingane tok plass, slik eg kunne fullføre til planlagt tid.

6.0 Analyse

Dette kapitlet tar føre seg resultatene, og den analysen eg gjer med bakgrunn i den casestudien som har blitt gjennomført. Dei analyser eg har gjennomført vil bli presentert på den måten eg meiner er mest hensiktsmessig for å både operasjonalisere dei premissa som ein holistisk og økologisk tilnærming er bygd på, samtidig som ein i størst mogleg grad klarer å behandle den omfattande datamengda på ein oversiktleg måte.

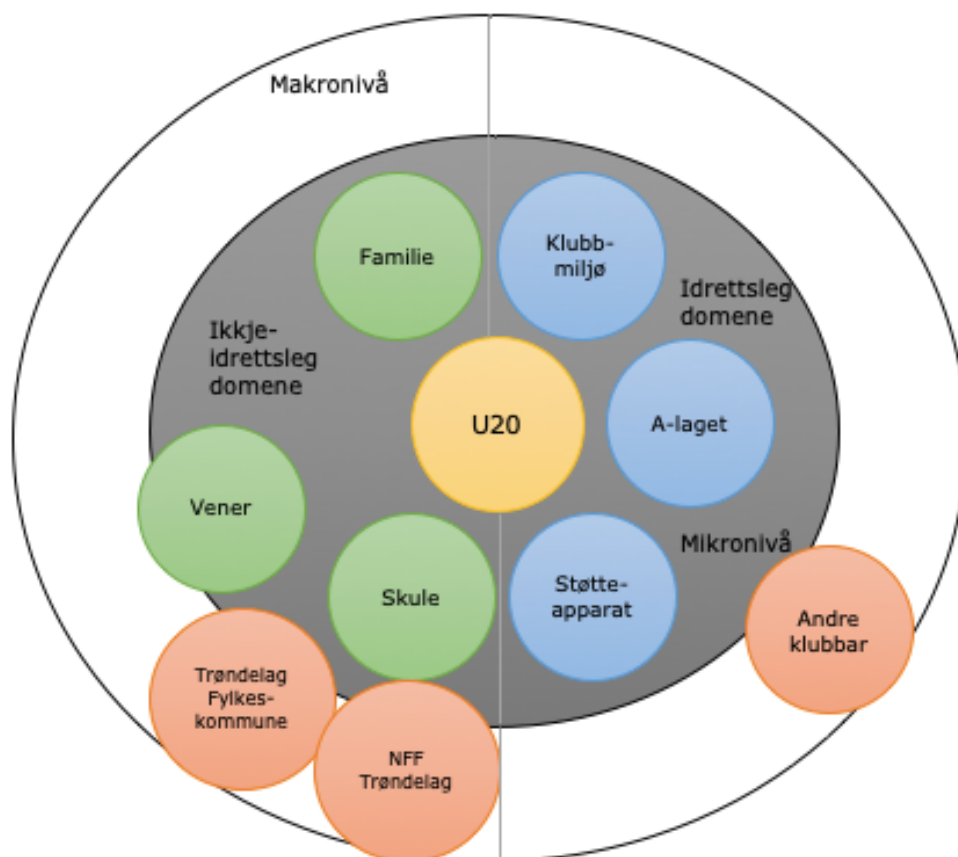
I likskap med Henriksen (2010) sitt doktorgradsarbeid vil eg presentere empiriske versjonar av dei teoretiske modellane han introduserte. Gjennom desse modellane viser eg korleis eg har tolka miljøet sine karakteristikkar, med grunnlag i den strukturen som modellane tillét.

6.1 ATDE

Athletic Talent Development Environment Model er den teoretiske modellen som skildrar miljøet frå eit objektivt standpunkt. Her vil relasjonane mellom dei ulike aktørane vere i fokus. Dette vil vere med på å vurdere i kor stor grad dei ulike aktørane påverkar kvarandre og korleis dei påverkar utviklingsmiljøet, og dette skal kome fram i modellen. Det er viktig å sjå på modellen i eit perspektiv der utøvarane skal oppleve eit hensiktsmessig miljø for å kunne ta steget vidare. I kvinnefotball blir det vanskeleg å kalle det ein overgang frå junior til seniornivå, noko rammeverket tidlegare har brukt som eit referansepunkt. I RBK kvinner sitt tilfelle spelar rekruttlaget også seniorfotball, men på nivå 3 i Noreg. Difor ser vi på steget vidare som å kunne ta steget opp til toppnivå i senioridretten i Noreg. Modellen skal altså vise utøvarane sin interaksjon både i og utanfor idretten på eit mikronivå, samt korleis desse interaksjonane vert påverka av aktørar og bestanddelar på makronivå (Henriksen, 2010, p. 29). Dette skal ta omsyn til det heilskaplege perspektivet der en tar høve for mikro- og makromiljø og idrettslege og ikkje-idrettslege domene.

6.1.1 Mikronivå – idrettsleg

Mikronivået skildrar dei aktørane og komponentane som har verknad på utøvarane på dagleg basis. Ein ser i figur 7 at dei fleste aktørane og komponentane som inngår i denne analysen befinn seg nettopp på mikronivå, som vil sei dei har kort avstand til spelargruppa. Det er ei tydeleg teikn på at det er desse aktørane som har mest verknadskraft på utøvarane og deira opplevelse i miljøet. I det idrettslege domenet er det støtteapparatet, internt klubbmiljø og a-laget som ein må forholde seg til.



Figur 7: Skildring av utviklingsmiljøet i RBK kvinner

Støtteapparat

Støtteapparatet er definitivt den komponenten i miljøet som kjem tettast på spelargruppa. Det er denne gruppa som gjennomfører det daglege arbeidet med å legge til rette for at kvar enkelt spelar skal utvikle seg vidare på vegen mot å nå seniornivå. På denne fronten har tiltak blitt gjort før årets sesong. Det som tidligare var eit «one man show» (i følgje tidligare hovudtrenar, no assistenttrenar), har utvikla seg til eit kompetanserikt trenerteam beståande av ein hovudtrenar, to assistenttrenarar og ein keepertrenar. Denne gruppa følgjer laget tett. I løpet av observasjonsperioden, som var ein del av sesongoppkøyringa, fekk laget eigen fysioterapeut. Dette var ei frivillig stilling. Ein ser teikn på gode relasjonar mellom trenarane og spelarane, samtidig som at trenerteamet ber preg av å vere nytt.

«Det er kjempepositivt at vi har blitt flere i trenerteamet, det er helt avgjørende for å styrke utviklingen vår. Vi har også vært bevisst på at vi trenger tid for å finne ut av hverandre. Finne våre styrker og svakheter, og hvor vi kan bruke hverandre.» T1

«Jeg tror U-laget kjenner litt på at det begynne å skje ting, at det begynne å løsne for dem. Trenerne begynner å dele opp spillergruppa seg i mellom, og kan begynne og jobbe individuelt med utviklingsplan og sånne ting.» T2

«Klubben er veldig profesjonell på mange områder. Selv om du ikke er på nivået til de aller beste, bryr de seg like mye om deg og din utvikling.» S3

I observasjon fikk eg og vere med når trenargruppa hadde teammøte. Dette var ein gjennomgang for at alle involverte skulle ha kontroll på spelargruppa og kva som skjedde på den fronten. Møtet gikk også ut på å gi tilbakemelding, konstruktiv kritikk og ha faglege samtalar. Her vart det samtalar rundt spesifikke ting på feltet, og det vart diskutert korleis dette kunne løysast på ein enda betre måte. Dette vart oppfatta som ein reflekterande prosess, der trenerteamet også var i ein situasjon der dei måtte lære å kjenne kvarandre. Under dette møtet vart det også diskutert rundt korleis inndelinga av spelarar knytt til kvar trenar skulle gå føre seg. Trenarane hadde delt opp spelargruppa seg i mellom som dei hadde eit særskilt ansvar for å følge opp med feedback både på og utanfor feltet. På eit seinare tidspunkt bekrefta ein spelar at denne prosessen hadde komt i gang, og dei hadde jobba med individuelle utviklingsmål knytt til den feedbacken trenarane gav.

Det kjem også fram at det kan oppfattast som utfordrande for spelarane at trenarane er nye i si rolle:

«Jeg har ikke følt på den individuelle oppfølginga så veldig. Jeg tror dynamikken blir litt vanskelig, siden det har vært mye forandringer.» S2

Dette har også blitt obeservert på feltet, at det i stor grad er generelle tilbakemeldingar som pregar treningsaktiviteten. Dette kan absolutt vere hensiktsmessig for at laget som heilheit skal utvikle seg. Men dette går i mot klubben sitt uttrykk for at rekruttlaget skal tilretteleggje for individuell utvikling. For at dei individuelle spelarane skal kunne utvikle seg, må spelarane få individuell tilbakemelding. Forsking peikar på individuell, spesifikk feedback som vesentleg for optimal utvikling (Martindale et al., 2007; Martindale, Collins, & Daubney, 2005), som Lagestad, Sæther og Ulvik (2017) har definert som ein vesentleg skilnad mellom elite- og amatør-trenarar.

Den store mengda kompetanse som har samla seg i klubben kom ofte opp i feltsamtalar. Dei eg snakka med var veldig opptatt av å snakke opp dei rundt seg, og var klar på at dei la stor verdi i den kompetansen dei hadde klart å samla på huset.

«Vi har fruktelig gode ressursar i form av kompetanse. Der tror jeg vi er Norgesledende.» T2

Arbeidet med kunnskap og kompetanse er særskilt viktig i den prosessen med organisasjonsutvikling som RBK kvinner no er inne i (Seippel, 2003). Det er likevel ikkje nokon sjølvfølgje at klubben har oppnådd den kompetansen som dei no har, i følgje trenar 2:

«Guttasida grabbe til seg de beste trenerne, så står røkla igjen og skal jobbe med jentesida. Men opplever at, spesielt her da, om bare nok flinke folk velger å bruke tida si på jentesida, så er det så mye mer potensiale som kan bli hentet ut.» T2

Dette er nok et eksempel på korleis dei ansatte i klubben omtalar den gode kompetansen som har samla seg i og rundt klubben i svært positiv forstand.

Klubbmiljø

Både i feltsamtalar og i intervju har fleire av aktørane ytra kor positivt det sosiale miljøet i gruppa er. Fleire feltsamtalar har også gått uttrykk for ei endring i kulturen når det kjem til det sosiale. Det som tidlegare vart oppfatta som eit meir utrygt miljø har gjennomgått drastiske endringar siste åra. Trenar 1 vel å legge det fram slik:

«I all ydmykhet vil jeg ha litt av æren for det. Jeg har tidligere trent breddeklubber i samme divisjon som rekruttlaget, og det var opplest og vedtatt at det var et dårlig miljø i TØ. Det noe av det første jeg tok tak i som trener her. Jeg tror at trygghet og trivsel er helt avgjørende for utvikling, så vi har klart jobbet mye med det.» T1

«Etterhvert fikk vi respons fra spillere som hospiterte, som ikke hadde vært der på en stund, at det føltes tryggere og morsommere å være på trening. Det røyk jo noen spillere i den prosessen, som definitivt var veldig gode fotballspillere, men var et problem i garderoben» T1

Dette tyder på at det har vore innført tiltak som har gitt resultat i praksis. Det er vanskeleg å sei om dette har gått utover det idrettslege, men forskning viser at oppfyljing av psykologiske og emosjonelle behov er hensiktsmessig i ein slik setting (Taylor & Bruner, 2012). Som sagt har det gode sosiale miljøet også blitt nemnt i feltsamtalar. Ikkje berre av andre i trenerteamet, men også av fleire av spelarane. Her legg dei vekt på seriøsitet, samt samhald og glede. Denne kulturen gjer at trenar 1 føler seg trygg på at nye spelarar kan kome inn i gruppa og føle seg velkommen.

«Både før, under og etter trening så er det fokus. Det er et miljø der det er andre som satser, det hadde jeg ikke i gamleklubben.» S1

«Vi er i en alder der det fort kan bli kræsje, det er jo litt forskjell om du skal begynne på videregående eller begynne å studere. Samtidig synes jeg de eldre er veldig flinke ovenfor de yngre.» S3

«..for min egen del er jeg veldig trygg på den spillergruppa vi har, det er en veldig inkluderende og sosial gjeng. Som gjør at om du flytte til byen, så miste du sannsynligvis litt kontakt med gamle venner. Men da igjen er det veldig viktig at vi har et så trygt og godt miljø at om du ikke får deg ny bestevenn, så har de en gjeng som tar vare på hverandre.» T1

Ein må likevel sette dette i eit meir nyansert perspektiv. Sjølv om det verkar som miljøet har eit godt samhald, blir det også konkretisert konsekvensar for det gode samhaldet. Forskning viser at samhald i idrettslege grupper kan ha ulike utslag på sportsleg prestasjon, og det kan derfor vere lurt å legge til rette for at det sosiale samhaldet ikkje blir sterkare enn det idrettslege samhaldet (Høigaard, Säfvenbom, & Tønnessen, 2006).

«Noen kan være de sosiale premissleverandørene, uten å være de sportslige premissleverandørene. Og med det mener jeg at samholdskulturen ofte trumfer kvalitetskulturen.» T2

«Vi er litt i startgropa på en internkultur... Så det er liksom å finne den kulturen som styrke toppidrettsmentaliteten og tar vare på samholdet. Der er jeg spent på hvor vi er om et år.» T2

Dette frampeiket er eit godt teikn på den prosessen klubben er inne i. Den store omstruktureringa er tydeleg og ny gruppedynamikk skal dannast, både i spelargruppa internt, mellom spelargruppa og trenerteam, samt innad i trenerteamet. I lys av trenerteamet kunne ein til dømes observere mangel på kommunikasjon på kva tid

keepertrener skal avslutte si spesifikke trening for å slutte seg til resten av gruppa for spelsekvens.

Eit fenomen som både går igjen i observasjon, men også blir nemnt i intervju er det naturlige hierarkiet i laget. Dei meir etablerte spelarane får i større grad ansvar for ulike ting både på og utanfor bana. Dei nysignerte spelarane ser ut til å vere komfortable med dette tiltaket, og synes det bidreg positivt.

«Jeg er jo eldst og det gjør jo at trenerne legg ansvar på meg, både på og utenfor feltet. Jeg får beskjed om å ta vare på de nye som kommer inn.» S2

«De kjenner til opplegget, det blir jo mye nytt for oss. De er veldig flinke å lære oss for eksempel øvelser på trening.» S1

Under observasjon vart det plukka opp fleire situasjonar som kunne underbygge desse påstandane. Dei eldre og meir rutinerte spelarane tok ofte ansvar under oppvarming. Her bidrog dei både med tilbakemelding til dei nye spelarane, samtidig som dei styrte utviklinga av oppvarmingsøvingane. Enkelte av dei rutinerte spelarane var også flinke til å oppsøke sosial kontakt med hospitantar. Sjølv om hierarkiet kjem fram ved at dei rutinerte spelarane blir premissleverandørar på kvalitet og innsats, ser ein ei tydeleg bevisstgjerjing på at det ikkje skal bli eit sosialt skilje mellom yngre og eldre spelarar.

