

Stian Søreng

Et yrke som (visst ikke) bare er fryd og gammen

Et kvalitativt innblikk i fotballspilleres jobbkarakteristikker, job crafting og forbindelsen mellom arbeid og privatliv

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Thomas Wold

Mai 2022

Stian Søreng

Et yrke som (visst ikke) bare er fryd og gammen

Et kvalitativt innblikk i fotballspilleres
jobbkarakteristikker, job crafting og forbindelsen
mellom arbeid og privatliv

Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi
Veileder: Thomas Wold
Mai 2022

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for psykologi



Kunnskap for en bedre verden

Forord

Min veileder Thomas Wold, og min medstudent Daniel Østerbø Øye, har gjort det mulig å kombinere min lidenskap for fotball med mine studier i arbeids- og organisasjonspsykologi. Tilbakemeldingene fra deg, Thomas, har vært til stor hjelp for meg og bidratt med å holde motivasjonen oppe under hele prosessen. Uten deg Daniel, hadde jeg ikke kunne gjennomført prosjektet så bra som vi har fått til. Takk også til alle informanter som tok seg tid i en hektisk sesonginnspurt.

På hjemmebane må jeg også takke min kjæreste, Janita. Takk for at du har latt meg få lov til å være meg. Takk for all alenetid. Det har vel egentlig ikke vært all verden med «tynt», men du har nå alltid vært der i tykt. Dette har vært noen krevende år, men vi har nå klart det.

Intervjuguiden til prosjektet er todelt, der en del knyttes til Daniel sitt prosjekt, mens den andre vies til mitt. Disse delene har vi utviklet parallelt, med visse innspill fra veileder. Intervju er gjennomført i samarbeid med medstudent. Utover det er litteratursøk, skriving og analyse gjennomført på egenhånd. Veileder har gitt innspill på eventuelle mangler og forbedringsområder, men innholdet og ferdig tekst er utelukkende eget produkt.

Til opplysning er APA 7 benyttet som referansestil. Her vises det til boken til American Psychological Association (2020), som også har vært utgangspunkt for oppsett og struktur utover retningslinjene til NTNU om skriftstørrelse og linjeavstand.

Stian Søreng

Trondheim, april 2022

Sammendrag

Forskning viser at fotballspillere kan være utsatt for krevende arbeidsbetingelser i løpet av en arbeidsdag, og at mentale utfordringer er utbredt blant spillere i flere toppdivisjoner. I dette masterprosjektet ble seks norske fotballspillere intervjuet ved hjelp av semi-strukturerte intervjuer for å få kunnskap om deres opplevelse av egen arbeidshverdag. Jobbkv-ressursmodellen, job crafting, og litteratur omkring forbindelsen mellom arbeid og privatliv fungerte som teoretisk rammeverk.

En påfølgende refleksiv tematisk analyse genererte sju temaer som belyser aspekter ved problemstillingen «*Hvilke jobbkarakteristikker opplever profesjonelle fotballspillere, og hvilke endringer gjør de for å øke egen trivsel og prestasjon på jobb?*». Disse er: «Apparatet rundt laget er grunnlaget for gode prestasjoner», «Det er ikke bare enkelt å forholde seg til sjefen», «Det kommer an på hvem du er», «På jobb hele tiden», «Fotballen først. Så...», «Man må ha noe(n) på utsiden for å koble av» og «Det sosiale gjør jobben verdt det».

Det første temaet viser at støtteapparatet til informantene ikke bare virker å være avgjørende for deres utvikling, men også for å håndtere og motvirke belastninger i hverdagen. Det påfølgende temaet illustrerer også at trenere kan ha en negativ påvirkning på informantenes trivsel og prestasjoner. I det tredje temaet karakteriseres hierarkier i de respektive klubbene, som avhengig av posisjon og status i gruppen kan være utfordrende å forholde seg til. Det fjerde temaet viser at informantene arbeider «24/7». De virker sjelden å ha fri. Det femte temaet påpeker at arbeidet kan være lite kompatibelt med privatlivet. Det sjette indikerer at utenomsportslige aktiviteter og relasjoner kan være avgjørende for å distansere seg fra og koble av fra arbeidet. Det siste viser at de gode kollegarelasjonene og tilhørigheten informantene opplever i klubbene sine er det som først og fremst gjør jobben bra og håndterbart.

Nøkkelord: Arbeids- og organisasjonspsykologi, fotballspillere, refleksiv tematisk analyse, jobbkv-ressurs modellen, job crafting, arbeid-privatliv

Abstract

Research shows that footballers are exposed to taxing work demands during a day at work, and that mental problems are prevalent amongst footballers in several top divisions. In this master thesis, six Norwegian footballers were interviewed using semi-structured interviews to acquire knowledge on how they experience their own work. The theoretical framework of the thesis was the job demands resources model, job crafting perspectives, as well as the connection between work and family/life.

A following reflexive thematic analysis generated seven themes connected to the research question “*Which job characteristics do footballers experience, and what changes do they do to increase their own thriving and performance at work?*” Reported themes are: «The coaching staff are essential for good performances», “The relation to the coach can be hard to manage”, “It depends on who you are”, “Working all day long”, “Football comes first, and then...”, “Having something or someone outside of football are key to detach from work” and “The social aspects make the work manageable”.

The first theme reports that the coaching staff available to the informants not only contributes to their growth as players, but also to their management of potential detrimental stressors and health effects. Conversely, the second shows that coaches also can reduce their wellbeing and performances. The third characterizes hierarchies within the respective clubs, which may be difficult to manage, as well as taxing, depending on position and status within the group. Fourth, the informants work “24/7”. For them, free time seems rare. Fifth, a footballing career seems incompatible with having a personal life. Sixth, to have activities and relations outside from football seems important to distance oneself and detach from work. Finally, the informants disclose that the primary factors explaining their thriving and management of their work are good colleague relationships and the belongingness they experience within their clubs.

Key words: Work- and Organizational Psychology, footballers, reflexive thematic analysis, job demands- resources model, job crafting, work- life

Innholdsfortegnelse

Hva kan arbeids- og organisasjonspsykologien bidra med?	1
Beskrivelse av prosjektet og målet ved det	2
<i>Problemstilling</i>	3
<i>Oppgavens struktur og avgrensing</i>	4
Kontekstuelle forhold og hvordan dette kan påvirke resultatene	4
Teoretisk og empirisk fundament.....	5
Jobbkraft- ressursmodellen (JD-R)	5
<i>Jobbkraft</i>	5
<i>Jobbressurser, motivasjon og engasjement</i>	6
<i>Utfall</i>	7
<i>Styrker og svakheter i JD-R modellen</i>	7
Job crafting	8
<i>Rollebasert job crafting</i>	8
<i>Ressursbasert job crafting</i>	9
<i>Synteser</i>	10
<i>Hva trenger mer forskning?</i>	11
Arbeid og familie/privatliv	11
<i>Grenseteori</i>	13
Metode.....	14
Bakgrunnen for prosjektet, egne perspektiver og valg av kvalitativ metode	14
Datainnsamling.....	15
<i>Rekruttering og beskrivelser av informanter</i>	15
<i>Det kvalitative forskningsintervjuet</i>	16
<i>Intervjuguide og pilotintervju</i>	16

<i>Gjennomføring av intervjuer</i>	17
Transkribering	17
Etiske betraktninger.....	18
Refleksiv tematisk analyse	18
<i>Teoretisk og epistemologisk ståsted</i>	19
<i>Analyseprosessen</i>	20
1. Bli kjent med data.....	20
2. Systematisk koding.....	20
3. Generere initielle temaer.	20
4. Utvikle og se over temaer.....	20
5. Bearbeiding, definering og navn på tema.....	21
6. Skrive rapport.	21
Resultater	22
Apparatet rundt laget er grunnlaget for gode prestasjoner	23
Det er ikke bare enkelt å forholde seg til sjefen	24
Det kommer an på hvem du er	27
På jobb hele tiden	29
Fotballen først. Så... ..	31
Man må ha noe(n) på utsiden for å koble av	34
Det sosiale gjør jobben verdt det.....	35
Diskusjon	39
Oppsummering av funn.....	39
Støtteapparatet distribuerer jobbkrav og jobbressurser	40
<i>Trener reduserer trivsel og prestasjoner</i>	40
Treners stil og væremåte.....	40