Når det kjem til klubbkultur er dette vanskeleg å skape eit godt bilete av. Klubben er inne i ein overgang frå å vere Trondheims Ørn til å heite Rosenborg kvinner. Kva som gjeld no av kultur og fenomen i klubben er det ingen som kan seie noko om, av fleire grunnar. Tidlegare har det vore vedtatt verdiar og liknande frå klubben sentralt, men på tidspunktet eg var i klubben var det ikkje avgjort om dette skulle vere med vidare, om det skulle skapast nye verdisett eller om Rosenborg kvinner skulle adaptere Rosenborg sine verdisett til sine egne.

«Glød, presisjon og stolthet er jo klubbverdiene. Også spør du samtlige spillere i klubben, så trur jeg veldig få vil ha kontroll på hva det er og hva det betyr. Styret hadde utarbeida det, brukt mye tid og var fornøyd. Men det betyr veldig lite.» T2

«Vi har brukt «eagles fly» når vi har lagt ut ting på sosiale media. Brukt draktfargene, med gule og blå hjerter og sånn. Vi har ikke snakka om hvordan det blir fremover, men vi finn på noe der også.» S2

Rekruttlaget har tidligare hatt ein litt egen tradisjon, der dei sjølve har skapt ordtak som dei har brukt. Dette har klubben ikkje hatt noko med å gjer, sidan det har skjedd på initiativ frå spelarane i rekruttgruppa. Her har klubben ein prosess som står igjen. Det verkar som noverande verdiar og kultur er i stor grad relasjonsstyrt og individbasert. Her er det ikkje organisasjonen som legg føringar for korleis kulturen framstår i praksis. Klubben er tidlig i prosessen med drakt og namneendring, så her ligg det mykje potensial for å kunne innarbeide ein eigen identitet og eige verdisett i klubben. På sosiale mediar har RBK kvinner brukt slagord som høyrer til Rosenborg. Når dette har blitt spurt om i feltsamtalar og intervju, er det ingen som bekrefter at dette har blitt vedtatt frå offisielt hold. Det står fram som at klubben har eit ønskje om å etablere ein ny kultur rundt namneendringa, men at akkurat no vil ressursane bli prioritert på andre områder.

A-laget

A-laget har ei nær og aktuell rolle for rekruttlaget. Under observasjon vart det gjort klart og tydeleg frå trenerteamet at hospitering var svært aktuelt, og som spelar i rekruttgruppa kunne du oppleve å få beskjed kort tid før du eventuelt måtte stille på trening/kamp. Som eit resultat av å vere to lag i klubben og med umiddelbar fysisk nærleik både med garderobar vegg-i-vegg, samt deling av treningsfelt er det ein god relasjon mellom A-laget og rekruttlaget. Spelarar på rekruttlaget er ofte på hospitering om A-laget trenger ekstra spelarar. Trenerteamet på A-laget og rekruttlaget deler kontor og er ofte innom samtidig. Ein observerer ofte samtalar mellom seniortrenar og rekrutt-trenar, både på og utanfor feltet. Trenarane opplever dette som positivt, og meiner at dei fotballfaglege diskusjonane som oppstår i dette rommet er svært verdifulle. Dette vert skildra det på denne måten:

«Vi får en referanse fra Toppserien ganske ofte. Det blir en slags usynlig påvirkning som spillerne ikke ser. Vi trenerne på rekrutt blir flinkere fordi vi jobber tett med flinke A-lagstrenerne. Som gjør at vi kan ha bedre treninger oftere, enn om vi ikke hadde hatt A-laget her. Og er det det noe vi lur på, er usikre på eller vil diskutere, så er det alltid rom for det.» T1

Spelarar på rekruttlaget gir også uttrykk for at det er ein nær relasjon. I feltsamtale blei det til dømes nemnt at det var naturleg å slå av en prat med samtlege på A-laget. Ein hospiteringssituasjon opplevdes ikkje som skummel, men ein følte seg trygg på relasjonane og kunne fokusere utelukkande på sin egen prestasjon. Dette har vore vanskeleg å observere i praksis. Om begge lag trener til same tid er det eit tydeleg skilje mellom dei to treningsgruppene. Om begge grupper møtes for å drikke vatn til dømes, er det lite kommunikasjon mellom partane. Men dette kan igjen vere situasjonsavhengig. Det som er viktig å påpeike var at ved eit tilfelle vart observert ein a-spelar som bidrog til innsamling av fotballane til u-laget. Dette kan jo vere eit teikn på ei meir samla treningsgruppe enn det som først vart antatt.

Sjølv om dei gode relasjonane mellom A-lag og rekruttlag skildrast som positivt, vert det også argumentert for ein negativ konsekvens av det tette samarbeidet. På spørsmål om utviklingsmiljøet i RBK kvinner er gode på å utvikle spelarar til toppnivå, vel trenar 1 å svare slik:

«Vi har utvikla spillere som har tatt steget, men vi har kanskje fått kunstig gode svar...Hvis vi spiller internkampa mellom A-laget og rekrutt, er vi i nærheten i de første omgangene. Det gjør at en må tenke seg litt om, er vi usannsynlig god eller er de vi møter ikke så fryktelig mye bedre?» T1

Og i dette blir det lagt at avstanden ikkje er så stor som den kanskje burde vere. Dette med tanke på nivåforskjell mellom Toppserie og andredivisjon.

«Snittalderen i Toppserien er så lav. De beste spillerne, de som er på aldersbestemte landslag for eksempel, går rett inn i A-stallen og får god å tett oppfølging der. U-laget blir nesten et lag for late bloomers.» T2

«Utfordringa er å ha en god nok treningshverdag og god nok treningsgruppe på rekruttlaget, for at vi skal kunne heve nivået og være god nok til å prøve oss på A-laget.» S2

I utgangspunktet er det rekruttlaget som skal supplere A-laget og føre det med nye, talentfulle spelarar. Det meste av utviklingsarbeidet ser derimot ut til å gå føre seg innan A-laget. Det ligg ikkje til rette for at dei jamaldra spelarane på rekruttlaget skal få same utvikling. Sånn som tilstanden i klubben har vore fram til no, har treningskvardagen til rekruttlaget vore langt frå optimal for å hjelpe spelarar ta steget opp.

«Rekruttlaget har blitt drevet som et brukbart breddelag. Vi er ikke i nærheten enda, som klubb.» T2

Her blir den nye kamparenaen ein viktig faktor. Kva utslag dette vil ha er vanskeleg å sei noko om på førehand, men formålet er å gi spelarane ei større utfordring og det blir dermed eit ledd i å gi spelarane ein betre treningskvardag.

«Når du får trene på et høyere nivå og spille på et høyere nivå så vil du etterhvert ta nivået. Jeg tror G16 kan være et bra steg da, på en måte et mellomsteg mellom rekruttlaget og a-laget.» S2

Påstanden om at ein vil ta nivået om en berre får moglegheita kan ein finne i andre studiar. Undersøkingar om bruken av yngre spelarar i toppklubbar viser at dei laga som tek mest poeng tildeler færrest minutt til U20-spelarar. Dette skapar et paradoks der ein kan diskutere om unge spelarar hadde tatt nivået om dei hadde vøtt moglegheit til å øve.

Skule

Skulegang kan fort hamne under eit ikkje-idrettsleg domene, men sidan nesten alle spelarane på rekruttlaget fortsatt går på vidaregåande skule, hamna dette under det idrettslege domenet. RBK kvinner har eit formelt samarbeid med Strinda vidaregåande skule i Trondheim. Dette tilbodet består av ei sokalla spissa toppidrettslinje, der ein oppnår studiekompetanse etter fire år. Elevane på denne linja gå eit ekstra år for å kunne kombinere trening og samtidig få ta alle fag som vanleg treårig vidaregåande gjer. Mange spelarar på rekruttlaget er ein del av dette tilbodet. Måten dette er løyst på er at RBK kvinner har eigen Toppspelarutvikler (TSU), som er ansett ved denne vidaregåande skulen. Han har då ansvaret for all fotballrelatert aktivitet i regi av skule. På denne måten får spelarane trent fotballspesifikt på dagtid fleire gonger i veka. I praksis betyr det at spelarane har fleire skulefag som ein del av treninga, og TSU har ansvaret for karaktersetting ved semesterslutt. Dette gjer at skulesettingen er i tett relasjon med det idrettslege miljøet. I observasjon vart det diskutert mykje rundt skuleturnering som hadde gått føre seg ein av dagane. Her vart det omtalt som ei morsom rivalisering mellom to skular i Trondheimsområdet, som begge hadde toppidrettslinje. Det låg mykje tradisjon og prestisje i å vinne denne turneringa.

Dette framstår som ei ordning som er optimal for alle partar, noko trener 1 presiserer:

«Vi har en fordel sammenlignet med mange andre norske klubba, med det gode samarbeidet vi har med vidaregåande skole. Det kan selvfølgelig alltid bli bedre, men jeg tror vi er en av de bedre i landet.» T1

«Jeg trener med den gruppa som går fireårig vidaregåande. Så det blir sånn at treningene på dagtid og kveldstid har sammenheng. Om man hadde hardøkt på kvelden så har man rolig økt påfølgende morgen.» S1

For dei som ikkje er ein del av det spisse toppidrettstilbodet til Strinda vidaregåande, har klubben fått til løysingar som gjer både skule- og fotballkvardag litt enklare. For dei elevane som ikkje går spissa toppidrett, men fortsatt går på Strinda, så har klubben ein avtale med Ranheim G16. Dette gjer at spelarar som ikkje har anledning til å vere med på morgonøkt, har tilbod om ettermiddagsøkt med G16 på Ranheim. Det var også fleire individuelle avtalar for enkeltspelarar med ulike vidaregåande skular rundt om i fylket. Tidlegare år har ikkje klubben hatt ressursar til å opparbeide slike avtalar. Desse avtalane er det utviklingsansvarleg som har fått på plass relativt nyleg.

«I en ideell verden hadde vi hatt alle på spissa. Da hadde man trent fire ganger i uken på dagtid og hatt ettermiddagsfri. Vi kjem dit, men der er noen år til» T2

Det blir problematisert at laget ikkje er konkurransedyktig. Tilbudet som det er no, er for lett å takke nei til. Og dermed må arbeidet med individuelle avtalar halde fram, enn så lenge. Ein av trenarane vel å samanlikne seg med Salmar-akademiet til Rosenborg herrer. På grunn av prestisjen i og rundt Rosenborg herre har spelarane som får akademikontrakt eit satt løp dei må takke ja til. Der blir alt det praktiske tilrettelagt og alle spelarane får plass på Strinda Vidaregåande. På denne måten blir alle akademispelarane samla på same plass, er det utfordringane med logistikk betrakteleg mindre. Rosenborg kvinner er per dags dato ikkje i ein posisjon der dei kan tilby spelarane noko liknande.

6.1.2 Mikro – ikkje-idrettsleg kontekst

Familie og vener

I lys av at rekruttlaget er jamn over ungt lag, er det fleire komponentar utanfor idretten som kan ha stor påverknadskraft. Under observasjon vart det ofte observert foreldre. Spesielt på trening var fleire foreldre tilstades på tribuna. Dette var truleg også påverka av at det var mange hospitantar frå andre klubbar til stades på trening.

I sesongens første treningskamp var to foreldre med å dømte kampen. Dette er indikatorar på eit nært og tett samarbeid med foreldre og føresette, noko som trenar 1 presiserer:

«Jeg prøver å ha et bevisst forhold til at foreldre er velkommen på alt, vi prøver å inkludere de så mye vi kan. Fordi de fortsatt har så stor påvirkningskraft på spilleren.» T1

Dette samsvarer godt med Côté (1999) sine tankar rundt involvering av foreldre og føresette. I tillegg kan ein sjå verdien av dette sidan utøvarane er inne i ein overgang med krav til høgare ferdigheitsnivå, ved ein slik overgang kan det vere særskilt viktig med foreldreinvolvering (Stambulova et al., 2012). Trener 1 forklarar kvifor det er spesielt viktig med involverte foreldre på denne måten:

«Den samtalen med mor og far rundt middagsbordet kan være farlig. Da er det viktig at det som blir diskutert er i tråd med det vi ønsker.»T1

«Jeg har en intensjon om å jobbe tett med foreldre der det er behov for mer tilrettelegging. Samtidig prøver jeg å holde foreldrene vekk fra de hverdagslige

tingene. Min oppfattelse er at når du er 16-20 år så er du voksen eller godt på vei til å bli det, hvis du skal satse på toppfotball. Jentene må ta i mot beskjeder selv og ha ansvar for å formidle det videre.» T2

Det er ønska å ha ein god foreldrerelasjon. Studiar viser at emosjonell og praktisk støtte frå foreldre kan ha stor påverknadskraft (Holt & Dunn, 2004). Samtidig vert det lagt vekt på at spelarane sjølv må ta ansvar. Mange av spelarane bur fortsatt heime og mange er fortsatt avhengig av hjelp til å få fotballkvardagen til å gå rundt. Jentene må sjølv ta ansvar for eiga utvikling. Liknande funn var det i Trondheimsklubben Ranheim (Flatgård et al., 2020). Målet er at oppfordringa til å vere sjølvstendig og uavhengig skal skape meir resiliente fotballspelarar.

Til dømes er det foreldre som må stille i kiosk og liknande på kampar, både på A-lagskampar og rekruttkampar. Klubben er avhengig av denne foreldredugnaden for å få ting til å gå rundt. Det er ein forelder til spelar på rekruttlaget som har ansvaret for å koordinere foreldredugnad rundt arrangement til rekruttlaget. I tillegg er det denne dugnaden som gjer at rekruttlaget får servert kveldsmat kvar torsdag etter trening.

«Også er de kjempeivrig på å stille opp. De lager mat her hver torsdag for eksempel. De er en kjemperessurs, så nå må vi bare prøve å beholde de som en ressurs.» T2

Det er lite tvil om at den satsinga som jentene er ein del av krev mykje tid. Kvardagen blir ofte sentrert rundt fotball, der resten av forpliktingane kjem i andre rekke. Vener ser svært viktig å ha, både i og utanfor idretten, og mangel på fritid og sosiale relasjonar viser seg å vere ei utfordring i talentutviklingsmiljø (Christensen & Sørensen, 2009). Fleire av påstandane som blei nemnt i intervju samsvarar med dette;

«De som ikke hadde fotball ved siden av hadde ikke forståelse for at jeg måtte ha egentrening. Eller at jeg må hjem klokken 9 fordi jeg må legge meg. Så til tider føler du deg litt kjip.» S3

«Før jeg kom hit var det ikke noe satsingsmiljø. Venner og skole skjønnte det ikke helt. Tok ikke hensyn, når det var helg og festing skjønnte de ikke alltid at jeg ikke ville være med på det.» S1

Det er likevel ikkje heilt einsidig når det kjem til det sosiale knytt til fotballen. Det vart også ytra positive sider, da knytt til vennskap gjennom fotballen.

«Jeg har veldig mye forskjellige venner, og de aller fleste spiller fotball. Vi har veldig travle dager, så det er viktig for meg å ha noen av mine nærmeste på laget også. Jeg er også flink til å bruke helgene, da det blir veldig lite tid til venner i hverdagen.» S2

«Jeg ser jo ikke på det som en ofring, men som en prioritet jeg synes er verdt det. Jeg vet jo at hvis de er mine venner så støtter de meg.» S3

Ein ser skilnad på dei som kjem frå Trondheimsområdet og kanskje i større grad har vore ein del av ei satsingsmiljø i løpet av oppveksten. Spelar 2 fortel også om korleis det i barndomen ofte blei naturleg at dei med felles interesser (altså fotball) blei vener, og at dette har vore eit mønster gjennom oppveksten. Sjølv om fleire av spelarane i rekruttstallen er tilknytt Strinda Toppidrett, er det likevel mange på laget som har valt andre vidaregåande skular, eventuelt går andre linjer ved Strinda vidaregåande. Sjølv

om spelarane er spreidd over fleire institusjonar, tydar det ikkje på at dei opplever same problematikk knytt til det sosiale som enkelte spelarar i Rosenborg herre gjorde når klubben vart undersøkt (Aalberg, 2014).

6.1.3 Makronivå

Typiske element på makronivå, som nasjonale og lokale idrettsorganisasjonar, verkar å ha lite innvirkning på klubbens sitt utviklingsnivå. Likevel er det somme aktørar som direkte eller indirekte har verknad på miljøet på eit makronivå. Til dømes ser vi at det gode samarbeidet med vidaregåande skule er vesentleg, og dette er i samarbeid med Trøndelag Fylkeskommune. Det er også tydeleg at omkringliggjande klubbar og fotballmiljø i regionen har betydning for utviklingsmiljøet i TØ. Begge deler er i varierende grad i interaksjon med miljøet, og kan vere med på å legge føringar for kvardagen i utviklingsmiljøet.

Klubbar og lag

Rekruttlaget har i mange år fungert som et ungdomslag, og det har tidlegare vore føringar på at spelarane får delta inntil dei er fylt 20-år, etter dette må dei finne ein anna klubb. Inn i denne sesongen har dette blitt gjort endringar med, og det er i større grad fridom for å halde fram sjølv om du har fylt 20 år. Trener 1 vel å forklare det slik:

«Det har vært en av mine kampsaker alle tre åra jeg har vært her. Vi har jo gjort unntak, mye fordi jeg har styrt det selv. Det er litt todelt, vi tenker det ikke er bra å gro fast her. Å være på rekruttlaget er ikke ensbetydende med at du blir A-lagsspiller. Vi har gjort unntak for de vi føler er nær til å ta steget, så kan man i ettertid diskutere om det var lurt eller ikke.» T1

I denne perioden er klubben inne i ei omstrukturering. Rekruttstallen skal bli større, samtidig som ein ønskjer at A-stallen skal bli litt mindre. Dette har gjort at dei som tidlegare kanskje måtte finne seg ein ny klubb for sesongen, får moglegheit til å halde fram ein sesong til. Som trenar 1 fortel, kan det ofte bli gjort vurderingar som ein i retrospekt kan diskutere om var hensiktsmessig eller ikkje.

RBK kvinner har ikkje formelt samarbeid med andre klubbar. I og med at det ikkje er andre toppserieklubbar nord for Bergen, har klubben eit stort geografisk område å rekruttere spelarar frå. Sjølv om ein ikkje har formelle samarbeid, prøver klubben å ha god dialog med klubbar i nærområdet. Fordi klubben berre har rekruttlag i senioravdeling i tillegg til A-laget, er dei avhengige av å rekruttere spelarar frå 16 år og oppover.

«Klubbskiftene skjer, de skjer bare ikke hit. I en ideell verden ville vi hatt J15, rekruttlag og A-lag her. Vi tar vare på de jentene som til enhver tid har kommet lengst og vil satse på fotball.» T2

Vidare blir det skildra korleis det vidare klubbssamarbeidet ville sett ut i en ideell verden. Her blir det ideelt sett delt inn i geografisk tilhøyre, der dei beste klubbane i sitt lokale miljø igjen må jobbe med mindre klubbar innan sitt omegn.

«Også må vi jobbe med å styrke miljøet i de aktuelle klubbene. Det er nok ti år ned i løypa, med masse klubbsmøring.» T2

«For de beste er det greit, de er ofte inne i aldersbestemt landslag. Men for de nest beste er det allerede litt for seint.» T2

Bakgrunnen for dette ønsket er at klubben no ikkje har særleg stor påverknad før spelarane står på dørkarmen og er 16 år og seniorspelarar. Slik som ståa er no, er det få klubbar i Trondheimsområdet som kan vere gode samarbeidspartnarar for RBK kvinner. Det var få gode alternativ for jenter som vart vurderte som for dårlege. Sjølv om ønsket var å sende aktuelle jenter ut for at dei kunne utvikle seg i andre klubbar, var det ingen eller få alternativ som kunne tilby utvikling på liknande nivå. Dette kjem mest truleg av at klubbar på passande nivå, anten i første- eller andredivisjon, ofte må prioritere resultat framfor utvikling. Dette gjer at dei jentene som eventuelt blir sendt ut av RBK kvinner, ikkje nødvendigvis blir sendt til ein arena med fokus på individuell utvikling.

Til samanlikning har gutesida i Trondheim mangfaldige alternativ for klubbytte for å optimalisere den individuelle utvikling, som nemnt i kapittel 2.0. Sjølv om det med første augekast kan sjå relativt likt fordelt ut, er det i større grad ei utfordring. For dei laga som ligg i første- og andredivisjon er marginane små, som igjen gjer at ressursane blir retta mot lagets prestasjon. For individuell utvikling er eit prestasjonsorientert miljø svært uheldig.

Forbund, lokalt/nasjonalt

Det blir det gitt uttrykk for ei endring i den lokale kvinnefotballen. Her blir det gitt ros til både klubbane og lokale organisasjonar for at ting skjer, samtidig som det blir ytra eit ønske om at det må skje meir.

«Klubber som tidlegare ikke har hatt seniorlag, har nå seniorlag i tredje- og fjerde-divisjon. Det bygges opp gode, faglig sterke miljø. Trøndelag fotballkrets skal ha skryt for den jobben som har blitt gjort på jentesida.» T2

Eit anna tiltak forbundet og klubben har samarbeida om, er det nye tiltaket som gjer at RBK kvinner får stille lag i G16-serie. RBK kvinner har før 2020 sesongen hatt ønske om å skaffe ein ny kamparena for sine lag. Ettersom laget i 2.divisjon ikkje kan rykke opp og mangel på andre gode alternativ, har RBK kvinner fått moglegheit til å stille lag i lokal G16 1.divisjon. Denne kamparenaen skal fungere som eit mellomledd mellom 2.divisjon og Toppserien. Dei som til ei kvar tid presterer best av rekruttane, samt dei som ikkje får tilstrekkeleg speltid i Toppserien skal danne laget som spelar i G16 1.divisjon. Dette samarbeidet har vore forsøkt å få til tidlegare, men ikkje lukkast. Før 2020 sesongen har RBK kvinner hatt større ressursar til å følge opp denne førespurnaden, so har ført til at dei har gjennomført treningskampar med G16 lag for å avkrefte at dette er eit godt alternativ for alle partar.

«Nå har vi formelt en samarbeidsavtale med NFF Trøndelag. Dette regulerer deres bruk av våres anlegg og deres bruk av våres trenere i sine kretsapparat. Hvilke forpliktelser vi har og hva de forventer av oss. Det som tidligere har vært personavhengig er nå forankret på ledernivå.» T2

Stillinga som utviklingssjef vart til tilført midlar til frå Norges fotballforbund og Norsk toppfotball kvinner. Dette er i første omgang ei stilling som skal få tilført midlar i fire år. Sidan denne stillinga er lønna av aktørar utanfor klubben, fører dette til at klubben har visse forpliktelsar.

«Det er noen krav i forhold til hva du gjør, og i forhold til hva du leverer tilbake. Når det blir arrangert tiltak, for eksempel sentralt på Ullevål, så stille vi opp, til det beste for kvinnefotballen.» T2

Foreløpig får klubben midlar til eit stilling som utviklingssjef dei neste fire åra. Etter dette er målet at klubben sjølv skal kunne ha ressursar til denne stillinga. Desse midlane skal kome gjennom ei akademiklassifisering, lik den på herresida i norsk fotball, som etterkvart skal tilføre midlar til klubbane for godt arbeid med spelarutvikling. Noko av desse midlane skal da lønne stillinga som utviklingssjef.

I tillegg til utviklingssjef er stillinga som toppspelarrutviklar også lønna av aktørar utanfor klubben. Denne stillinga er i hovudsak tilknytta A-laget, i tillegg til at han fungerer som trener for dei som går spissa toppidrett. Det har tidlegare vore forsøk på å knytte denne stillinga opp til dei fire spelarane som ligg nærmast til å ta steget opp frå rekruttlaget til A-laget.

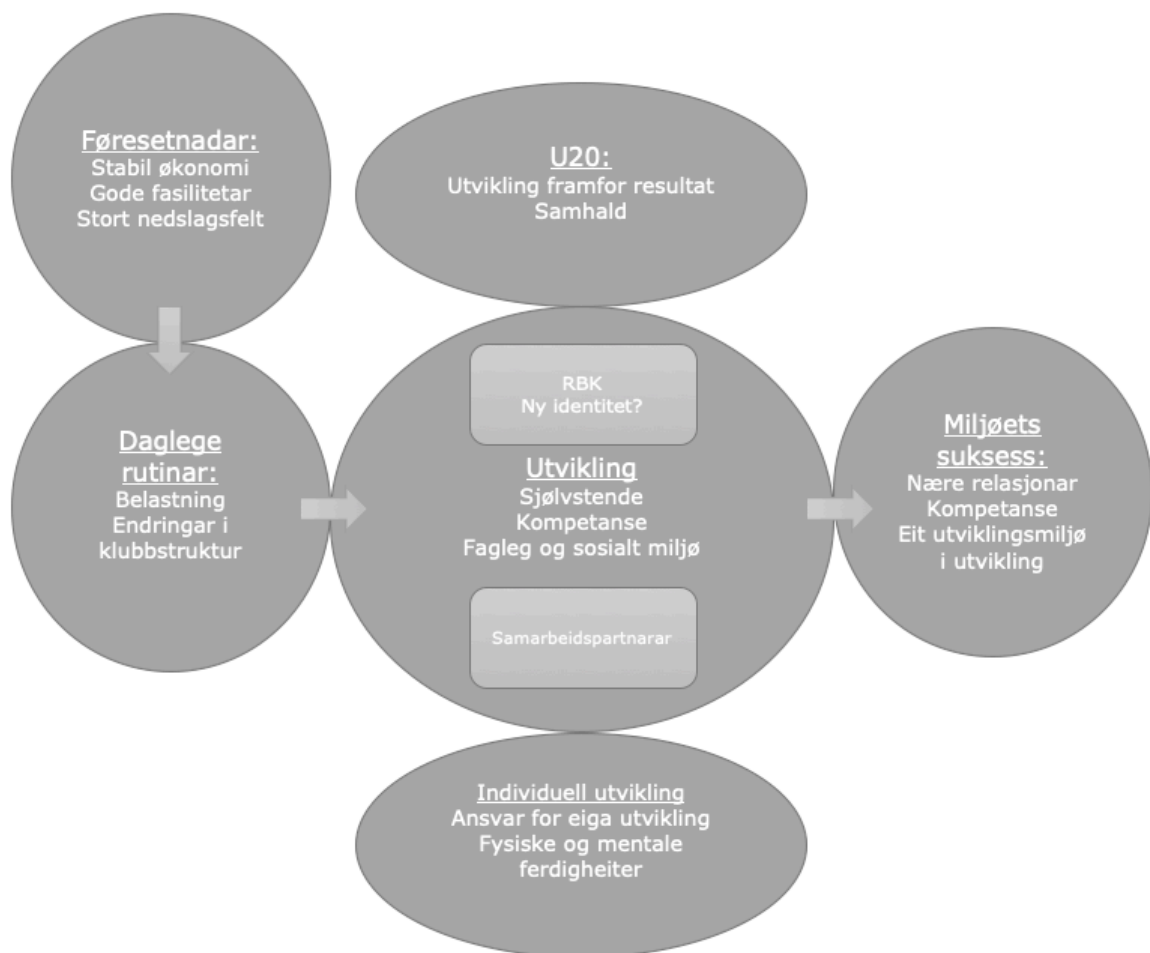
«Det skulle være et opplegg, men jeg har hørt i ettertid at han ikke følte han fikk de arbeidsforholdene til å gjøre det han hadde ønske om å gjøre.» S2

Dette er enda eit teikn på at treningsforholda og treningskvardagen hos rekruttlaget har hatt store utfordringar tidlegare år.

Interesseorganisasjonen Norsk Toppfotball Kvinner er også inne og gir midlar til proffdag. Slik klubben er stilt no har dei ikkje moglegheit til å lønne spelarane på eit slikt nivå som gjer at dei kan leve av det. Dei fleste har jobb eller studiar ved sidan av fotballen. Midlane som klubben får frå NTK går til å «kjøpe fri» spelarane frå dei engasjementa dei har, slik dei får moglegheit til å vere med på proffdag. Ein proffdag vil sei at dei har trening på dagtid, samt sosiale ting og eventuelle møter. Denne proffdagen omfattar a-lage i tillegg til dei spelarane som går spissa toppidrett på Strinda.