Trener har kontrollen.	41
<i>Støtteapparatet som ressurs</i>	42
Innflytelse og kontroll over eget arbeid.	43
<i>Hvordan bør spillere ivaretas av støtteapparatet?</i>	44
Fotballspilleres psykososiale arbeidsmiljø.....	44
<i>Hierarki og indre justis</i>	45
<i>Integrering</i>	45
<i>De gode kollegaene</i>	46
<i>Hva kan gjøres for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet?</i>	47
Når jobbkravene er høye	47
<i>Hva spillerne selv foretar seg for å motvirke belastning</i>	48
<i>Hva kan gjøres for å redusere belastning?</i>	48
De komplekse forbindelsene mellom arbeid og privatliv	49
<i>En usikker hverdag og fremtid, men det er også valgt</i>	49
<i>Sosiale restriksjoner og privatliv</i>	50
<i>Tidsrelatert konflikt</i>	51
<i>Atferdsbasert konflikt</i>	51
<i>Belastningsbasert konflikt</i>	52
<i>Hva bør klubbene gjøre for å fasilitere balanse i spillernes hverdag?</i>	52
Nye syntetiseringer er bedre til å beskrive fotballspilleres job crafting.....	53
<i>Hvorfor endringene faktisk er job crafting</i>	54
<i>Nye former for job crafting</i>	54
Kognitive endringer.	55
Relasjonelle endringer.	55
Oppgaverelaterte endringer.....	56

Oppsummering av diskusjon.....	57
Implikasjoner og videre forskning	60
Styrker og begrensninger ved prosjektet.....	61
<i>Generelle betraktninger</i>	61
<i>Metodiske betraktninger og refleksjoner om egen innflytelse</i>	62
Konklusjon	65
Referanser	66
Appendiks A: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	77
Appendiks B: Intervjuguide	82
Appendiks C: Prosjektgodkjenning fra NSD	87
Tabeller	
Tabell 1: <i>Eksempel på dataekstrakt og tilhørende koder</i>	21
Tabell 2: <i>Oversikt over endelige tema og tilhørende kjerner</i>	22
Tabell 3: <i>Oversikt over identifiserte jobbkrav og jobbbressurser</i>	58
Tabell 4: <i>Identifiserte strategier for job crafting</i>	59

Et yrke som (visst ikke) bare er fryd og gammen

Mange barn og unge rundt om i hele verden drømmer om å bli den neste store fotballstjernen. Men, kun en liten brøkdel kan etter hvert kalle seg fotballspiller av yrke. Mens flere vil anse disse som en svært privilegert yrkesgruppe, er ikke dette en selvfølge. Bakker & de Vries (2021) nevner for eksempel at arbeidet kan ha en funksjon for mange i å gi struktur i hverdagen, et formål, mening og utviklingsmuligheter, men, likevel at det ikke er gitt at alle har det bra eller fungerer godt på jobb. Dette viser seg å være tilfelle også i fotballen. Stadig mer forskning etablerer at mentale utfordringer som søvnproblematikk, rusmisbruk og symptomer på angst og depresjon er utbredt i flere europeiske toppdivisjoner (Goutteborge et al., 2015; Jensen et al., 2018; van Ramele et al., 2017). Også i Norge.

Hvorfor vites ikke sikkert. Men, i likhet med andre toppidrettsutøvere, kan også fotballspillere være utsatt for stressorer inkludert i taksonomien til Arnold og Fletcher (2012). Denne legger frem ulike stressorer relatert til kategoriene «Lederskap og personell» (f.eks. trener, kollegaer), «Kultur og lag» (f.eks. kultur, arbeidsmiljø, normer), «Logistikk og Miljø» (f.eks. reising, bo- og baneforhold) og «Prestasjon og personlige aspekter» (f.eks. egen livssituasjon, økonomi, skader). Belastningene av disse stressorene blir gjerne større på høyere nivåer (Arnold et al., 2016), og altså er de kanskje mest intense på toppnivå og i de største ligaene. Hver for seg og sammen kan stressorene påvirke toppidrettsutøvere og deres velvære og prestasjoner. Som Giles et al. (2020) argumenterer er idrettsutøvere også mennesker som påvirkes av hvordan de har det fysisk, mentalt og sosialt. Enkelt forklart må utøvere trives for å fungere godt og for å opprettholde gode prestasjoner (Brown et al., 2021).

Hva kan arbeids- og organisasjonspsykologien bidra med?

Arbeids- og organisasjonspsykologien har kunnskap om flere stressorer som inkluderes i taksonomien, og teoretiske konsepter og modeller kan relatere disse til ulike prosesser og utfall. Deriblant kan ulike former for ledelse relatere seg til negative og positive utfall for ansattes motivasjon, trivsel og prestasjon (Deci et al., 2017; Gagné & Deci, 2005; Slemp et al., 2018), mens det tilsvarende kan forventes dersom arbeidstakere opplever henholdsvis negativ versus prosial atferd på arbeidsplassen (Trépanier et al., 2013a). Eksempel på negativ atferd kan være mobbing og liknende, og det være seg om det er i relasjonen med leder eller andre kollegaer. Generelt kan det sies at både fysiske og sosialt krevende arbeidsmiljøer er forbundet med

helseutfordringer, mens støttende og trygge omgivelser i større grad fungerer som beskyttende faktorer (Stansfeld & Candy, 2006). Utover sosiale relasjoner kan også arbeidstid og høyt arbeidspress ikke bare gå på bekostning av både velvære og helse (Demerouti et al., 2001), men også familie- og privatliv (Brauner et al., 2019). I fotballen blir konseptet *jobb-usikkerhet* også relevant, da kontraktene i fotballen gjerne er korte, tidsbegrensede, uforutsigbare og usikre (Roderick, 2006). Konseptet jobb-usikkerhet omhandler nemlig fremtidsrettede trusler/bekymringer rundt kontinuiteten til et ansettelsesforhold eller til verdsette aspekter ved det (Shoss, 2017; Sverke et al., 2002). Konsekvensene av slik usikkerhet kan være redusert velvære og jobbtilfredshet (De Witte, 1999). I tillegg er det ingen garanti for spilletid, og plutselig kan spillere bli skadet og satt ut av spill i lang tid, noe som kan redusere deres fysiske velvære (Giles et al., 2020).

Noe arbeids- og organisasjonspsykologien argumenterer tydelig for er at bedrifter vel og naturligvis skal være lønnsomme, men at det samtidig bør være en interesse i å ivareta de ansatte (Deci et al., 2017). Det er det ikke nødvendigvis fokus på i toppidretten, der det er en vanskelig balanse mellom prestasjon og utøveres velvære (Giles et al., 2020). Skal en bedrift bli og forbli konkurransedyktig må ressursene i de ansatte og deres *engasjement* ivaretas (Bakker, 2017), og arbeidsgiver har gjerne praktiske og juridiske interesser av å vite mer om hva som bidrar til dette (Schaufeli, 2017). Den praktiske interessen ligger i at ansattes engasjement kan overføres til og ha betydning for gruppens og enkeltindividers prestasjoner (Bakker, 2011), og også at kunnskap om både positive og negative arbeidsrelaterte faktorer kan være avgjørende for å ta strategiske og strukturelle grep for å optimalisere arbeidet (Slemp et al., 2015). Juridisk er arbeidsgiver i henhold til Arbeidsmiljøloven (2005) pålagt å kontinuerlige arbeide med å kartlegge, vurdere og justere arbeidstakere arbeidssituasjon.

Beskrivelse av prosjektet og målet ved det

Et premiss for dette prosjektet og bruken av arbeids- og organisasjonspsykologiske teorier og konsepter, er altså at det anser fotballspillere som arbeidstakere på lik linje med ansatte innen eksempelvis helse, utdanning og industri. Som arbeidstakere kan fotballspillere ifølge Roderick (2006) anses underholdningsartister. Det kan også sies at det de holder på med er lønnet arbeid og at de er underlagt et kontraktsfestet ansettelsesforhold.

For å beskrive dette masterprosjektet nærmere og mer spesifikt, er tematikken original i både norsk og internasjonal kontekst - og definitivt innen arbeids- og organisasjonspsykologien.