6.2 ESF – modell

Der kapittel 6.1 har ei skildrandre rolle, vil dette kapittelet i større grad prøve å strukturere funne som potensielt er grunnlaget for suksess i miljøet, og har dermed eit forklarande potensial. Environmental Success Factors er ein forklarande modell som forsøker å gi svar på kvifor miljøet fungerer slik som det gjer. Denne tar som tidlegare nemnt føre seg føresetnadane i miljøet, prosess rundt sportsleg og utanomsportsleg aktivitet, utvikling av ferdigheiter, sportsleg suksess og organisasjonskultur. Innanfor sistnemnde ser ein på verdiar, kulturelle artefaktar og grunnleggande antakelsar. ESF-modellen vil predikere suksessen til ATDE som eit resultat av samarbeid mellom dei nemnde elementa (Henriksen, 2010, p. 43).



Figur 8: Skildring av suksessfaktorane til RBK kvinner sitt utviklingsmiljø

Figur 8 viser kva føresetnadar klubben har, både økonomisk og personleg, som igjen legg føringar for den daglege aktiviteten.

6.2.1 Føresetnadar

Dei ulike føresetnadane kan inkludere økonomiske, menneskelege og materielle ressursar. Mengde av desse ressursane er ikkje nødvendigvis noko som automatisk fører til suksess. Som kvinnefotballen elles i Noreg har ikkje RBK kvinner eit stort budsjett. Slik som tilstanden er no klarer dei seg fint, i følge dei sjølve. Samanlikna med resten av toppserieklubbane vil dei sjølve plassere seg midt på treet økonomisk sett.

Siste året har det skjedd mykje i toppfotballen for kvinner. Kvinnefotballen sin eigen interesseorganisasjon (Norsk toppfotball kvinner) tok over rettighetene til å skaffe inntekter og sponsorar sjølve. Dette førte til ei auke i omsetning frå 40.000 kr til 20 millionar på berre eit halvår (Hjelvik, 2019). Dette har som nemnt kome også RBK kvinner til gode, med tilførte midlar til blant anna stillinga som utviklingssjef.

Økonomi

RBK kvinner har ein økonomi som dei meiner er sunn og fornuftig. Pengane som fins i klubben blir av naturlege årsakar plassert i og rundt a-laget. Sjølv om økonomien er sentrert rundt a-laget, er ikkje det einstyddande med gode økonomiske vilkår for a-laget. Slik som fleirtalet av andre norske klubbar er det vanskeleg å kunne lønne spelarane tilstrekkeleg for å kunne gjere det til ei fulltidssatsing. Mange får økonomisk kompensasjon, dette i form av å «kjøpe seg fri» frå andre engasjement, som arbeid og studiar. Dette får også klubben midlar til å gjennomføre tiltak som proffdag med NTK. Sjølv om økonomien er sentrert rundt A-laget, ligg fortsatt dei profesjonelle spelarane i det nedre sjiktet av økonomiske ytingar, det vil sei frå 4000 til 8000 kr i månaden. Det er i følge Espelundsutvalget (2018) ytst få i Toppserien som får store nok ytingar til å kunne leve av fotballen, og spelarar som ligg i denne kategorien er i all hovudsak utanlandske spelarar. Desse økonomiske føresetnadane legg også føringar for korleis klubben kan drive talentutvikling. Eit budsjett for ein Toppserieklubb ligg i spennet frå 5 til 12 millionar, der dei reknar inntekter og kostnader isolert til Toppserielaget og eventuelt eit rekruttlag (Espelund et al., 2018).

Dei foreløpige ressursane ligg i og rundt a-laget. Her har dei større støtteapparat, der både fysioterapeut og toppspillerutvikler er eksempel på stillingar som også hadde hatt hensikt i eit rekruttlag. Bakgrunnen for denne prioriteringa er tilstanden i norsk fotball. Debutalderen i Toppserien er 18 år. Det er heller ikkje særleg høg gjennomsnittalder på laga i Toppserien, og RBK kvinner er ikkje noko unntak. Dei beste spelarane på aldersbestemt landslagsnivå går rett inn i ein a-lagstropp, og dermed blir det vidare utviklingsarbeidet sentrert rundt denne spelargruppa. Dei som held same alder, men ikkje same nivå, hamnar i rekruttlaget. Grunna økonomien har dei ikkje moglegheit til å tilføre same ressursane til rekruttlaget. Dermed blir utviklingsarbeidet sentrert rundt a-laget, noko som blir eit paradoks.

RBK kvinner har som sagt nyleg inngått ein avtale der dei endrar namn frå Trondheims-Ørn til Rosenborg kvinner. I dette ligg det også ein framtidsplan der Rosenborg fotballklubb og Rosenborg kvinner skal bli ein og same organisasjon med felles økonomi. Foreløpig har laget eigen økonomi, men har allereie merka positive følgjer av samarbeidet med Rosenborg. Fleire sponsoravtalar har kome på plass, samt meir mediamerksemd.

Rekruttlaget reiser ofte med buss til bortekampar, der A-laget til motsetnad som oftast reiser med fly. Dette har i stor grad ein naturleg årsak, der rekruttlaget spelar i ein meir lokal 2.divisjon. Dei lengste reisene blir ned mot Sunnmøre, noko som også inneber ei overnatting på hotell. Det blir fortalt om tilfeller i løpet av fjoråret der dei opplevde at klubben ikkje prioriterte å betale for overnatting. Dette førte til at rekruttlaget måtte ta buss til og frå kamp same dag, noko som vart sett på som lite optimal opplading til kamp. Likevel vart det presisert at dette ikkje skjer ofte, og sjeldan er ei utfordring. I tillegg blir det gjort uttrykk for at fordelinga av midlar er riktig, og at spelarane på rekruttlaget ikkje opplever dette som urettferdig på nokon måte.

«Jeg synes på en måte det er rett også. Hvis klubben skal prioriteres så synes jeg det er riktig at de i A-stallen skal få dra på treningsleir for eksempel.» S3

Fasilitetar

Klubben har svært gode fasilitetar. I samtlege intervjusituasjonar har det blitt bemerkta dei fine og gode fasilitetane dei har. For berre nokre år sidan var det som då heitte Ørn stadion berre beståande av ei bane og eit par brakker som fungerte som garderobe og kontor. I dag har dei bane med tilhørande tribune, garderober og klubbhus. Tribuna rommar 607 publikummarar, og hadde i fjorårssesongen eit publikumsgjennomsnitt på 297 tilskodarar. I klubbhuset som høyrer til Koteng Arena har dei to etasje med treningscenter, fleire kontor, kantine/kjøkken, møterom og foredragsrom. Klubben har dette stort sett til eiga rådighet, sett vekk frå utleige av treningsrom og behandlingsrom til Rosenborgklinikken fysioterapi, samt utleige av lokale til eventuelle tilstelningar. Desse fasilitetane gjer at spelarane kan trene på eigahand når dei har mulighet til det. Dette blir også nemnt av spelarar under intervju. Ved tilfeller der dei har sosiale samlingar med laget, har dei klubbhuset til rådighet. Dette skapar ein følelse av tilhørigheit, og ein slags andre heim for laget. Garderobene har laga til eiga rådighet til gjere som dei vil med. Her var det tidlegare limt opp namn på plassane til ulike spelarar. Desse har blitt fjerna, både fordi det skal kome mange nye spelarar, men også fordi dei ønskjer å gjennomføre dette litt meir skikkeleg. Det som tidlegare var ein teipbit med namn på, skal no bli laminert med bilete og fullt namn, samt utviklingsmål for den aktuelle spelaren.

Vinteren kan vere brutalt i Trøndelag, og dette kan vere ei utfordring for klubbar i forsesong. For RBK kvinner har dei moglegheit til å trene i Abrahallen, som er ei fullstørrelse fotballbane inne i ein hall. Dette er i hovudsak a-laget og spissa toppidrett som har moglegheit til å nytte. Rekruttlaget gjennomfører sine økter på Koteng Arena, som no er stadionnavnet til RBK kvinner. Her får dei brøyta bane, og dette er det kommunen som står for. Ved eit tilfelle under observasjon var det 20 cm snø på bana grunna snøfall natt til denne dagen, som gjorde det praktisk umogleg å gjennomføre fotballøkt. Det blei likevel gjennomført ei økt som i størst grad fungerte som ei teambuildingøkt. Treinarar meinte det var maks uheldig at dette skjedde akkurat når eg var til stades.

Stort nedslagsfelt

RBK kvinner er som nemnt einaste Toppserieklubben nord for Hordaland. Dette gjer at området det potensielt kan rekrutterast frå er enorm. Grunna den geografiske avstanden er dette vanskeleg i praksis, sidan det er utfordrande å ha kontroll på alle talentfulle spelarar ute i dei mindre fotballkretsane. Utviklingsansvarleg i klubben ønskjer å etablere samarbeidspartnerar med dei ulike kretsane, slik dei kan vere tidlegare ute med rekruttering, og kan i større grad påverke korleis unge, lovande spelarar vel å prioritere si satsing. Sidan RBK kvinner per i dag ikkje har fleire enn to lag, og ingen av desse i aldersbestemte klasser, operere dei med spelarar i alderen 16 til 20 år i rekruttstallen. Potensielt fører dette til av RBK kvinner har inga påverknadskraft før spelarane fyller 16 år og dei tilfeldigvis hamnar i søkjelyset til klubben.

Foreløpig består stallen av veldig mange jenter frå Trøndelag, med nokre unntak. Det er likevel ikkje så rart, for i Trøndelag har dei godt rekrutteringsgrunnlag:

«Det er 55 klubber i Trøndelag som har jentelag. Og rundt 15000 jenter i Trøndelag som spiller fotball. Det er omtrent 5000 mer enn i Oslo. Det sier litt.»

T2

Utviklingsansvarleg ønskjer å etablere eit J15 lag på huset for å kunne ha betre kontroll på dei yngre aldersgruppene, men her blir utfordringa å finne eit godt alternativ for seriespel. Per no har dei eit samarbeid med Trøndelag fotballkrets som dei kallar Toppgruppe jenter. Det er dei beste spelarane i området som er født i 05 og 06. Eit J15 lag i RBK kvinner vil då erstatte denne toppgruppa. Dermed får dei tak i spelarane tidleg og kan også påverke dei tidleg i utviklinga. Grunnen til at utviklingsansvarleg ønskjer å gjer det slik er som følgjer:

«Klubbene ressursetter guttesida. Det gjør at jentene får dårligere treningshverdaga sammenlignet med hva de kunne fått her.» T2

I forhold til rekruttering frå andre områder utanfor Trøndelag har klubben nokre utfordringar. Det som no er veldig greitt er samarbeidet med vidaregåande skule. Det er lettare å legge til rette ein slik kvardag om dei rekrutterer spelarar som må flytte til byen og starte på vidaregåande skule. Dette er jo veldig positivt for rekruttlaget, sidan snittalderen i den spelargruppa er lav og dei aller fleste fortsatt går på vidaregåande skule. Med tanke på rekruttering til A-lag er det større utfordringar. Foreløpig har ikkje klubben avtale med NTNU, og det vil truleg også bli vanskeleg å få på plass i framtida. Dei opplever tilfelle der dei ønskjer å plassere nokon inn der for at dei skal kunne flytte til byen og fortsette studiar, men klubben får ikkje gjennomslag. Dessverre er dette vanskeleg å få til eit samarbeid der fotballspelarene får førsterett på studieplassar, og svært uheldig for klubben med tanke på at 2/3 av Toppseriespelarar er studentar. Derfor er jobben dei gjer i rekruttavdelinga enda viktigare. Klarer dei å rekruttere spelarar medan dei fortsatt går på vidaregåande, og dermed kan vere med på å utvikle dei til potensielt A-lagsspel, vil det i stor grad lønne seg for klubben.

6.2.2 Daglege rutinar

Som dei fleste fotballag inneheld dei daglege rutinane i all hovudsak trening og kamp. Treningskvardagen varierer frå individ til individ, sidan nokre går spissa toppidrett, medan andre ikkje har nokon form for aktivitet på skule. Spelarane er pålagt å melde frå i noko som heite Kampklar, der dei kvar dag skal formidle korleis den fysiske forma kjennes ut. I tillegg kjører rekruttlaget eit system i løpet av dei treningsveke, som bygger på no-load, overload og underload. Dette skal vere variasjon i belastning, ikkje nødvendigvis intensitet. Dette, samt den subjektive tilbakemeldinga på dagsform via XPS, skal vere med på å regulere den totale treningsbelastninga. I observasjon vart dette terpa på, at alle måtte vere flinke å rapportere inn. Litt usikkerheit rundt kva tid det var mest hensiktsmessig å rapportere frå. Det var vedtatt at alle skulle logge kvar morgon. Det virka som alle gjorde dette sidan det ikkje vart laga meir tema av det. Dette er ting som trenarane bruker som hjelpemiddel når dei dagleg skal planlegge og gjennomføre økter. Ei vanleg treningsveke ser ofte slik ut:

«Trening mandag, en og en halv time. Ganske middels økt, og da er det middels i belastning og ikke intensitet. Morgenøkt på tirsdag sammen med A-laget, det er en ganske tung økt. De som ikke trener på morgenen trener på ettermiddagen sammen med et guttelag. På onsdaga er det basisøkt styrke, en time på morgenen. Den er ikke jeg med på, også er det fri på ettermiddagen. Torsdag er det en og en halv time fotballøkt, med kveldsmat etterpå. Fredag har vi som oftest kampforberedende økt, en og en halv time. Så er det ofte kamp lørdag, og fri søndag.» S2

Ut i frå både observasjonar og kva spelarane sjølve rapportere, er den totale trenings- og kampbelastninga stor. Men det blir også sagt at trenerane var flinke å bruke dei verktya dei hadde tilgjengeleg for å kunne gi optimal belastning til laget. Eit av verktya dei brukar aktivt er XPS, som er ein applikasjon som skal fungere som eit planleggingshjelpemiddel. Denne applikasjonen gjorde slik at spelarane loggførte korleis dei opplever kroppen, slik trenarane kan planlegge treningsbelastning ut i frå korleis dagsforma ser ut.

Endringar i klubbstruktur

Før denne sesongen har det som sagt blitt gjennomført fleire tiltak. Støtteapparatet har auka frå ein trenar til ein hovudtrenar, to assistenttrenarar og ein keepertrener. Dei har også fått på plass ein fysioterapeut som er der på frivillig basis. Dette gjer at det i større grad blir lagt til rette for individuell oppfølging. Samtidig er dette ein prosess som både trenarteamet og spelargruppa må bli kjent med. Det er framleis tidleg i denne prosessen, så det er vanskeleg å sei kva effekt dette har i eit lengre løp. Den foreløpige oppfatninga er positiv:

«Også kjenner jeg på at det medisinske teamet er mye bedre og mer hjelpsomt.»
S2

I tillegg til auke i støtteapparatet knytt til rekruttlaget har også spelarstallen blitt endra. Tidlegare sesongar har spelarstallen vore minimal, og på grunn av hospitering på A-lag, sjukdom eller anna fråvær, har rekruttlaget til tider gjennomført treningar med så lite som åtte spelarar. Før 2020-sesongen har det blitt gjort grep. Det har som nemnt blitt inngått eit samarbeid med kretsen som gjer at RBK kvinner kan stille lag i G16 1.divisjon. Dette gjer at spelarstallen i A-laget og rekruttlaget skal saman stille lag i G16 1.divisjon, samtidig som dei stiller lag i si eiga avdeling. På grunn av dette har det blitt grunnlag få å rekruttere fleire spelarar. Tidlegare hadde dette vore ei utfordring fordi mange spelarar hadde falt utanfor og fått lite speltid i kamp. Med den ekstra kamparenaen får ein også eit mellomsteg mellom rekrutt og A-lag. Rekruttstallen er no oppe i 23 spelarar, samtidig som dei prøver å avgrense spelarar i A-stallen til under 20. Ei spelargruppe på 43 spelarar skal då dele på tre ulike kamparenaer.

Fleire av desse tiltaka har blitt gjennomført så nyleg at det er vanskeleg å vite kva effekt det kan få. Likevel er det mogleg å argumentere for at det er gode tiltak. Det er som nemnt mykje kompetanse samla på huset, og denne kompetansen er ekstra viktig i prosessar som drøfting og gjennomføring av eit eventuelt tiltak. Det er lite tvil om at tiltaka vil ha positiv effekt, men i kor stor grad desse tiltaka får gjenstår å sjå.

6.2.3 Organisatorisk kultur

For å få kunnskap om fenomen kan dei ikkje bli isolert frå den konteksten dei eksisterer i. Det er derfor nyttig å sjå på korleis RBK kvinner som organisasjon vert påverka av omgjevnadane (Barab & Plucker, 2002). I følge Henriksen (2010) vil miljøet sin kultur i seg sjølv vere eit potensielt parameter for suksess.

Dominerande verdier

Klubben har vedtatt på tidlegare styremøter (da som Trondheims-Ørn) at dei ønskjer å kome tilbake til det nivået dei ein gong var på. Med dette siktar dei til rundt tusenårsskiftet der klubben vann fleire serie- og cupmeisterskap. I eit litt eldre dokument som dei sjølve har presentert står det «STOLT KLUBB – STOLTE TRADISJONER – Bli med på reisen tilbake til toppen.» Vidare står det at visjonen for klubben er å vere leiande på jentesida i Noreg og Europa. Og dermed blir målet å etablere seg som topplag i norsk fotball, tydeleg satsing på lokale og regionale talent gjennom ein berekraftig organisasjon. Verdier for klubben var definert som: GPS- Glød Presisjon Stolthet. Desse verdiane var etter det eg observerte og fekk fortalt ikkje særleg innlemma i den daglege aktiviteten i klubben. Treningar og leiarar var tydeleg på at dei visste kva desse var, men dei meinte at eit fåtal av spelarane kunne gjengi dette. Og under intervju med spelarar vart det bekrefta.

Samtidig kjem en ikkje unna at klubben no er inne i ei periode med mange endringar. Klubben går inn i eit samarbeid som etterkvart skal resultere i at to klubbar blir en. Dette skapar nye spørsmål om kva verdier og kultur klubben skal ta med seg vidare. Rosenborg Fotballklubb har ein etterkvart ganske kjent kultur, og ikkje minst eit kjent varemerke (Aalberg & Sæther, 2016). I media har dei to laga, Rosenborg og RBK kvinner, blitt presentert under same slagord. «Stolt fortid, stor framtid» er verdiord som går igjen til dømes ved presentasjon av drakter. Same slagord har kome opp i garderobeområdet i klubbhuset. Dette er slagord som Rosenborg har brukt i lengre tid. Slik det har sett ut fram til no, har dette blitt adoptert av RBK kvinner. Det er likevel tidleg i prosessen til å kunne sei noko om korleis dette vil vere framover. Foreløpig har ikkje dette vore ein diskusjon som har vore aktuell med og mellom spelarar og trenarar. Det er styret i klubben som har ansvaret for dette. Om dei vil etablere eigne verdier for Rosenborg kvinner eller adopterer store deler av verdibasen til Rosenborg gjenstår å sjå. Uansett kva veg dei vel å gå, er det fortsatt et verdiarbeid som gjenstår. Ettersom spelarane no ikkje var påverka av dei mål og verdiane klubben hadde tidlegare, er dette ei ypperleg mulighet til å innarbeide enten nye eller gamle verdier til ein ny klubbidentitet som alle spelarar og trenarar kan føle seg ein del av.

Trenerteamet som er knytt til rekruttlaget ser ut til å ha eit godt og tett samarbeid, til tross for at dei er svært ferske i sine roller. Dette kan det vere mange grunnar til. Ein av grunnane kan vere at fleire av dei som jobbar innanfor fotballen på jentesida, gjerne har fleire roller. Mange av trenarane har vore eller er inne og jobbar med lag i samarbeid med fotballkretsen. Det nye trenerteamet på rekrutt har til dømes aldri jobba saman, men har hatt kjennskap til kvarandre i mange år sidan dei har møttes i samanheng med kretslag, kurs og liknande. I møte med klubben sine medlemmar vart eg møtt med nysgjerrigheit over kven eg var og kva eg gjorde der. Somme fann det meir interessant enn andre, men somme tilbydde seg også å bidra om det skulle vere nødvendig. I somme tilfelle oppsto det ein naturleg diskusjon der eg fikk mykje informasjon som var verdifull for denne oppgåva. Det oppsto ein situasjon tidleg i observasjonsperioden som understrekar nettopp det gode faglege og sosiale samarbeidet, spesielt i trenergruppa.

«Jeg føler meg sett. De andre i trenerteamet har tillit til hva jeg kan, og gir meg spillerom til å gjennomføre det jeg har som min spisskompetanse.» T3, feltsamtale

«Det er gøy å komme på Ørn arena og få lov til å jobbe med flinke folk – både spillere og trenere og de øvrige administratorene.» T1

«Vi treffer ofte på A-trenerne. Sitter jo to meter fra hverandre. Er det noe vi lurer på eller vil diskutere, så er det alltid rom for det.» T1

Det verkar som at trenargruppa som er knytt til rekruttlaget har mykje takhøgde, både fagleg og personleg. Samhaldet dei mellom framstår som fagleg sterkt, samtidig som dei personlege eigenskapane kjem fram. Dette var også eit tema tatt opp på teammøte med trenarane. Saman drøfta dei korleis ulike personlege eigenskapar kunne vere både positive og negative. Dei reflekterte rundt korleis dette eigenskapane bidrog i den rolla dei ønska å ta. Dette er med på å skape trygghet i trenargruppa, som igjen kan skape eit tryggare utviklingsmiljø for alle som inngår i det. Det kan kome av at gruppa er bevisst på kor viktig det er med trivsel for å kunne prestere.

«Jeg tror at trygghet er helt avgjørende for utvikling. I starten jobbet jeg mye med det. Nå er det mer selvgående» T1

Eit godt døme på korleis dynamikken er i den gruppa som jobbar og tilbringer mykje tid på Koteng Arena, er kaffidrikkinga. Kvar dag eg kom til observasjon kom tilbodet om ein kopp kaffi. Kanna står klar, og når pappkoppene kom på plass var det fritt fram å forsyne seg. Sjølv om dette kan stå fram som ein liten bagatell, skapar det likevel eit samlingspunkt i gruppa. I alle fotballmiljø eg sjølv har besøkt, har dei aller fleste ein slik tradisjon. Om dette er ein bevisst handling, eit resultat av opparbeidde tradisjonar eller rett og slett eit enormt behov for koffein er vanskeleg å seie. Men det fungerer godt som eit sosialt lim for både dei som jobbar saman til dagleg, men også ein hyggeleg gest for dei som er inne på korte eller lengre besøk.

Grunnleggjande antakingar

Eit miljø sine grunnleggjande antakingar blir forstått som dei underleggjande grunnane til handling (Schein, 1992). Ei grunnleggjande antaking er måten klubben angriper utviklingsarbeidet. Klubben har i per no «lukkast» i utviklingsarbeidet. I A-stallen har dei fleire spelarar som er inne på aldersbestemte landslag. Sjølv om dette er positive resultat, er klubben sjølvkritiske og ønskjar å forbetre utviklingsarbeidet i klubben. Fleire tiltak har allereie blitt gjennomført eller satt i rørsle. Likevel verkar det som klubben har ein langsiktig perspektiv på korleis dei ønskjer klubben skal fungere om 3, 5 eller 10 år. Til dømes uttrykkjer dei ønskje om å heve kompetansen på alle nivå.

I miljøet er det ein tydeleg felles forståing av korleis treningsarbeidet skal gjennomførast. Det er ei felles forståing blant spelarane at ein ikkje møter opp på treningsfeltet og forventar å bli trent. Det er du som individuell utøvar som må ta ansvar for eigen treningskvardag og legge ned den innsatsen som krevst.

«Det blir satt såpass krav når du er på trening. Alle som har signert for RBK har en ambisjon om å bli god.» S3

«Jeg blir inspirert av å ha så gode folk rundt meg. De jobber hardt, har en plan og tar egentreninga seriøst. Det pusher meg til å gjør det lille ekstra.» S2

Det ligg implisitt i spelarane i rekruttlaget at du møter opp på trening for å gjer ditt beste. Ikkje berre for din egen del, men også for lagkameratane. Sjølv om fokuset ligger på individuell utvikling og alle spelarane har individuelle utviklingsmål er det like viktig å

prestere for dei andre, slik alle får ein god treningskvardag. Dette tyder på interne normer som viser til høg grad av gruppekohesjon, som igjen er ein positiv faktor i eit prestasjonsmiljø (Carron, Colman, Wheeler, & Stevens, 2002).

Artefakter

Artefakter kan vere enkle å observere, men kan vere vanskeleg å operasjonalisere og gi mening til (Schein, 1992). Eit døme på dette er RBK kvinner sitt klubbhus på Koteng Arena. Her har dei to laga tatt seg til rette og etablert garderobar med klubbfargar. Etter namneskifte har det også blitt klistra klubblogoar på veggane og i garderobene. Det er liten tvil om kvar du er komen med desse symbola på veggane.

Når det kjem til drakter og andre klesplagg er dette vanskeleg å seie noko om. I byrjinga av observasjonsperioden var det mange hospitantar på rekruttlaget. Dette var lett å sjå fordi dei hadde andre overtrekkar enn dei etablerte spelarane. På spørsmål om dei fokuserte på overtrekksfargar og at alle skulle kle seg likt svarte Trenar 1 slik:

«Vi bruker å ha et lite utvalg av overtrekker liggende slik hospitantene kan bruke, men det har ikke blitt lagt så mye fokus på.» Feltsamtale T1

Ved ein seinare anledning vart desse overtrekkane leita fram og hospitantane vart oppfordra til å bruke desse. Klubben var også inne i ein prosess der dei skulle få nye draktfargar, og dette var truleg ein medverkande faktor til at det ikkje vart lagt mykje fokus på korleis spelarane gjekk kledd. Det nye utstyret vart først prioritert til A-laget, fordi dei skulle stille med nye draktfargar på treningsleir på La Manga. Nokre veker seinare mottok også rekruttlaget sine kle. Der A-laget får dekt store delar av utgiftene til slike ting, har rekruttlaget ein større eigenandel for å dekke kle og utstyr. Utstyret som RBK kvinner no har fått er av same leverandør som utstyret til Rosenborg sitt herrelag. Under undersøkjinga av utviklingsmiljøet i Rosenborg (Aalberg & Sæther, 2016) fann dei at profesjonaliseringa av bekledning var klar og tydeleg. Henriksen (2014) meiner at ein sterk idrettskultur sine kjenneteikn kan bli utøveren sine eigne kjenneteikn, og at ein tydeleg profesjonalitet frå klubben kan overførast til å bli profesjonalitet hos spelarane. RBK kvinner er i ein ypperleg posisjon til å arbeide inn denne profesjonaliteten som allereie ligger i draktfargane frå før. Kva dette bringer med seg for klubben om nokre månadar eller år er vanskeleg å seie noko om.

6.2.4 Individuell utvikling

Spelarane er utan tvil den viktigaste delen av utviklingsmiljøet. Det er rundt spelarane støtteapparatet og klubben arbeider for å utvikle fotbalkloke og ferdigheitsrike spelarar. Det er ein tydeleg forståing i miljøet at trenarar og støtteapparat berre er eit hjelpemiddel på vegen, og det er spelarane sjølve som må legge ned innsatsen.

«Det er tøft å være her, jeg blir utfordret på nye ting. Det blir stilt krav til deg.» S1

Rekruttlaget til RBK kvinner er på mange måtar eit samlingspunkt for dei unge talentfulle spelarane i Trondheim og omegn. Det blir eit lag med høgt sportsleg nivå som gjer at spelarar som kjem inn kan møte nye utfordringar, som trenar 1 fortel:

«Spillerne som kommer hit har vært nummer 1 i sine klubba. Også opplever de at de ikke lenger er den soleklare stjernen. Det er veldig mange forskjellige måter å

håndtere den prosessen på, og det er veldig spennende å stå sammen med spillerne i den situasjonen.» T1

Rekruttlaget er tydeleg bygd opp rundt den enkelte si utvikling stå i fokus. Det kjem klart fram at spelarane er bevisst på at det er dei som må gjere jobben. Samtidig ønskjer trenarane å tilføre kunnskap og legge til rette for ei optimal individuell utvikling med dei midlane dei har tilgjengeleg. Det blir gjort uttrykk for at arbeidet dei legg ned ikkje nødvendigvis blir knytt direkte til det som skjer på treningsfeltet, men at det blir jobba for å forme komplette fotballspelarar.

«Ikke nødvendigvis med flere timar på feltet, men i form av restitusjon for eksempel. Også tror jeg rett og slett vi må heve fotballkompetansen.» T1

Det er heller ikkje berre trenarane og støtteapparatet som arbeider for individuell utvikling. Rekruttspelarane gir også uttrykk for at dei seg i mellom prøver å gi tilbakemelding. Her er det naturleg nok dei spelarane med litt erfaring som er ivrigast. På feltet kan det bli observert som tilbakemeldingar på enkle øvingar. Også utanfor feltet blir det overført kunnskap spelarane i mellom.

«Det er mange unge spillere som kan bli litt overivrige, de vet liksom at ved å trene mye blir man god. Men så ødelegger man mye med totalbelastningen.» S3

Dette er døme på korleis både rekruttspelarane og støtteapparatet knytt til laget jobbar for å dele kunnskap. Det handlar ikkje om kven som er mest på feltet og spelar mest fotball, men kven som søker kunnskap om korleis ein skal bli ein betre og meir komplett fotballspelar.