Prosjektet er nemlig av de første, om ikke det første, som både identifiserer *jobbkarakteristikk*er og former for *job crafting* som ligger til grunn for trivsel og gode prestasjoner blant fotballspillere, samt som illustrerer prosessene som ligger til grunn for dette og relaterte konsekvenser. Denne kunnskapen kan på sikt bidra til å gjøre fotballspilleres arbeidshverdag bedre. Både *jobbkrav-ressursmodellen* (JD-R) (Demerouti et al., 2001) og *job crafting*, ligger nemlig til grunn for henholdsvis effektive designbaserte (top-down) og ansattstyrte (bottom-up) tilnærminger som skaper engasjement på arbeidsplassen (Bakker, 2017; Knight et al., 2019). Sagt på en annen måte kan kunnskapen som prosjektet genererer belyse hvilke grep som bør tas i fotballen for å gjøre fotballspilleres arbeidshverdag mindre krevende, mer engasjerende, eller i det minste mer håndterbart. Ikke bare kan det påvirke spillere i deres arbeidssituasjon, men også bedre deres livskvalitet generelt.

Prosjektet karakteriserer ellers et generelt *psykososialt arbeidsmiljø* innenfor fotballen, basert på informantenes beskrivelser. Konseptet omhandler formelle og uformelle psykologiske og sosiale betingelser som formes i arbeidets daglige interaksjoner og som påvirker arbeidstakerne (Hammer et al., 2004; Stansfeld & Candy, 2006), og har nær tilknytning til JD-R modellen. Tilstedeværelsen av jobbkarakteristikk er varierer på tvers av kontekst (Bakker et al., 2005), og kontekstuelle faktorer avgjør hvorvidt og på hvilke måter *job crafting* iverksettes (Rudolph et al., 2017). Ergo vil ikke bare de psykososiale arbeidsmiljøene informantene befinner seg i distribuere jobbkarakteristikk og påvirke dem i seg selv, de vil også legge føringer for hvorvidt og hvordan de kan respondere på og påvirke eget arbeid.

Underveis i analysen ble det også sett nødvendig å problematisere forbindelsen mellom arbeid og familie/privatliv, som viste seg å være en svært relevant problemstilling blant informantene.

Problemstilling

Problemstillingen prosjektet arbeider ut ifra er todelt. Første del tar utgangspunkt i jobbdesign og tilhørende jobbkarakteristikk, mens den andre delen ønsker å undersøke hvordan spillere er proaktive i egen arbeidshverdag med hensyn til det å selv skape trivsel og bedre prestasjoner:

«Hvilke jobbkarakteristikk opplever profesjonelle fotballspillere, og hvilke endringer gjør de for å øke egen trivsel og prestasjon på jobb?»

Oppgavens struktur og avgrensning

Problemstillingen besvares og tas stilling til gjennom hovedkapitlene «Teoretisk og empirisk fundament», «Metode», «Resultater», «Diskusjon» og «Konklusjon». I førstnevnte kapittel behandles ulike aspekter knyttet til jobbkrav-ressursmodellen, job crafting litteraturen, samt forbindelsen mellom arbeid og privatliv og grense/rolleteori. I relasjon til JD-R modellen brukes deler av *selvbestemmelsesteorien* som kobling mellom jobbressurser og engasjement (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2017), men har altså ikke stort nok fokus til å inkluderes som et eget delkapittel. Merk ellers at konseptet personlige ressurser utelates, da det er uklart hvordan og hvor disse best plasseres i JD-R modellen (Schaufeli, 2017; Xanthopoulou et al., 2009). Fokus i prosjektet er også jobbkarakteristikker og hvordan informantene endrer eget arbeid, og ikke individuelle forskjeller i seg selv.

Metodekapittelet innledes så med bakgrunn for studien; inkludert også en kort refleksjon omkring innflytelsen av egne perspektiver og kunnskap, samt valget av kvalitativ metode og refleksiv tematisk analyse. I samme kapittel beskrives deretter datainnsamlingsfasen med overskrifter om rekruttering/utvalg, intervju, transkribering og etiske betraktninger, og sist, knyttet til den refleksive tematiske analysen. Sistnevnte inkluderer teoretisk/epistemologisk ståsted og analyseprosess.

Videre presenteres de syv temaene i resultatdelen. I diskusjonsdelen sees funnene så i lys av teori/litteratur, før det også vises til implikasjoner og hva videre forskning bør ta i betraktning og fokusere på, samt styrker og begrensinger i prosjektet og refleksjoner rundt både kvaliteten til, og nytten av prosjektet. Avslutningsvis summeres prosjektet i konklusjonen. Før disse delene reflekteres det i kommende kapittel kort de kontekstuelle omgivelsene data er produsert i.

Kontekstuelle forhold og hvordan dette kan påvirke resultatene

Gjennom to år har arbeidslivet og arbeidstakere rundt om i hele verden stått overfor store endringer og belastninger som følge av koronapandemien (Kniffin et al., 2021). Det er fremdeles liten kunnskap om hvordan denne perioden har påvirket fotballspillere, og pandemien var pågående på intervjutidspunkt. Det inkluderer at informantene på intervjutidspunkt var utsatt for visse restriksjoner og/eller smitterisiko. Det er ingen garanti for at de har fått reflektert over og bearbeidet inntrykkene i denne perioden, og i forbindelse med at inntrykkene er såpass ferske, er det naturlig både at informantene synes det kan være vanskelig å snakke om og/eller at opplevelser settes i kontekst av denne perioden.

Teoretisk og empirisk fundament

I dette kapitlet presenteres relevante teorier og tilhørende konsepter/empiri som forbinder prosjektet til arbeids- og organisasjonspsykologien. Innledningsvis presenteres ulike aspekter ved «Jobbkraft- ressurs modellen», før konseptene job crafting og forbindelsen mellom arbeid og familie/privatliv introduseres.

Jobbkraft- ressursmodellen (JD-R)

JD-R modellen er blant de mest innflytelsesrike rammeverkene når det kommer til å undersøke forholdet mellom jobbkarakteristikker og ansattes helse og velvære i arbeids- og organisasjonspsykologien (Lesener et al., 2019), og har etter hvert fått en etablert posisjon både i forskning og praksis (Schaufeli, 2017). Enkelt forklart illustrerer den at sammensetningen av jobbkarakteristikker varierer på tvers av yrker og kontekster (Bakker & Demerouti, 2007), men at ulike jobbkraft og jobbkressurer uansett vil påvirke arbeidstakerne som befinner seg i en gitt kontekst (Demerouti et al., 2001; Hakanen et al., 2006). Et utgangspunkt for modellen er at den ser på stressprosesser samtidig som engasjementsprosesser.

Jobbkraft

Jobbkraft betegnes som fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske faktorer i arbeidet som krever fysisk og/eller kognitiv anstrengelse (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). Ofte brukte eksempler er høyt arbeidspress eller personalkonflikter, som over tid generelt kan forbindes med en helsereduserende prosess (Lesener et al., 2019), samt negative individuelle og organisatoriske utfall (Bakker & Demerouti, 2017; Hakanen et al., 2006; Tims et al., 2015). Dersom belastninger vedvarer kan det gjøre ansatte utmattet, psykologisk distansert fra arbeidet og lite interesserte i å gjøre et positivt bidrag (Bakker & de Vries, 2021). Ergo har jobbkraft, dersom de medfører belastning og økte indikasjoner på utbrenthet, negative konsekvenser både på individ- og organisasjonsnivå.

Det legges vekt på at opplevelsen av jobbkraft er subjektiv og kontekstavhengig (Bakker & Sanz-Vergel, 2013), noe som kan bety at hvorvidt noe oppleves belastende kan avhenge av hvem og hvilken yrkesgruppe som blir spurt. Det er ellers meningsfullt å kategorisere jobbkraft som enten hindrende- eller utfordrende (Crawford et al., 2010; LePine et al., 2005). For noen kan høyt arbeidspress virke krevende og gå på bekostning av ens helse og kapasitet, mens det for andre kan virke motiverende. I tråd med selvbestemmelsesteorien kan utfordrende jobbkraft true

eller hindre tilfredsstillelsen av de grunnleggende behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet, mens tilfredsstillelsen av dem er mulig i møte med utfordrende jobbkraav (Van den Broeck et al., 2010). Effekten av hindrende jobbkraav er altså generelt helsereduserende, mens de utfordrende kan være kilde til vekst og utvikling dersom de mestres (Bakker & Demerouti, 2017).