6.2.5 Trekk i RBK kvinner sitt talentutviklingsmiljø

Eg vil ta i bruk Henriksen (2010) sin tabell om kva kjenneteikn ein finn i suksessfulle utviklingsmiljø for å gi ei grov oppsummering av utviklingsmiljøet i RBK kvinner. Denne tabellen er skildra i figur 6 i kapittel 4.2, og saman med mi tolking og oppleving av miljøet vil dette vere med å skildre kva kjenneteikn ein kan finne i utviklingsmiljøet til RBK kvinner.

Trekk i suksessfulle talentutviklingsmiljø	Skildring av talentutviklingsmiljøet i Rosenborg kvinner
Treningsgrupper med støttende relasjonar	Miljøet legg til rette med eit støtteapparat med mykje kompetanse for at spelaren skal ha gode føresetnadar for utvikling. Eit inkluderande utviklingsmiljø som fokuserer på både sosialt og idrettsleg samhald.
Støtte til utøvarens psykososiale utvikling	Spelarane står ansvarleg for eiga utvikling Miljøet legger til rette for at spelaren sjølv skal reflektere og optimalisere eiga utvikling med dei verktya klubben gjer tilgjengeleg for dei.
Idrettsleg støtte frå ikkje-idrettslege miljø	Klubben har gode samarbeid på tvers av ulike aktørar. Foreldre er i stor grad involvert i prosessar i og rundt laget, og korleis dette påverkar den individuelle spelaren.
Fokus på langsiktig utvikling	Fokuserer på utvikling av individuelle ferdigheiter. Tar vare på spelaren si totalbelastning, med spesielt fokus på loggøring av treningsbelastning. Resultat har lita eller inga betydning for rekruttlaget.
Nære rollemodellar	Nære relasjonar med a-laget. Deler anlegg, i dette inngår et garderobar, kamparena og treningsrom. Tett dialog angående hospitering opp til A-laget.
Integrasjon av innsats	Formelt samarbeid med fleire skular. Koordinering av skule, idrett og andre komponentar gjer at spelarane får ein tilrettelagt kvardag.

Figur 9: Kjenneteikn ved utviklingsmiljøet i RBK kvinner

Desse seks trekk blir ei grov oppsummering av dei faktorane eg har gått nærmare inn på i heile kapittel 6. Om ein skal samanlikne med Henriksen (2010) sine trekk som vist i kapittel 4.2, ser ein at det er to trekk som eg meiner ein ikkje ser att i RBK kvinner. Det første er «trening som innbyr til allsidigheit». I dette legg Henriksen (2010) at utøvarande får anledning til å delta i ulike idrettar i ung alder, samtidig som treningskvardagen består av variasjon og allsidig trening. Rekruttlaget til RBK kvinner fungerer i stor grad som eit seniorlag, sjølv om spelarane er i alderen 16-20år. Mange av spelarane går på vidaregåande skule, nokre også på toppidrettslinje. Det er lagt opp til fire fotballøktar i veka i tillegg til kamp i helgene. Dette utgjer fem dagar. På onsdagar, da laget ikkje har fellesøkt, ligg det implisitt at rekruttspelarane kjører eigentrening, da helst basisøkt med skadeforebygging. Det gjer at spelarane i praksis har ein dag trening- og kampfri. Dette vil eg vurdere som utilstrekkelig for at utøvarane skal drive med andre idrettar. Treningskvardagen er variert i form av belastning blant anna ved hjelp av XPS og spelarane formidlar dette som positivt. Likevel kan treningskvardagen einsidig, der 4 av 5 øktar handlar om å vere på feltet og trene med ball.

Sjølv om RBK kvinner ikkje har dette «suksessfulle trekket» i sitt utviklingsmiljø, er det vanskeleg å påstå at det er ei barriere. Som nemnt i kapittel 2.0 vil like organisasjonar tileigne seg trekk frå andre suksessfulle organisasjonar på same felt (Hawley, 1950). Svært få som driv med målretta talentutvikling i fotball vil legge til rette

for at dei unge talenta som inngår i utviklingsmiljøet skal kunne drive med andre idrettar i tillegg til fotball. Om dette er hensiktsmessig eller ikkje blir ein diskusjon ein må ta utanfor denne oppgåva.

Det andre suksessfulle trekket til Henriksen (2010) som ein ikkje finn igjen i RBK kvinner er «tydeleg og koherent organisasjonskultur». I kapittel 6.2 har eg gått gjennom artefakter, verdiar og normer som alle i større eller mindre grad støtter opp om en kultur bygd rundt det individuelt retta utviklingsfokuset. Likevel kjem ein ikkje unna at klubben er inne i ein endringsprosess med å gå frå Trondheims-Ørn til RBK kvinner. Dette påverkar alle desse små faktorane, som igjen gjer at det er vanskeleg å seie noko om, nettopp fordi det er ferskt for alle involverte i klubben. Sjølv om klubben i seg sjølv ikkje på nokon måte står fram med ein utydeleg eller inkoherent organisasjonskultur, blir det ikkje representativt å føre det opp som eit suksessfullt trekk når organisasjonen er midt i ein slik endringsprosess.

7.0 Diskusjon

Formålet med dette prosjektet har vore å undersøkje talentutviklingsmiljøet i Rosenborg kvinner og skape eit oversiktleg og forståeleg bilete av det. Det er viktig å understreke at dette på ingen måte gir ein endeleg fasit på korleis ein skal drive eit utviklingsmiljø. Men ved å undersøkje slik miljø kan ein skape faglege diskusjonar om kva som skal til for å optimalisere utviklingsmiljø og deira arbeid for å legge best mogleg til rette for utvikling av sine talentfulle utøvarar. Ein kan heller ikkje ta med seg desse funna inn i andre miljø eller andre kontekstar, utan å bemerke seg at miljøet kunnskapen er henta frå er unikt. Likevel er metoden og sjølve oppgåva diskutert og har dermed eit potensiale til å formidle kunnskap som kan vere relevant for fleire utviklingsmiljø. Både suksessfulle miljø og mindre suksessfulle miljø kan ha behov for å drøfte og evaluere eigen praksis. Dette vil vere eit bidrag til studiar av utviklingsmiljø med hjelp av den holistiske og økologiske tilnærming, som fører til betre fundamentert empiri, som igjen aukar forklaringspotensialet. Sidan dette ikkje før har blitt gjennomført i ein kvinneleg fotballklubb, er dette svært viktig.

Avstand mellom A-lag og rekrutt

Tidlegare oppgåver har kritisert avstanden mellom rekrutt og A-lag, og at denne avstanden problematiserer overgangen til elitenivå. Da trondheimsklubben Ranheim vart undersøkt, fann dei ein god og tett relasjon mellom rekrutt og A-lag, som dei igjen var svært opptatt av å halde fram med (Flatgård et al., 2020). I Rosenborg kvinner ser vi tendensane til den same tette relasjonen mellom rekruttgruppa og A-laget. Relasjonen gjer at avstanden opp til toppnivået opplevast som «mindre» for dei spelarane som er ein del av rekruttgruppa. Denne relasjonen blir i fleire tilfelle dratt fram som positivt innad i klubben, der både trenarar og spelarar drar nytte av det tette samarbeidet. Sjølv om det i dei fleste tilfelle blir snakka om i positiv forstand, ser ein også negative konsekvensar av at tilstandane er som dei er. Sidan A-laget spelar i Toppserien, det øvste nivået i Noreg, set dette forventningar til at laget skal prestere på eit visst nivå. Rekruttlaget spelar no i 2.divisjon, nivå 3 i Noreg. Dette aleine vil jo tilseie ein nivåforskjell mellom dei to spelargruppene. At dei i treningskampar har spelt forholdsvis jamt kan tolkast på ulike måtar. Som det vart ytra i intervju kan det bety at rekruttlaget har eit ekstremt høgt nivå til å ligge i andredivisjon (dei kan heller ikkje rykke opp, det må vere ein divisjon mellom laga), noko som dei sjølve seier at ikkje er realiteten. På motsett side kan det bety at A-laget rett og slett ikkje har eit høgare toppnivå som gjer at dei kan spele ut rekruttlaget. Ein kan truleg ikkje sei at det er det eine meir enn det andre. Den generelle oppfatninga var at den tette relasjonen var positiv, men at dei ønska at toppnivået til A-laget skulle vere høgare. Og då kunne ein mogleg konsekvens vere at avstanden mellom dei to spelargruppene auka, og steget opp frå rekruttstallen til A-laget vart større.

Reiskapen

I kvinnefotballen er det vanskeleg å unngå drøfting av økonomi. I kapittel 6.2.1 blir økonomien i RBK kvinner drøfta som ein god føresetnad til suksess, sidan klubben har det dei sjølve kallar ein stabil økonomi. Sjølv om det i denne situasjonen blir sett på som ein god føresetnad, er det ikkje nødvendigvis representativt for eit større perspektiv. Som nemnt tidlegare er det få i Toppserien som kan leve av å spele fotball. Toppserien får tilført midlar frå NTK som skal gjere det mogleg å «kjøpe fri» spelarar til å gjennomføre proff dagar, om det er å kjøpe seg fri anten frå arbeid eller skulegang

(Espelund et al., 2018). Per 2020-sesongen så har RBK kvinner berre anledning til å arrangere proffdag ein dag i veka. Dei aller fleste må klare å prestere på fleire områder, om det er studiar eller arbeidsplass, i tillegg til fotballen. Henriksen (2010) sine forklaringsmodellar brukt i denne oppgåva tar drøftar det som går føre seg rundt utøvarane i eit idrettsleg og ikkje-idrettsleg domene. Henriksen har seinare tatt i bruk desse modellane, men gjort justeringar for å kunne tilpasse seg det dei kallar *Dual career development environments* (Henriksen et al., 2020). I denne studien har dei undersøkt universitetstiltak for idrettsutøvarar og tatt omsyn til at utøvarane er ein del av fleire domene, og har derfor ei tredeling: skule-, sports- og privatlivdomene. Ei slik tredeling kunne også vore hensiktsmessig for å vurdere korleis utviklingsmiljøet i RBK kvinner er, og da også gå nærmare inn på tilknytninga til skule. Dette kunne skapt eit betre bilete av korleis kvardagen må leggjast til rette for jenter som satsar seriøst på fotball.

Den holistiske og økologiske tilnærminga vart danna som ein reiskap for å undersøkje eit utviklingsmiljø og vart først tatt i bruk på padling, segling og friidrett. Desse idrettane kan i stor grad kallast individuelle idrettar, sjølv om segling ofte blir gjennomført også som lag. Sidan har denne reiskapen blitt tatt i bruk i ulike fotballklubbar. Fotball skil seg frå dei andre nemnde idrettane fordi det så tydeleg er ein lagidrett. Her er det viktig å drøfte om reiskapen er godt nok egna til å ta føre seg eit utviklingsmiljø i ein lagidrett. Sjølv om utviklingsmiljøa ofte fokuserer på individuell utvikling, kjem ein ikkje unna at ein må ha individuell utvikling i ein lagidrett. Samspelet mellom dei ulike aktørane som er ein del av miljøet er både meir direkte og meir avgjerande for di individuelle utvikling når det kjem til deltaking i ein lagidrett. I fotball er ein til dømes avhengig av at dei andre spelarane rundt det også presterer på eit godt nivå. For å gjennomføre ei god trening må kollektivet halde eit visst nivå, slik ein kan utvikle seg vidare.

Utviklingsveg

Gjennom observasjon og intervju har det kome fram at utviklingsvegen i RBK kvinner ikkje nødvendigvis er slik som klubben ønskjer den skal vere. Optimalt sett vil klubben ha ein rekruttering som gjer at dei kan rekruttere dei beste unge talenta til klubben og utvikle dei vidare internt slik dei kan ta steget opp i klubben sitt A-lag. Rekrutteringa av unge talent inn i klubben i dag kan operasjonaliserast slik:



Figur 10 Operasjonalisering av utviklingsveg i RBK kvinner

Klubben har som nemnt eit stort nedslagsfelt når det kjem til rekruttering, der det er den einaste Toppserieklubben nord for Bergen. Rekruttering av unge talent inn i klubben skjer slik at dei mest talentfulle har eit så høgt nivå at desse går rett inn i A-stallen. Fleire i A-stallen er med på aldersbestemte landslag. Dei som blir rekruttert inn i rekruttlaget er ofte på same alder som dei på aldersbestemte landslag, men har ikkje

same sportslege nivået. Dette blir da tatt inn for å utvikle internt for å ha moglegheit til å ta steget opp i A-stallen. Dette fører til ulike utfordringar for ulike aktørar som inngår i utviklingmiljøet. Dette bygger under ein påstand om sjølvoppfyllande profeti, der dei selekterte spelarane i A-laget får betre oppfølging, som igjen kan føre til betre sportslege resultat (Christensen, 2009).

Toppserien har i følge Espelundsutvalet (2018) ein snittalder på 22,9 år. På grunn av den lave snittalderen i Toppserien ser ein også ein lav snittalder hos A-laget til RBK kvinner. Rekruttlaget i RBK kvinner skal omfamne spelarar i alderen frå 16 til 20 år. Slik fordelinga av spelarar er no vil rekruttlaget ofte konkurrere med jamaldra som allereie har nådd eit nivå som tilsvarar A-lagsspel. Naturleg nok har A-lagsstallen tettare oppfølging og ein kvardag som er meir tilrettelagt enn spelarane som er ein del av rekruttlaget. Dei får i større grad kjenne på nivået som krevst får å prestere på toppnivå. Sjølv om ein spelar i RBK kvinner sitt rekruttlag får ein god, tilrettelagt kvardag for å utvikle seg individuelt vil desse ofte konkurrere med spelarar som får ein likeins eller i større grad tilrettelagt treningskvardag i A-laget.

Rekruttlaget har i dag eit større støtteapparat enn dei har hatt tidlegare sesongar. Det kjem tydeleg fram at dei ønskjer å skape ei utviklingsavdeling som skal vere godt rusta til å ta inn unge talent for å utvikle dei vidare i eit langsiktig perspektiv. Slik tilstanda er i dag går denne type utviklingsarbeid føre seg parallelt i rekruttlaget og A-laget. Naturleg nok er klubben sine ressursar i større grad fokusert på A-laget. På grunn av dette blir det eit slags rigga spel, der rekruttlaget har litt dårlegare utgangspunkt enn dei som allereie er ein del av A-laget. Dette i samband med at klubben har få andre klubbar som er gode samarbeidspartnarar med tanke på mellomsteg i utviklinga, skapar dette utfordringar for den delen av klubben som i utgangspunktet skal utvikle spelarar til A-laget.