Jobbressurser, motivasjon og engasjement

Jobbressurser på sin side omfatter fysiske, psykologiske, sosiale eller organisatoriske aspekter i arbeidet som fostrer måloppnåelse, personlig vekst, læring og utvikling (Demerouti et al., 2001; Lesener et al., 2019), og som også kan redusere effekten av jobbkraav (Bakker et al., 2005). Kilder til jobbressurser kan finnes både på organisasjonsnivå (f.eks. lønn og jobbsikkerhet), interpersonlig nivå (f.eks. kollega/lederstøtte), i jobbdesign/organisering (f.eks. rolleklarhet beslutningsmyndighet) og/eller i arbeidsoppgavene i seg selv (f.eks. autonomi) (Bakker et al., 2007; Tims & Bakker, 2010). Slike jobbressurser har ofte en positiv effekt på både motivasjon og engasjement (Bakker, 2011; Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2014), og kan generelt forbindes med en motivasjonsprosess (Demerouti et al., 2001). Nettopp engasjement, som i litteraturen er en tilstand som karakteriseres av energi, dedikasjon og flyt (Bakker, 2017; Hakanen et al., 2006; Schaufeli et al., 2002), er det ønskede utfallet av designintervensjoner (Schaufeli, 2017).

En mulig forklaring for motivasjonsprosessen som forbindes med jobbressurser er hvordan de er virksomme i tilfredsstillelsen av grunnleggende psykologiske behov (Bakker, 2011; Bakker & de Vries, 2021; Knight et al., 2019; van Wingerden et al., 2017a). Mer spesifikt kan de ligge til grunn for tilfredsstillelsen av behovene for autonomi (f.eks. opplevelsen av valg, kontroll, eierskap), kompetanse (f.eks. opplevelse av utfordringer, mestring, måloppnåelse) og tilhørighet (f.eks. å ha positive relasjoner) (Deci et al., 2001). Samtidig kan jobbressursene forbindes med autonom motivasjon (Deci & Ryan, 2000), en motivasjonsform som karakteriseres av frivillighet og valg - sammenlignet med mer tvang og instrumentelle hensyn knyttet til oppnåelsen av belønning eller unnvikelsen av straff (Deci et al., 2017). Konkrete eksempler på forbindelsen mellom jobbressurser, behovstfredsstillelse, motivasjon og engasjement kan være at feedback promoterer læring og tilfredsstiller kompetansebehovet; at innflytelse/beslutningsmyndighet tilfredsstiller autonomibehovet, og at sosial støtte tilfredsstiller tilhørighetsbehovet (Schaufeli & Taris, 2014).

Utfall

Med bakgrunn i JD-R modellen det illustreres «gode» og «dårlige» jobber. Dersom ansatte utsettes for høye nivåer av jobbkrav kan det medføre utbrenthet, men ikke nødvendigvis lavt engasjement, mens få jobbressurser heller knyttes til redusert engasjement, men ikke nødvendigvis utbrenthet (Demerouti et al., 2001). Videre, der høye jobbkrav kombineres med få jobbressurser forventes utbrenthet og lavt engasjement (Hakanen et al., 2006; Schaufeli, 2017). Rikelige jobbressurser gjør det mulig å håndtere jobbkrav, og jobbressursene er særlig nyttige når kravene er høye (Bakker et al., 2007). En økning i jobbressurser vil både forhindre utbrenthet og skape engasjement/motivasjon, mens en reduksjon i jobbkrav kun påvirker utbrenthet (Schaufeli, 2017). Ergo kan det være mest hensiktsmessig å tilføre ressurser på en arbeidsplass mer enn det å redusere jobbkrav, fordi det gjør det mulig å oppnå flere ting samtidig.

Styrker og svakheter i JD-R modellen

JD-R modellen gir et slags felles språk mellom ulike aktører i relasjon til hvordan man kan forstå ulike mekanismer og utvikle arbeidsmiljøet (Schaufeli, 2017). Prosessene og utfall illustreres på en rimelig enkel måte, som ifølge flere (f.eks. Bakker & Demerouti, 2007; Lesener et al., 2019) er med å gjøre modellen til en god teoretisk basis for å vurdere ansattes velvære og prestasjon på tvers av organisasjoner og yrkessektorer. Paradoksalt nok er modellens suksessfaktorer gjerne også den største begrensinger. Modellen er heuristisk, og spesifiserer altså ikke direkte verken jobbkrav og jobbressurser. Det begrenser dens spesifisitet og prediktive verdi på tvers av kontekster og yrker (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2014), og ergo er modellen først og fremst illustrativ.

Videre er forskning med utgangspunkt i modellen basert på selvrappport og/eller kryss-seksjonale studier, og det er dermed få objektive mål eller longitudinelle studier som tar utgangspunkt i modellen (Hakanen et al., 2006; Lesener et al., 2019). Forskningen på og med modellen har heller hatt et tidsbegrenset fokus, samt også primært tatt utgangspunkt i individet (Bakker & Demerouti, 2017). Ergo må forskning utarbeide mål som kan vise hvordan jobbkarakteristikk relaterer seg til eksempelvis helse- eller prestasjonsindikatorer over tid og på flere nivåer av en bedrift (både individ- og gruppenivå). Naturligvis vil det også være avgjørende å kontinuerlig revidere modellen fordi kunnskap stadig akkumuleres og fordi modellen stadig tas i bruk i nye yrker og bransjer (Lesener et al., 2019). Perspektivene i arbeidslivsforskningen er også stadig i endring, der litteraturen har gått bort i fra at arbeidstaker

utelukkende er reaktive overfor sitt jobbdesign, men samtidig anerkjenner at de også er proaktive i eget arbeid (Bakker & Demerouti, 2017).

Job crafting

Job crafting intervensjoner for å skape engasjement kan være tid- og kostnadseffektive og samtidig ivareta individuelle hensyn (Tims et al., 2013). Utgangspunktet for mye forskning på job crafting er at ansatte selv gjør endringer til aspekter ved eget arbeid eller ved egen arbeidssituasjon med hensikt å gjøre den bedre (Bruning & Campion, 2018). Selv om det i realiteten er uendelige måter arbeidet kan endres på, er job crafting konsistent, men ikke alltid (Rudolph et al., 2017), vist å øke både velvære og prestasjon (Oprea et al., 2019; Tims et al., 2013). En forklaring på hvorfor job crafting er effektivt er fordi det kan tilfredsstille behovene for autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000; van Wingerden et al., 2017a), samt stimulere engasjement som motiverer ansatte til promosjonsfokusert job crafting (Bakker & Demerouti, 2017; Lichtenthaler & Fischbach, 2019). Med bakgrunn i de positive utfallene av job crafting bør det være en kontinuerlig dialog mellom arbeidsgiver- og arbeidstaker omkring job crafting og om det er mulig rent praktisk, finansielt og tidsmessig (van Wingerden et al., 2017b).

For å si at noe er job crafting må visse kriterier tilfredsstilles. Ifølge Bruning og Campion (2018) må endringene: 1) tjene arbeidstaker, 2) være frivillige, bevisste og tilsiktede, 3) forandre arbeidet, 4) medføre relativt permanente endringer, 5) foregå innenfor egen arbeidsrolle, og 6) foregå innenfor en jobb med klar jobbeskrivelse og innenfor spesifiserte oppgaver. I tillegg legger Zhang og Parker (2019) til at endringene: 7) foregår innenfor en slags «sone av aksept» overfor kolleger og ledere (som betyr at endringene ikke behøver formell godkjenning), samt 8) endrer indre, og ikke ytre karakteristikker (f.eks. lønn) ved arbeidet.

Rollebasert job crafting

Innen perspektivet til Wrzesniewski og Dutton (2001) kan job crafting endre tre aspekter i arbeidet. For det første kan arbeidstaker endre sine oppgaver, og med det endre omfang, mengde og type arbeidsoppgaver. For et andre kan arbeidstaker endre sine relasjoner, gjerne i form av å endre mengde samhandling og/eller hvilke relasjoner det brukes tid på. For det tredje kan det være at arbeidstaker ser det nødvendig å endre egne mentale tilstander og tankeprosesser, som for eksempel gjennom å se sitt arbeid som en del av en større sammenheng. De tre endringstypene inkluderer at arbeidstaker endrer grensene for sine håndfaste roller, eller at de

påvirker mer implisitte aspekter ved arbeidet som hvordan man tenker om det (Lichtenthaler & Fischbach, 2019).