Dette skapar eit paradoks i utviklingsarbeidet til klubben. Dei har sjølve gitt uttrykk for at situasjonen i dag ikkje er optimal. For at utviklingsarbeidet skal vere optimalt bør både snittalderen og nivået på A-lagsspel hevast, slik det utviklingsvegen blir ein naturleg del av klubben, og arbeidet med å utvikle dei unge talenta blir sentrert rundt eit rekruttlag.

Eksterne samarbeid

Den største og viktigaste utfordringa for klubben i dag, var samarbeidet med vidaregåande skule. Det er allereie etablert eit godt samarbeid mellom RBK kvinner og Strinda Vidaregåande skule, der dei har avtalar både med spissa toppidrett og dei som går vanleg studiespesialiserande. Dette samsvarer med forskning som legg vekt på godt samarbeid mellom skule og idrett (Christensen & Sørensen, 2009). Det er på Strinda Vidaregåande Rosenborg (herrer) også har sine akademispelarar. Det er som er utfordringa for RBK kvinner er ikkje alle spelarar er interessert i å gå på Strinda Vidaregåande, og vel å gå på andre skular. Dette gjer at klubben må inn i ein dialog med fleire aktørar for å legge til rette avtalar for alle spelarane, slik dei får ein tilrettelagt kvardag. Tidligere har ikkje RBK kvinner hatt ressursar til å oppsøke desse vidaregåande skulane for å inngå samarbeidsavtalar på vegne av spelarane. Sidan utviklingsansvarleg vart tilsett har dette ansvaret falt på han, og det har gitt resultat. Avtalar har kome på plass, og det er skapt dialog mellom aktørane som har direkte påverknad på spelarane sine kvardag. Sjølv om det ikkje nødvendigvis ligg mykje i desse avtalane, det kan til dømes vere at ein spelar for fritak frå eit fag annakvar tirsdag for å kunne vere med på proffdag. Dette er eit viktig steg i rett retning. Utviklingsansvarleg gir sjølv uttrykk for at det er viktig at desse avtalane kjem på plass, slik dei spelarane som dei vel å satse på

får ein så tilrettelagt kvardag som er mogleg å få til. Likevel er ønskje for framtida at klubben si satsing skal vere å attraktiv, slik at dei kan vere med på å styre skulevalet. På den måten kan dei plassere alle på ein skule, slik som Rosenborg har gjort med sine akademispelarar.

Foreløpig er ikkje klubben si satsing så populær at dei har moglegheit til å ha eit fast løp som spelarane må vere med på. Om ein skal samanlikne med til dømes Rosenborg sine akademispelarar, har desse eit førehandsbestemt løp. Spelarane som signerer kontrakt må gå på toppidrett på Strinda vidaregåande, og får tilrettelagt bustad om nødvendig. Dette gjer at klubben til ein kvar tid har kontroll på til dømes treningsbelastning. Det står fram som eit svært lukrativt tilbod, og det er mange som sloss om same plassane. I følge utviklingsansvarleg hadde dette også vore eit optimalt opplegg for RBK kvinner, men det er vanskeleg å sei om det er praktisk mogleg å få til. Det ligg eventuelt mange år fram i tid.

Dette er enda eit eksempel på korleis RBK kvinner som organisasjon strekker seg etter andre organisasjonar på same felt. Dette er i tråd med det teoretiske rammeverket rundt organisasjonsutvikling, der konkurranse ofte fører til homogenitet, og den mest effektive måten å drive verksemd på ofte blir kopiert (Hawley, 1950). Det er tydeleg at dei ønskjer å utvikle seg vidare, og ser til andre organisasjonar på feltet.

8.0 Oppsummering

Formålet med denne studien var å kartleggje utviklingsmiljøet i RBK kvinner, og oppsummeringa gir eit overordna blikk av det. Miljøet har blitt undersøkt i lys av den holistiske og økologiske tilnærminga, og dei ved undersøking av dei ulike bestanddelane av miljøet har det skapt eit komplekst, men heilskapleg bilete av utviklingsmiljøet. Fleire positive trekk har blitt avdekka, til dømes god relasjon mellom rekrutt og A-lag, eit omfattande støtteapparat og godt samarbeid med vidaregåande skule. Ein kjem likevel ikkje unna barrierane i klubben som kan skape utfordringar for spelarar som ønskjer å ta steget opp frå rekrutt til A-lag. Dei foreløpige ressursane ligg naturleg nok i A-laget, og lav snittalder i Toppserien generelt og liknande tilstandar i RBK kvinner, gjer at rekruttspelarar konkurrerer med jamaldra som allereie har nådd eit høgare nivå og får tettare oppfølging. Sidan klubben ikkje har gode samarbeidsklubbar som kan fungere som alternativ utviklingsarena, kan steget opp frå rekrutt til A-lag stå fram som ekstra utfordrande.

Utviklingsmiljø i fotball har dei siste åra ofte vore gjenstand for undersøking, men ikkje på kvinnesida. Kvinnefotballen er som nemnt underrepresentert innan idrettsforskning, og denne studien er eit lite bidrag for å utvide dette forskingsfeltet. Når det kjem til framtidig forskning er dette vanskeleg å seie noko om. Rammeverket og metoden gir eit bilete av eit miljø i endring, og lite tyder på at ein vil få nøyaktig same funn om eit halvt år, eit år eller lengre fram i tid. Det hadde likevel vore interessant å sjå korleis miljøet hadde respondert på dei endringane som no har blitt satt i gang.

Kjelder

- Abbott, A., & Collins, D. (2004). Eliminating the dichotomy between theory and practice in talent identification and development: considering the role of psychology. *Journal of Sports Sciences, 22*(5), 395-408
- Baker, J., Horton, S., Robertson-Wilson, J., & Wall, M. (2003). Nurturing sport expertise: factors influencing the development of elite athlete. *Journal of sports science & medicine, 2*(1), 433-447.
- Baker, J., Wattie, N., & Schorer, J. (2019). A proposed conceptualization of talent in sport: The first step in a long and winding road. *Psychology of Sport and Exercise, 43*, 27-33.
- Barab, S. A., & Plucker, J. A. (2002). Smart people or smart contexts? Cognition, ability, and talent development in an age of situated approaches to knowing and learning. *Educational psychologist, 37*(3), 165-182
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*: Harvard university press.
- Bronfenbrenner, U. (2005). *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development*: Sage.
- Carlson, R. (1993). The path to the national level in sports in Sweden. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports, 3*(3), 170-177.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of Sport and Exercise psychology, 24*(2), 168-188.
- Christensen, M. K. (2009). "An eye for talent": Talent identification and the "practical sense" of top-level soccer coaches. *Sociology of sport journal, 26*(3), 365-382.
- Christensen, M. K., & Sørensen, J. K. (2009). Sport or school? Dreams and dilemmas for talented young Danish football players. *European Physical Education Review, 15*(1), 115-133.
- Côté, J. (1999). The influence of the family in the development of talent in sport. *The sport psychologist, 13*(4), 395-417
- Côté, J., Baker, J., & Abernethy, B. (2003). From play to practice. *Expert performance in sports: Advances in research on sport expertis. United State: Human Kinetics, 89-113*.
- Côté, J., Baker, J., & Abernethy, B. (2007). Practice and play in the development of sport expertise. *Handbook of sport psychology, 3*, 184-202.
- Côté, J., Lidor, R., & Hackfort, D. (2009). ISSP position stand: To sample or to specialize? Seven postulates about youth sport activities that lead to continued participation and elite performance. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 7*(1), 7-17
- Côté, J., Macdonald, D. J., Baker, J., & Abernethy, B. (2006). When "where" is more important than "when": Birthplace and birthdate effects on the achievement of sporting expertise. *Journal of Sports Sciences, 24*(10), 1065-1073
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1997). *Talented teenagers: The roots of success and failure*: Cambridge University Press.
- Dalland, O. (2012). Metode og oppgaveskriving for studenter. *Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS, 2014*.
- Durand-Bush, N., & Salmela, J. H. (2001). The development of talent in sport. *Handbook of sport psychology, 2*, 269-289.

- Eccles, J. S., & Gootman, J. A. (2002). Features of positive developmental settings. *Community programs to promote youth development*, 86-118.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological review*, 100(3), 363-406.
- Espelund, K., Tverild, S., Saltvik, J. R., Knudsen, M., Kristvang, K., Antonsen, T., . . . Strøm, Ø. (2018). *Sammen om nye mål - Espelundsutvalgets Rapport*. Henta frå https://www.fotball.no/contentassets/b8b2fb30a647409ba12608c4d94b7893/espelundsutvalgets-sluttrapport_v2.pdf
- Flatgård, G. (2018). *Talentutvikling i fotball-En casestudie av utviklingsmiljøet i Ranheim Fotball*. NTNU,
- Flatgård, G., Larsen, C. H., & Sæther, S. A. (2020). Talent development environment in a professional football club in Norway. *Scandinavian Journal of Sport and Exercise Psychology*, 2, 8-15
- Flyvbjerg, B. (2010). Fem misforståelser om casestudiet (Five Misunderstandings about Case-Study Research). *Kvalitative metoder*, København: Hans Reitzels Forlag, 463-487.
- Gagné, F. (1985). Giftedness and talent: Reexamining a reexamination of the definitions. *Gifted child quarterly*, 29(3), 103-112
- Haugestad, T. (2019, 18.05.2019). Storklubbenes kamp om kvinnefotballen. Henta frå <https://www.nrk.no/sport/storklubbenes-kamp-om-kvinnefotballen-1.14555342>
- Haugaasen, M., Toering, T., & Jordet, G. (2014). From childhood to senior professional football: elite youth players' engagement in non-football activities. *Journal of Sports Sciences*, 32(20), 1940-1949.
- Haukli, J. S. (2018). *En casestudie av utviklingsmiljøet i Stabæk Fotball G16*. NTNU,
- Haulan, C., & Sæther, S. A. (2011). Aldersbestemte fotballandslag i Norge.
- Hawley, A. H. (1950). *Human ecology; a theory of community structure*. New York: Ronald Press.
- Helsen, W. F., Baker, J., Michiels, S., Schorer, J., Van Winckel, J., & Williams, A. M. (2012). The relative age effect in European professional soccer: Did ten years of research make any difference? *Journal of Sports Sciences*, 30(15), 1665-1671.
- Helsen, W. F., Starkes, J. L., & Hodges, N. J. (1998). Team sports and the theory of deliberate practice. *Journal of Sport and Exercise psychology*, 20(1), 12-34
- Helsen, W. F., Van Winckel, J., & Williams, A. M. (2005). The relative age effect in youth soccer across Europe. *Journal of Sports Sciences*, 23(6), 629-636.
- Henriksen, K. (2008). Inspiration til talentudvikling: Et psykologisk perspektiv.
- Henriksen, K. (2010). The ecology of talent development in sport: A multiple case study of successful athletic talent development environments in Scandinavia.
- Henriksen, K. (2014). Kunsten at skabe verdensklasse. *On Edge*, 12(1), 6-13
- Henriksen, K., Stambulova, N., & Roessler, K. K. (2010). Successful talent development in track and field: considering the role of environment. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 20, 122-132.
- Henriksen, K., Storm, L. K., Kuettel, A., Linnér, L., & Stambulova, N. (2020). A holistic ecological approach to sport and study: The case of an athlete friendly university in Denmark. *Psychology of Sport and Exercise*, 47, 101637
- Hjelvik, E. N. (2019, 16.06.2019). Økonomisk boom i kvinnefotballen – klubbene har fått over 30 millioner mer å rutte med. TV2. Henta frå <https://www.tv2.no/a/10669546/>
- Hohmann, A., & Seidel, I. (2003). Scientific aspects of talent development. *International Journal of Physical Education*, 40(1), 9-20.

- Holt, N. L., & Dunn, J. G. H. (2004). Toward a grounded theory of the psychosocial competencies and environmental conditions associated with soccer success. *Journal of Applied Sport Psychology, 16*(3), 199-219.
- Holt, N. L., & Mitchell, T. (2006). Talent development in English professional soccer. *International Journal of Sport Psychology, 37*(2/3), 77-98.
- Høigaard, R., Säfvenbom, R., & Tønnessen, F. E. (2006). The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams. *Small Group Research, 37*(3), 217-232
- Höner, O., & Feichtinger, P. (2016). Psychological talent predictors in early adolescence and their empirical relationship with current and future performance in soccer. *Psychology of Sport and Exercise, 25*, 17-26
- Lagestad, P., Steen, I., & Dalen, T. (2018). Inevitable relative age effects in different stages of the selection process among male and female youth soccer players. *Sports, 6*(2), 29.
- Lagestad, P. A., Sæther, S. A., & Ulvik, A. (2017). Differences in coaching feedback between coaches of junior elite soccer players and junior amateur soccer players. *Journal of Physical Education and Sports, 17*(3), 2049-2058.
- Larkin, P., & Reeves, M. J. (2018). Junior-elite football: time to re-position talent identification? *Soccer & Society, 19*(8), 1183-1192.
- Larsen, C., Alfermann, D., Henriksen, K., & Christensen, M. K. (2013). Successful talent development in soccer: The characteristics of the environment. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 2*(3), 190
- Larsen, C. H. (2013). *Made in Denmark: Ecological perspectives on applied sport psychology and talent development in Danish professional football*. Syddansk Universitet. Det Sundhedsvidenskabelige Fakultet,
- le Gall, F., Carling, C., Williams, M., & Reilly, T. (2010). Anthropometric and fitness characteristics of international, professional and amateur male graduate soccer players from an elite youth academy. *Journal of science and medicine in sport, 13*(1), 90-95.
- Li, C., Wang, C. K. J., & Pyun, D. Y. (2014). Talent development environmental factors in sport: A review and taxonomic classification. *Quest, 66*(4), 433-447.
- Macnamara, B. N., & Maitra, M. (2019). The role of deliberate practice in expert performance: revisiting Ericsson, Krampe & Tesch-Römer (1993). *Royal Society open science, 6*(8), 190327
- Markula, P., & Silk, M. L. (2011). *Qualitative research for physical culture*: Springer.
- Martindale, R. J., Collins, D., & Abraham, A. (2007). Effective talent development: The elite coach perspective in UK sport. *Journal of Applied Sport Psychology, 19*(2), 187-206
- Martindale, R. J., Collins, D., & Daubney, J. (2005). Talent development: A guide for practice and research within sport. *Quest, 57*(4), 353-375
- Maaloe, E. (2004). In case of case research. *Department of Organization and Management, Aarhus University. Aarhus.*
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Patrick, H., Ryan, A. M., Alfeld-Liro, C., Fredricks, J. A., Huda, L. Z., & Eccles, J. S. (1999). Adolescents' commitment to developing talent: The role of peers in continuing motivation for sports and the arts. *Journal of youth and adolescence, 28*(6), 741-763
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice* (Vol. 2): Springer.