Forskning med utgangspunkt i dette rollebaserte perspektivet har ofte vært basert på kvalitative metoder, og vært orientert mot å identifisere og beskrive motiver/motivasjon for hvorfor arbeidstakere gjør endringer til eget arbeid (Lazazzara et al., 2020; Lichtenthaler & Fischbach, 2019). Helt sentralt står det at endringer ofte iverksettes for å finne mening og identitet i eget arbeid (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Zhang & Parker, 2019).

Ressursbasert job crafting

Til forskjell fra det rollebaserte perspektivet er posisjonen til kognitiv crafting mer uklar i det ressursbaserte perspektivet (Zhang & Parker, 2019). Her er fokus heller hvordan arbeidstakere påvirker sine jobbkarakteristikk og/eller jobbdesign (Tims et al., 2015). Hensikten kan være å balansere jobbkarakteristikk, promotere engasjement, eller bedre egen helse og prestasjon (Lichtenthaler & Fischbach, 2019). Innenfor dette perspektivet kan arbeidstakere gjøre fire typer endringer (Rudolph et al., 2017; Tims et al., 2012). På den ene siden kan det være å øke strukturelle jobbbressurser som autonomi og muligheter for utvikling. For det andre kan det være å øke sosiale jobbbressurser som sosial støtte og feedback. For det tredje kan det være aktuelt å øke tilstedeværelsen av utfordrende jobbkrav som ansvar eller nye arbeidsoppgaver. Sist kan det være nødvendig å redusere hindrende jobbkrav, som da eksempelvis arbeidsbelastning.

Hovedformålet med det ressursbaserte perspektivet har vært å etablere kunnskap om kontekstuelle forløpere/forutsetninger og individuelle/demografiske disposisjoner for job crafting, og hvordan ulike faktorer relaterer seg til utfall som velvære og prestasjon (Lazazzara et al., 2020; Lichtenthaler, 2019; Rudolph et al., 2017). Det er funnet at flere kontekstuelle og individuelle faktorer kan ha betydning for hvorvidt og hvordan job crafting iverksettes. Deriblant autonomi (Slemp et al., 2015; Tims & Bakker, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001), individuelle og demografiske forskjeller som personlighetstrekk, kjønn og alder (Rudolph et al., 2017; Tims et al., 2012), samt nivå av engasjement (Bakker, 2011). Engasjerte medarbeidere; enten de er det i utgangspunktet, eller om de blir det gjennom jobbdesign og tilstedeværelse av jobbbressurser, er sagt på en annen måte mer tilbøyelige for selv å søke verdsatte aspekter i arbeidet og skape gode arbeidssituasjoner for dem selv - som i lengden får dem til å oppleve flere jobbbressurser (Bakker & Demerouti, 2017).

Synteser

De to perspektivene nevnt over er de senere årene forsøkt syntetisert av flere med bruk av skillet mellom «promoterende/eksponderende» eller «unnvikende/reducerende» job crafting. Mens førstnevnte refererer til det å få tilgang til eller oppnå noe, innebærer sistnevnte å unngå at ting skjer (Lichtenthaler & Fischbach, 2019). Blant akademikerne som har benyttet dette skillet er Bruning og Champion (2018), som oppgir syv former job crafting. Det er ennå ingen norske oversettelser for disse, slik at de engelske uttrykkene brukes. Med bakgrunn i det rollebaserte perspektivet mener de at endringene kan foregå gjennom å inkludere elementer og aktiviteter ikke opprinnelig foreskrevet i en formell jobbeskrivelse være. Dette betegner de som konfigurasjonen *work role expansion*. Eventuelt kan endringene foregå gjennom såkalt *social expansion*, inkludert proaktiv bruk av sosiale ressurser, eller endringer i antall, omfang og naturen i sosiale relasjoner. Endringene kan også relatere seg til *work role reduction*, der hvor arbeidstaker reduserer egen rolle, egne arbeidskrav, anstrengelse eller ansvarsfølelse. De fire siste konfigurasjonene til Bruning og Champion (2018) plasseres innen ressursbasert crafting. Det kan for det første inkludere endringer i *work organization*, eller aktivt design av systemer, strategier og elementer tilhørende arbeidet. Såkalt *adoption* er også mulig, som inkluderer målrettet bruk av teknologi og eksterne kunnskapskilder. Mer kognitive endringer er på sin side *metacognition*, det å gjøre mening ut av arbeidet og manipulering egne psykologiske tilstander, samt *withdrawal crafting*, som handler om å fjerne en selv enten mentalt eller fysisk fra personer, situasjoner eller hendelser.

Zhang og Parker (2019) derimot illustrerer job crafting gjennom en taksonomi bestående av tre hierarkiske nivåer. For dem kan job crafting være enten tilnærmende eller unnvikende. Innenfor hver retning kan endringene være enten kognitive eller atferdsrelaterte i form, og videre enten endre innhold i form av ressurser eller krav. Resultatet er åtte konfigurasjoner. Atferdsrelaterte og tilnærmende endringer kan for det første være å søke tilgang til flere jobbressurser, eller for det andre finne måter å øke eller håndtere jobbkrav. Kognitive og tilnærmende endringer kan på sin side være å se positivt på eget arbeid, eller å endre egen tolkning av jobbkrav. Innenfor unnvikende crafting der hvor atferd endres, kan endringene være å vike unna situasjoner som ikke har ressurser, eller handle om å unngå jobbkrav. Sist kan arbeidstaker gjennom å tolke arbeidet på en måte som unngår/reducerer aspekter i arbeidet som

mangler ressurser; eventuelt ved å unngå eller se på jobbkraav på en annen måte mentalt, finne måter å unngå negative kognisjoner om arbeidet.

Hva trenger mer forskning?

Faglitteraturen som omhandler job crafting fremstår som fragmentert og i utvikling. Dette kan skyldes både at det kan være vanskelig å syntetisere perspektiver med ulike metoder i grunn, men også at de syntetiseringene er relativt ferske. På noen områder er det uklart hva job crafting virkelig er, og det er ellers uklart hvordan endringene konkret foregår eller hvilken tilnærming som skal brukes når endringer arbeidstakere selv gjør omtales. I et ellers raskt endrende arbeidsliv må også både teori og praksis også ta hensyn til nye arbeidsformer- og relasjoner (Lazazzara et al., 2020). Deriblant skriver Prus et al. (2017) at arbeidslivet har blitt mer dynamisk, fleksibelt og grenseløst med tanke på tid og sted for gjennomføring av arbeidet; samt at makten er mer desentralisert, og/eller at arbeidstakere i større grad deltar i arbeidet og prosesser. Ergo kan nye former eller strategier for job crafting fremdeles finnes, der hvor man både må avgjøre hvorvidt endringene faktisk er job crafting, samt hvordan disse skal betegnes.

Det kan også se ut til at litteraturen har vært mer opptatt av å vise til de positive individuelle- og organisatoriske utfallene av job crafting, mer enn de negative. Deriblant er det ikke gitt at endringer er i overensstemmelse med andres behov og ønsker (Bruning & Campion, 2018; Lazazzara et al., 2020; Zhang & Parker, 2019), og unnvikende crafting kan forbindes med lavere nivåer av engasjement (Lichtenthaler & Fischbach, 2019), samt flere indikasjoner på utbrenthet og redusert prestasjon gjennom taps-sykluser (Bakker & Demerouti, 2017). Disse negative utfallene og prosessene må det forskes mer på. Sist kan det nevnes at det er gjort lite forskning med objektive mål rundt job crafting og relaterte utfall, og at mye forskning er gjort på nederlandske utvalg (Oprea et al., 2019). Det kan altså være få objektive korrelater mellom eksempelvis job crafting og lønnsomhet, og også lite kunnskap om hvorvidt funn kan generaliseres til arbeidslivet i andre land.

Arbeid og familie/privatliv

Mange voksne kombinerer arbeidet med det som har med familie å gjøre (Michel et al., 2011). Forbindelsen mellom disse domene har derfor vært av interesse for arbeids- og organisasjonspsykologien i flere år, og spesifikt om det er ubalanse og/eller konflikt mellom dem. Forskning viser at relasjonen mellom arbeid og familie er gjensidig (Clark, 2000), som sagt

på en annen måte betyr at begge domener kan påvirke det andre, i tillegg til å kunne virke tilbake på hverandre. I litteraturen brukes begrepet *Family Interference with Work* (FIW) om tilfeller der familien forstyrrer arbeidet, mens *Work Interference with Family* (WIF) brukes der arbeid går på bekostning av familielivet (Allen et al., 2013). Mens derimot balanse mellom de to domenene kan være vanskelig å definere, er det mulig å ta utgangspunkt i Greenhaus og Allen (2011) sin bruk og forståelse av begrepet *Work-Family Balance*. For dem karakteriseres balanse av tilfredshet i kombinasjonen av arbeidet og familie/privatliv, gjerne fordi ens funksjon i sine roller og domener er i overensstemmelse med egne ønsker på et gitt tidspunkt. Begrepet *Work-Life Balance* er derimot et mer inkluderende begrep som også tar i betraktning andre verdsette roller og gjøremål i en arbeidstakers liv (Haar et al., 2019), som for eksempel hobbyer eller studier.

Konsekvensene av konflikt er mer uheldige, og i større grad relatert til negative utfall enn det balanse mellom domene er. Konflikt oppstår gjerne ved at domenene er inkompatible, noe som kan ha bakgrunn både i tid brukt på arbeidet, belastningen det medfører, eller i hva den enkelte foretar seg i forbindelse med arbeidet (Greenhaus & Beutell, 1985). For Greenhaus og Beutell (1985) er altså tre typer konflikt mellom arbeid og andre roller/domener mulig. Deltakelse i den ene eller den andre rollen kan ta vekk tid som kunne blitt disponert til den andre, noe som kan ligge til grunn for en tidsbasert konflikt. For det andre kan spenningen eller belastningen knyttet til en respektiv rolle redusere energinivå og funksjonalitet i en annen rolle, som i så måte relaterer seg til en belastningsbasert konflikt. For det tredje kan vaner og gjøremål som reflekterer, er, eller minner om arbeid tas med hjem, som er former for atferdsbaserte konflikter.

Med bakgrunn i arbeids- og organisasjonspsykologien kan lange arbeidsdager, helgearbeid eller skiftende arbeidstid medføre at man har mindre tid, energi og forutsigbarhet til å prioritere familie/privatliv (Brauner et al., 2019). Amstad et al. (2011) har også funnet at både FIW og WIF er relatert med både arbeidsrelaterte-, familierelaterte- og uspesifiserte utfall som henholdsvis kan være jobbtildfredshet, velvære og prestasjon; familietildfredshet, og sist, psykosomatiske plager. Balanse mellom de domenene kan derimot være gjensidig relatert til jobbingasjement, der balanse kan fasilitere engasjement, og vice versa at engasjement kan fasilitere balanse (Wood et al., 2020).

Grunnet de nære forbindelsene og ulike konsekvenser av ubalanse/balanse mellom domenene er flere organisasjoner opptatt av å fasilitere balanse (Wood et al., 2020). Ifølge Allen

et al. (2013) kan det i praksis foregå ved å gi arbeidstakere fleksibilitet blant annet over tid og sted for arbeidet, eller også i kombinasjon ressurser som autonomi i arbeidet. Men, arbeidslivet utvikler seg i en retning der forholdet mellom arbeid og privatliv gradvis blir mer diffuse, og arbeidsorganiseringer mer fleksible (Prus et al., 2017). Ergo kan det bli vanskeligere for bedrifter å vite hvilket handlingsrom de har til å gripe inn i forbindelsen mellom domeneene.

Grenseteori

Skillet mellom arbeid og familie/privatliv kan være krevende å etablere innenfor et såkalt *grenseløst arbeidsliv*. Dette begrepet skisserer en del av arbeidslivet der blant annet arbeidets tid, sted og organisering bryter med tradisjonelle normer (Kamp et al., 2011). I så måte ansvarliggjøres gjerne den enkelte arbeidstaker for å avgjøre hvor mye tid og energi som investeres i eget arbeid, samt også til en viss grad for å avgjøre hva som er arbeidstid og ikke.

Grenseteorien til Ashforth et al. (2000) forklarer at jobberelaterte roller, så vel som andre, vil ha mer eller mindre tydelige rammer/grenser og tilknytninger til både tid og sted. Ashforth et al. (2000) legger i artikkelen vekt på at arbeidstaker på daglig basis veksler mellom sine ulike roller, men at grensene for rollene varierer både med hensyn til hvor fleksible og gjennomtrengelige de er. I teorien kan fleksible og gjennomtrengelige grenser gjøre det mulig å raskt veksle roller og skape balanse, i tillegg til at det kan redusere rollekonflikt. Likevel kan det også skape rolletvetydighet og usikkerhet fordi domeneene er integrerte. Til forskjell kan faste og adskilte rammer og lite gjennomtrengelighet gjøre arbeidstaker mer bundet til en respektiv rolle, noe som kan gjøre transisjonene mellom ulike roller vanskeligere, og også øke konflikt. En viktig kjerne i teorien er dermed at integrasjonen, samt eventuelt separasjonen av arbeid og familie, også avhenger av hvorvidt og i hvilken grad domeneene er like/ulike (Desrochers et al., 2005).

Metode

Prosjektet baserer seg som nevnt på kvalitativ metode, og mer spesifikt en refleksiv tematisk analyse. Hensikten med dette kapittelet er å beskrive og reflektere over valgene som er tatt underveis i utviklingen av masterprosjektet og forskningsdesignet, samt vise til hvilke implikasjoner disse valgene har. Det første kapittelet i denne seksjonen går gjennom inspirasjonen bak prosjektet, en liten refleksjon rundt egen innflytelse i prosjektet, og generelt hvorfor det ble valgt å undersøke temaområdet på den måten det er blitt gjort. Resterende deler er mer tradisjonelle i en metode-seksjon, og beskriver i detalj både datainnsamling, transkripsjon, etiske betraktninger og analysetilnærming og prosess..

Bakgrunnen for prosjektet, egne perspektiver og valg av kvalitativ metode

Bransje er valgt med bakgrunn i en sterk interesse for fotball. Denne interessen har utvilsomt hatt innvirkning i flere faser av prosjektet, men det har også vært hjelpsomt fordi jeg gjennom nærmere tjue år har blitt godt kjent med både sjargong og dynamikk i en fotballklubb. Det betyr at det er enklere å forstå hva informantene snakker om. Utover det har også egne perspektiver betydning for hva man legger merke til i data og hvordan man behandler materialet (Braun & Clarke, 2022), som betyr at også min skoloring innen arbeids- og organisasjonspsykologien har betydning for hvordan data analyseres. Mer om hvordan egne perspektiver og egen rolle som forsker påvirker prosjektet finnes også avslutningsvis.

Det teoretiske rammeverket er komplementært, og kan sammen brukes som basis for å skape en så god arbeidssituasjon for den enkelte arbeidstaker som mulig (Bakker & de Vries, 2021; Knight et al., 2019). Ergo følte det riktig å undersøke både den reaktive (design og jobbkarakteristikk) og den proaktive delen (job crafting) av en fotballspiller. Det er få eller ingen studier som er gjort på dette temaområdet innenfor valgt bransje, og ei heller med utgangspunkt i arbeids- og organisasjonspsykologien. At et fenomen er lite utforsket er ellers et godt argument for å benytte kvalitativ metode (Tjora, 2017; Yardley, 2000, 2015). Som paraplybetegnelse inkluderer dette tilnærminger som er i stand til å gi rike, detaljerte, og kontekstualiserte beskrivelser av menneskers språk, erfaring, meningsskaping og atferd (Kvale & Brinkmann, 2015; Levitt et al., 2017; Polkinghorne, 2005). Metoden samsvarer altså med ønsket om å bringe frem personlige erfaringer.