- Poli, R., Ravenel, L., & Besson, R. (2018). Ten Years of Demographic Analysis of Football Players' Labor Market in Europe. *Tilgjengeleg på: <http://www.footballobservatory.com/IMG/sites/mr/mr39/en>*.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode: en innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier*: Universitetsforl.
- Powell, W. W., & DiMaggio, P. J. X. (1991). *The new institutionalism in organizational analysis*: University of Chicago press.
- RBK. (2020). Om Rosenborg. Henta frå <https://trondheims-orn.no/om/>
- Reeves, M. J., McRobert, A. P., Littlewood, M. A., & Roberts, S. J. (2018). A scoping review of the potential sociological predictors of talent in junior-elite football: 2000–2016. *Soccer & Society, 19*(8), 1085-1105
- Reeves, M. J., & Roberts, S. J. (2019). A bioecological perspective on talent identification in junior-elite soccer: A Pan-European perspective. *Journal of Sports Sciences, 1*-10
- Roderick, M. X. (2006). *The work of professional football: A labour of love?* : Routledge.
- Ryom, K., Ravn, M., Düring, R., & Henriksen, K. (2020). Talent Development in Football—A Holistic Perspective: The Case of KRC Genk. *International Sport Coaching Journal, 1*(aop), 1-10
- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership* (1 ed.). San Fransisco: Jossey-Bass inc. Publishers.
- Seippel, Ø. N. (2003). Norske idrettslag 2002: kunnskap, ledelse og styring. *Rapport-Institutt for samfunnsforskning*.
- Stambulova, N. (2006). *Talent development in sport: Career transitions perspective*.
- Stambulova, N., Franck, A., & Weibull, F. (2012). Assessment of the transition from junior-to-senior sports in Swedish athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology, 10*(2), 79-95.
- Storm, L. K. (2015). Talent development in scandinavian elite sport as seen from a cultural perspective. *PhD. Odense, Denmark: University of Southern Denmark*.
- Sæther, S. A., & Solberg, H. A. (2015). Talent development in football: are young talents given time to blossom? *Sport, business and management: an international journal, 5*(5), 493-506
- Taylor, I. M., & Bruner, M. W. (2012). The social environment and developmental experiences in elite youth soccer. *Psychology of Sport and Exercise, 13*(4), 390-396
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (4. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitativ forskningsmetode i praksis*. 3. utgave Oslo. Gyldendal Akademiske.
- Toppfotball Kvinner. (2019). Dette er bakgrunnen for satsingen på spillerutvikling. Henta frå <https://toppserien.no/nyheter/slik-er-bakgrunnen-for-satsingen-pa-spillerutvikling/>
- Tranckle, P., & Cushion, C. J. (2006). Rethinking giftedness and talent in sport. *Quest, 58*(2), 265-282
- Widerberg, K. (2011). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt : en alternativ lærebok* (3 ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Williams, A. M., & Franks, A. (1998). Talent identification in soccer. *Sports Exercise and Injury, 4*(4), 159-165.
- Williams, A. M., & Reilly, T. (2000). Talent identification and development in soccer. *Journal of Sports Sciences, 18*(9), 657-667

- Yin, R. K. (2017). *Case study research and applications: Design and methods*: Sage publications.
- Aalberg, R. R. (2014). *Når talentutvikling ikke blir talentavvikling: en casestudie av utviklingsmiljøet i Rosenborg Ballklub*. NTNU,
- Aalberg, R. R., & Sæther, S. A. (2016). The Talent Development Environment in a Norwegian top-level football club. *Sport Science Review*, 25(3-4), 159-182.
- Aase, T. H., & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter: Om produksjon og tolkning av kvalitative data* (2 ed.): Universitetsforlaget.

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide utøvar

Bakgrunn informant	Fortel om deg sjølv <ul style="list-style-type: none">- og di tilknytning til miljøet?- Kor lenge har du vore i klubben?- Korleis kom du inn i miljøet?- Korleis opplever du å vere ein del av dette miljøet? Kva trur du er viktig for vidare personleg utvikling/suksess?
Introduksjon	Syns du miljøet lukkast i å utvikle nye og talentfulle spelarar? <ul style="list-style-type: none">- Kva fortel deg at det er suksessfullt/lukkast- Kva trur du er grunnen til at det lukkast?
Skildring av miljøet ATDE Mikro	Kven/kva hjelper deg på vegen mot toppnivå? Kven/kva begrensar deg? Korleis vil du skildre trenarane dine? <ul style="list-style-type: none">- Deira rolle og oppgåver?- Verdiar, personlege/fotball? Kva syns du om eldre/meir rutinerte utøvarar i klubben? <ul style="list-style-type: none">- Kontakt? Personleg/fotballrelatert- Kva kjenneteiknar denne kontakten? Din fotballkvardag, korleis vil du skildre rolla eller ditt forhold til? <ul style="list-style-type: none">- Yngre utøvarar- Skule/arbeid- Familie- Støtteapparat i klubben- Venner – både i og utanfor idretten
Makro	Korleis føler du ulike aktørar påverkar deg i di fotballsatsing? <ul style="list-style-type: none">- Media- Forbundet- Utdanningssystemet- Klubben Har du forbilder i eller utanfor idretten? Fortell Korleis vil du skildre kulturen i Trondheimsområdet? <ul style="list-style-type: none">- Kva verdiar er dominerande for unge (på din alder) generelt?- Korleis påverkar dette ditt idrettsliv? (korleis vil du skildre den norske nasjonalkulturen?) <ul style="list-style-type: none">- Korleis påverkar dette ditt idrettsliv?
Relasjonar	Korleis vil du skildre klubben sitt samarbeid med andre aktørar i miljøet?

	<p>Kan du gi døme på korleis klubben samarbeider med:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skule - Andre klubber eller landslag - (foreldre)
Suksessfaktorar ESF	<p>Korleis vil du skildre klubbens ressursar?</p> <p>I det daglege arbeidet, føler du at det er tilstrekkeleg med ressursar?</p>
Prosess	<p>Kan du skildre din vanlege treningskvardag?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trening – kor mykje – korleis er den organisert? - Kamp - Treningsleir - Sosiale aktivitetar - Andre ting?
Organistatorisk	<p>Kva kjenneteiknar kulturen (LAGETS verdiar) i dette miljøet?</p>
Kultur	<p>Kan du skildre ei spesiell episode som du føler viser laget sine verdiar?</p> <p>Har dykk spesielle symbol, til dømes logo eller kleskode som gjelder for laget?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kva betyr desse for deg? <p>Har dykk spesielle tradisjonar eller ritual?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kva betyr desse for deg? <p>Kva er måla for denne sesongen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korleis har dykk kome fram til desse? - Korleis kunne du personleg påverke desse? <p>Har klubben eit spesielt motto eller ein visjon?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korleis - I kor stor grad ser du igjen dette i det daglege? <p>Til dømes – om ein annan spelar skulle trene med dykk ei veke – kva hadde vedkommande opplevd som mest annleis eller spesielt?</p>
Framtida	<p>Kva kan ein gjer for å legge til rette for meir suksess i miljøet?</p> <p>Kva tradisjonar bør ein halde fram med for meir suksess i miljøet?</p>
Spørsmål fra observasjon	

Vedlegg 2: Intervjuguide støtteapparat

Bakgrunn informant	<p>Fortell om deg sjølv og di tilknytning til miljøet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kor lenge har du vore ein del av klubben/laget - Kva rolle har du? - Korleis kom du inn i miljøet? - Korleis opplev du det er å vere ein del av miljøet?
Introduksjon	<p>Syns du miljøet/klubben lukkast i å utvikle nye og talentfulle spelarar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kva fortel deg at det lukkast/er suksessfullt - Kva trur du er grunnen til at miljøet lukkast? - Kva faktorar er avgjerande for dykk?
Skildring av miljøet ATDE Mikro	<p>Når det kjem til personar og institusjonar rundt utøvarane, kva er viktige ressursar i dykka arbeid med å utvikle topputøvarar?</p> <p>Kva utfordringar møter dykk her?</p> <p>I lys av utøvarane si idrettslige utvikling, kva betydning har</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trenaren - A-laget - Støtteapparatet - (yngre/ferskare utøvarar) - Venner i og utanfor idretten - Familie - Skule - Andre aktørar?
Makro	<p>Korleis vil du skildre følgjande aktørar si påverknad på utøvarane og deira sportslege utvikling?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Media - Forbundet - Utdanningssystemet - Klubben <p>Om det gjeld å vere barriere eller ressurs for utøvarane si utvikling, korleis vil du skildre?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nasjonalkultur - Ungdomskultur - Fotballkultur nasjonalt/lokalt - Den generelle idrettskulturen <p>Kva har størst betydning for det daglege treningsarbeidet i miljøet?</p>
Relasjonar	<p>Korleis vil du skildre klubben sitt samarbeid med andre aktørar i miljøet?</p> <p>Kan du fortelle meir om korleis klubben samarbeider med eventuelle aktørar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Skule

	<ul style="list-style-type: none"> - Arbeid - Andre klubbar/lag - Forbund/landslag - (foreldre?) <p>Kva tiltak blir gjort for å oppretthalde gode relasjonar?</p>
Suksessfaktorar ESF	<p>Korleis vil du skildre klubben sine ressursar?</p> <p>I det daglege treningsarbeidet, har dykk tilstrekkeleg med ressursar?</p>
Prosess	<p>Kan du fortelle om historia og den noverande oppbygginga av laget?</p> <p>Korleis vil du skildre klubben sin tilgang på ressursar?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Fasilitetar? - Trenarar og utdanningsnivå - Anna støtteapparat - Økonomiske ressursar - Anna?
Organisatorisk	<p>Kva kjenneteiknar kulturen (LAGETS verdiar) i dette miljøet?</p>
Kultur	<p>Kan du skildre ei spesiell episode som du føler viser laget sine verdiar?</p> <p>Har dykk spesielle symboler, til dømes logo eller kleskode som gjelder for laget?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kva betyr desse for deg? <p>Har dykk spesielle tradisjoner eller ritual?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kva betyr desse for deg? <p>Kva er måla for denne sesongen?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korleis har dykk komt fram til desse - (Korleis kunne du personleg påverke desse) <p>Har klubben eit spesielt motto eller ein visjon?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Korleis lyd dette - I kor stor grad ser du igjen dette i det daglege? <p>Kva tiltak blir gjort for å oppretthalde denne «kulturen»?</p> <p>Til dømes – om ein annan spelar skulle trene med dykk ei veke – kva hadde vedkommande opplevd som mest annleis eller spesielt?</p>
Individuell utvikling	<p>Korleis blir ein ung utøvar påverka av å vere ein del av dette miljøet?</p> <ul style="list-style-type: none"> - Idrettslege ferdigheiter - Haldningar til trening - Eigenskapar som er nyttig i og utanfor idretten? - Balanse mellom utvikling og behov for suksess på kort sikt - (Balansere topp og «bredde»?)

Framtida	Kva framtidige utfordringar ser du for laget og miljøet/klubben? Kva for nokre grep kan gjerast for å gjere at miljøet lukkast enda meir? Kva tradisjonar er gunstige for miljøet?
Spørsmål frå observasjon	

Vedlegg 3: Norsk senter for forskingsdata

2.6.2020

Meldeskjema for behandling av personopplysninger



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Miljøanalyse av Trondheims-Ørn

Referansenummer

538076

Registrert

07.01.2020 av Henriette Bolstad Banne - henriebb@stud.ntnu.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet NTNU / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU)
/ Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Stig Arve Sæther, stigarve@ntnu.no, tlf: 73551133

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Henriette Bolstad Banne, henriette.bb@hotmail.com, tlf: 97874016

Prosjektperiode

13.01.2020 - 02.06.2020

Status

23.01.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

23.01.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 23.01.2020. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 02.06.2020.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUTEJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Karin Lillevold
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

Vedlegg 4: Samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet ”Miljøanalyse av Trondheims Ørn/RBK”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge utviklingsmiljø i fotball. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål:

Formålet med prosjektet er å kartlegge utviklingsmiljøet i en fotballklubb. For å gjøre dette vil vi undersøke relasjoner og samarbeid innad i klubben. Dette vil vi gjøre ved hjelp av intervju og observasjon innenfor en gitt tidsperiode. Fra deg som enkeltindivid ønsker vi å forstå mer om din subjektive oppfatning av miljøet du er en del av. I tillegg vil vi analysere dette og forhåpentligvis kunne hjelpe klubben til å bli enda bedre. Dette blir en del av en masteroppgave på NTNU.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Alle aktører i klubben er potensielle deltakere av utvalget i dette forskningsprosjektet. Hvem som er aktuell vil bli vurdert sammen med kontaktperson i klubben. For å unngå ensidig data, vil forsker prøve å variere alder på intervjupersonene. Dette blir vurdert fortløpende når prosjektet er i gang.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet vil det innebære at du stiller til intervju. Dette vil ta ca 40 minutter. Intervjuet vil handle om dine opplevinger med klubben, og dine personlige erfaringer med fotball. Dette intervjuet vil bli gjennomført med lydopptak.

I tillegg til intervju vil det være observasjon av praksis på feltet gjennom en gitt tidsperiode. Her skal aktivitet gå som normalt, der forsker kan komme med spørsmål angående hva som skjer.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg. Det vil ikke påvirke ditt forhold til klubben som prosjektet handler om, der alle opplysninger du gir er anonymisert.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Opplysningene vil kun bli behandlet av student/forsker og veileder. Navn og

kontaktopplysninger skal aldri oppbevares sammen med øvrige data. Lydopptak vil oppbevares i låst skap adskilt fra øvrige data.

Du som person vil ikke bli gjenkjent i publikasjonen, der dine personopplysninger vil bli anonymisert. Student/forsker kan henvise til «yngre/eldre» utøver, men ikke spesifikk alder. Klubbens navn vil bli en del av publikasjonen.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes *31.mai 2020*. Personopplysninger vil ved prosjektslutt bli fjernet. Transkribert materiale vil bli oppbevart i låst skap, men lydopptak vil bli slettet.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:
innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
å få rettet personopplysninger om deg,
å få slettet personopplysninger om deg,
å utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: NTNU ved student Henriette Bolstad Banne, tlf.nr 97874016, e-post henriette.bb@hotmail.com eller veileder Stig Arve Sæther, e-post stigarve@ntnu.no.
Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, e-post thomas.helgesen@ntnu.no
NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Stig Arve Sæther
Prosjektansvarlig

Henriette Bolstad Banne
Student

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet , og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i intervju

å delta i observasjon

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. 31.mai 2020

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