På sin side ble en refleksiv tematisk analyse valgt fordi det åpner for å bruke egne og

subjektive analytiske og teoretiske ressurser (Braun & Clarke, 2022), i tillegg til at forsker står relativt fritt til å velge forskningsdesign og teoretiske/filosofiske fundamenter. Det betyr at jeg som forsker ikke er å regne som støy, og også at forskningsprosessen kan være fleksibel og pragmatisk underveis. I likhet med andre tematiske analyser er det også med denne tilnærmingen mulig å summere nøkkelpunkter i større datasett (Nowell et al., 2017).

Datainnsamling

Rekruttering og intervjugjennomføring er gjort i samarbeid med en medstudent, men den skriftlige rapporten er utelukkende eget produkt. Samarbeid i disse fasene ble først og fremst gjort da rekrutteringen ble enklere ved at vi kunne ta i bruk hvert våre nettverk, samt fordi forskningsspørsmålene heller ikke var helt ulike. Sagt på en annen måte så vi tidlig at våre respektive problemområder kunne nyansere hverandres.

Rekruttering og beskrivelser av informanter

Rekrutteringen til dette prosjektet er både kriterierelatert, strategisk og delvis basert på snøballmetoden. Den er kriterierelatert fordi et minimumskrav for deltakelse er at spillerne er aktive og har minimumerfaring med norsk OBOS-liga/Eliteserie og/eller tilsvarende nivå utenlands. Dette anså vi tidlig som terskelen for å ha fotball som primærinntekt og for å kalle fotballen arbeid. For det andre var rekrutteringen strategisk, da dette innebærer rekruttering der kun subjekter som er i stand til å belyse problemområdet og tematikken blir kontaktet (Polkinghorne, 2005; Tjora, 2017; Yardley, 2000). Sist er rekrutteringen delvis basert på snøballmetoden, da kontakt med informanter også ble etablert gjennom venner, bekjente og allerede rekrutterte informanter. Før deltakelse ble alle informanter kontaktet personlig av oss via Facebook og/eller e-post, og vi sørget for at alle fikk informasjon om prosjektet og informasjon om rettigheter ved en eventuell deltakelse. Se Appendiks A: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring, for mer informasjon.

Det endelige utvalget består av seks norske fotballspillere. Alle er menn i midten av 20-årene. Av personvern- og anonymitetshensyn kreves det at vi ikke legger frem noen form for navn og personidentifiserende data i den skriftlige rapporten. Dermed vil verken personer, stedsnavn eller klubber komme frem med navn. Det vi kan si er at utvalget består av spillere fra flere forskjellige norske klubber; med aktiv eller tidligere erfaring fra norsk Eliteserie og/eller OBOS-liga. Noen har også utenlandserfaring.

Det kvalitative forskningsintervjuet

Intervjuet er blant de mest vanlige datainnsamlingsmetodene innenfor kvalitativ forskning (Myers & Newman, 2007). Det semi-strukturerte intervjuet åpner opp for å improvisere utenfor forhåndsbestemte temaer og/eller spørsmål ved bruk av åpne spørsmålsformuleringer og oppfølgingsspørsmål (Tjora, 2017). Sagt på en kan intervjugjennomføringen avvike den opprinnelige intervjuguiden, heller enn å følge den slavisk (Smith & Osborn, 2015). Formatet gir også struktur og samtidig fleksibilitet underveis i intervjusituasjonen (Qu & Dumay, 2011). I praksis er det altså ikke strengt nødvendig å stille spørsmål i eksakt samme rekkefølge eller med eksakt lik formulering som oppnevnt i intervjuguiden. Dette benyttet vi oss av, selv om det er en fin balansegang mellom «ønsket om å vite mer» og det å «ikke grave for mye». Dette er noe forsker må være bevisst i slike intervjuer, da relasjonen mellom forsker og informanter ikke er likestilt, men heller asymmetrisk (Kvale & Brinkmann, 2015).

Intervjuguide og pilotintervju

Utviklingen av intervjuguide bør være basert på en nøye litteraturgjennomgang og adekvat forståelse av tematikken (Qu & Dumay, 2011). Med bakgrunn i nøye litteraturgjennomgang ble derfor mulige spørsmål utformet underveis kontinuerlig revidert. Tentativ intervjuguide ble så testet gjennom et pilotintervju tirsdag 9. november 2021. Etter pilotintervjuet og en påfølgende veiledning med veileder utbedret vi så til den endelige intervjuguiden (se Appendiks B: Intervjuguide).

Intervjuguiden består av fire seksjoner. Den første delen av introduksjonsdelen inkluderer introduksjon til oss selv og prosjektet, samt opplysninger om informantenes rettigheter. Deretter ble temaet «Bakgrunnsinformasjon – fotballspillerens arbeidshverdag» benyttet som oppvarmingsspørsmål. I sum kan disse to delene være hensiktsmessige i introduksjonsdelen for å ta en siste sjekk for å se om informant har forstått sine rettigheter ved prosjektdeltakelse, samt for å gjøre dem komfortable med intervjusituasjon gjennom enkle spørsmål (Tjora, 2017). Deretter undersøkte min medstudent hvilken innflytelse trener hadde overfor spillernes hverdag og prestasjon med utgangspunkt i spørsmålene under temaene «Relasjon til trener og lederstil», «Opplevelser av egen hverdag» og «Prestasjoner».

Spørsmålene til mitt prosjekt ligger under temaområdene «Jobbkraav» (herunder også korona) og «jobbressurser + job crafting». Spørsmålene er basert på det teoretiske fundamentet

for oppgaven, og forsøkt formulert med et hverdagslig og forståelig språk. Dette ble gjort for at det skulle bli enklere for informantene å forstå og svare på spørsmålene. Det er ingen selvfølge at informantene har kunnskap om teorien, og primært er det forsker som sitter med den teoretiske kunnskapen (Kvale & Brinkmann, 2015).

Avslutningen av intervjuene inkluderte en debrief med spørsmål om informantene ville utdype noe, i tillegg til påminnelse om informantenes rettigheter og muligheter for tilbakemelding og innspill til både innhold og erfaring med prosjektdeltakelse.

Gjennomføring av intervjuer

Etter prosjektgodkjenning fra NSD (se Appendiks C: Prosjektgodkjenning fra NSD), ble intervjuene gjennomført i tidsrommet mellom 16. november 2021 og 9. desember 2021. Ingen informanter fikk tilsendt intervjuguide på forhånd. Det gjorde vi for å få spontane svar. Alle intervjuene ble gjennomført hjemmefra og digitalt, og informantene fikk selv velge modus for intervjuene. Digitale intervjuer ble foretrukket både fordi vi fortsatt sto midt i en pandemi, fordi det var store geografiske avstander og fordi informantene var midt i en hektisk sesonginnspurt. For øvrig har nettbaserte og/eller digitale intervjuer blitt mer og mer vanlig (Gray et al., 2020), og de er gjerne tid- og kostnadseffektive selv om det kan oppstå teknologiske problemer (Thunberg & Arnell, 2021). Totalt ble fem intervjuer gjort via Zoom (deriblant fire på videosamtale), og ett via telefon (gruppesamtale uten video). På siden av enheten plasserte vi våre OLYMPUS WS-852 digitale båndopptakere. Valget om å gjøre intervjuene separat og med to båndopptakere gjorde vi for å redusere risiko for teknologiske problemer som internettavbrudd og ekko, i tillegg til at vi hadde to opptak dersom det ene ikke skulle ha god kvalitet.

Før vi startet intervju og båndopptaker tok vi oss god tid til å ta imot informantene med småprat og gjennomgang av formaliteter (eventuelle spørsmål, samtykke etc.). Varigheten på intervjuene var cirka 50 til 70 minutter, avhengig av hvor mye informantene hadde på hjertet. Vi ønsket ikke å tvinge ut informasjon. Kvaliteten på opptakene ble gode, og intervjuene var en god opplevelse både for vår og informantenes del.

Transkribering

Med unntak av ett intervju, som vi delte i to basert på hver våre problemområder, transkriberte vi lyddata hver for oss. Valget om å ta mesteparten av transkriberingen hver for oss gjorde vi for å bli mest mulig kjent med data og fordi det gjorde det enkelt å skrive personlige

notater og tanker underveis. Dette mente vi var viktig for kvaliteten i denne fasen.

Transskriberingen ble gjort digitalt i WORD, og alt ble transskribert ordrett. Tenkepauser ble markert «tenkepause», og tilfeller der informant snakker om hva han eller andre har sagt ble introdusert med kolon og markert med hermetegn. Så lenge det ikke berørte meningsinnholdet ble lyttende/bekreftende ord (f.eks. «mhm») eller tenkeord (f.eks. «eeeh») ikke inkludert.

Etiske betraktninger

Ingen data er innsamlet uten prosjektgodkjenning eller informert samtykke. Personvern er ivaretatt med anonymisering av alle navn. Når det kommer til databehandling, har båndopptaker blitt oppbevart i innelåste skap på masterlesesalen for Institutt for psykologi på NTNU. Data er også underveis behandlet og lagret i NTNU sine skytjenester. Lydopptak, transkripsjoner og alle prosjekttilhørende data slettes ved prosjektslutt 2. mai. 2022.

Refleksiv tematisk analyse

Temaene i en refleksiv tematisk analyse forstås som mønstre av mening forbundet av en delt ide, mening eller et konsept (Braun & Clarke, 2022). De fanger essensen i datasettet og forteller noe viktig om data i relasjon til forskningsspørsmålet (Braun & Clarke 2006). Selv om et sentralt aspekt ved dem er formidlingen av en slags felles opplevelse betyr det likevel ikke at et tema må utvikles basert på at alle informantene er enige eller snakker om det samme. Det gjør det likevel mulig å undersøke ulike fasetter av et tema, så lenge de bygger på relatert meningsinnhold og/eller reflekterer en felles opplevelse (Braun & Clarke, 2021). Til forskjell fra andre tilnærminger til tematiske analyser fungerer verken enkeltobservasjoner eller såkalte *topic summaries* - der hvor man rapporterer alle mulige ting som blir sagt om noe, som temaer i sin rette forstand (Braun & Clarke, 2022).

Det er ellers ikke samme mål omkring interrater reliabilitet (det å komme til analytisk enighet med andre forskere), eller bruk av forhåndsbestemte koder på sin side, i en refleksiv tematisk analyse (Braun & Clarke, 2021, Byrne, 2021). Forskningsprosessen er heller subjektiv og kreativ; i skjæringspunktet mellom forskers perspektiver og data (Braun & Clarke, 2019). Av flere beskrives prosessen som organisk, utviklende, åpen og subjektiv. At den er subjektiv indikerer at forsker bringer med seg og bruker sine analytiske ressurser aktivt i forskningsprosessen (Braun & Clarke, 2022). Forskers innflytelse skal ikke reduseres eller elimineres, men heller verdsettes gjennom *transparens* og *refleksivitet* (Braun & Clarke, 2019;

Byrne, 2021). At prosessen er organisk, utviklende og åpen betyr at analysen: 1) utvikles underveis og ettersom forsker engasjerer seg med data dem (Byrne, 2021), og 2) at prosessen til en viss grad aldri er ferdig fordi den alltid kan revideres (Braun & Clarke, 2022). Prosessen illustreres ofte gjennom seks faser, som illustreres senere. Det sentrale i prosessen er kodeutvikling, der koder er merkelapper på data som summerer/reducerer data og gir analytisk innsikt i relasjon til forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2022; Clarke et al., 2015). Disse er utgangspunkt for temautvikling.

Teoretisk og epistemologisk ståsted

En refleksiv TA som benyttes i dette prosjektet er «fullstendig kvalitativ» både med hensyn til filosofi og prosedyre (Braun & Clarke, 2021, 2022). I samsvar med «Big Q» paradigmet fremstilles forsker som en subjektiv og analytisk ressurs i forskningsprosessen (Braun & Clarke, 2019; Clarke et al., 2015). Relativt fri utforming av forskningsprosess betyr likevel større krav til sensitivitet til kontekst, transparens og refleksivitet, da det ikke eksisterer noen «fasit» for hvordan man utfører analysen (Braun & Clarke, 2022).

Den tematiske analysen i dette prosjektet er utforskende ved at den i samsvar med blant annet Byrne (2021), er opptatt av å beskrive menneskers subjektive erfaringer gjennom deres tanker, atferd, følelser og meningsskaping. Tilgangen til disse erfaringene er med utgangspunkt i *kritisk realisme* oppnåelig, men mediert av faktorer som språk, kontekst og kultur (Braun & Clarke, 2019; Kvale & Brinkmann, 2015). Implikasjonene er at kunnskapen som produseres er mediert, i tillegg til at det må utvises forsiktighet med å generalisere funnene. Sagt på en annen måte kan det være at funnene hadde vært annerledes dersom andre informanter, med erfaringer fra andre klubber, ble intervjuet.

Analysen kombinerer elementer fra en induktiv, semantisk og deskriptiv analyseversjon (datadrevet), med elementer fra en mer deduktiv, latent og fortolkende analyse (teoretisk drevet). Kombinasjonen er naturlig da egne perspektiver påvirker databehandling, samt fordi en tematisk innebærer en fortolkningsprosess der mening og mønstre etableres på tvers av data (Braun & Clarke, 2022). Altså vil ikke en refleksiv tematisk analyse være utelukkende deskriptiv, men også fortolkende (Braun & Clarke, 2021). Et utgangspunkt for dette masterprosjektet er altså heller at analysen primært er induktiv, semantisk og deskriptiv.

Analyseprosessen

De seks fasene i analysen er iterative og rekursive (Braun & Clarke, 2019; Byrne, 2021; Clarke et al., 2015), som i praksis betyr at det både er vanlig og anbefalt å bevege seg frem og tilbake mellom fasene. Fasene som illustreres under er navngitt med utgangspunkt i Braun og Clarke (2021), men det legges vekt på at fasene deres er foreslåtte og veiledende, og dermed at selve analyseprosessen og fremgangsmåte er formet etter egne preferanser.

- 1. Bli kjent med data.** Enkelt forklart handler denne fasen om å fortsette å sette seg inn i datamaterialet. Det ble gjort først gjennom transkriberingen, samt etter det, ved hjelp av flere gjennomlesinger av datamaterialet. Underveis i transkribering skrev jeg også notater. Etter flere gjennomganger av hvert enkelt intervju skrev jeg ned essensen i dem i oppsummeringsnotater øverst i Word-dokumentene, for enkelt å trekke ut hva de respektive intervjuene hadde fokus på. Dette gjorde det enklere å sammenligne innholdet.
- 2. Systematisk koding.** Kodeprosessen gjennomførte jeg i to faser, og jeg valgte en hybrid løsning fordi jeg leser og forstår tekst bedre på papir. Dette foregikk altså først på papirutskriften, og deretter i WORD. De innledende kodene var mer induktive og semantiske, og de reviderte mer latente og teoretiske. Kontekstuell informasjon ble bevart gjennom å kode i setninger og i lengre segmenter fremfor nøkkelord. Avslutningsvis samlet jeg alle koder i et felles Word-dokument. Eksempel på kodeprosessen finnes i tabell 1.
- 3. Generere initielle temaer.** Sluttproduktet i denne fasen er provisoriske temaer (Braun & Clarke, 2022). Dette foregikk gjennom en tidkrevende prosess, preget av prøving og feiling. Det tok tid å finne en foretrukket måte å arbeide på, men det endte til slutt med at jeg sorterte koder til foreløpige temaer i WORD, med utgangspunkt i kodelisten fra forrige fase. I videreutviklingen av temaene ble disse deretter visualisert ved hjelp av et tematisk kart i programvaren «Miro». På grunn av problemer med formattering blir ikke dette vist.
- 4. Utvikle og se over temaer.** Fokus i denne fasen var å gjøre temaene distinkte og koherente. Underveis reviderte jeg kodeplasseringene ved gjennomlesing av dataekstrakter/sitater, samt ved hjelp av det tematiske kartet. Her var det til nytte å ikke være forpliktet til de provisoriske temaene, siden blant annet spenningen mellom fleksibilitet og uforutsigbarhet knyttet til korte kontrakter var mer en kode enn et tema.

Tabell 1

Eksempel på dataekstrakt og tilhørende koder

Dataekstrakt	Koder
I4: «...» du må jo alltid ha i bakhodet hva du gjør da, og det er jo ikke sånn at...hvis jeg er midt i sesong kan jeg ikke dra på hardfylla hvis jeg får en lørdag fri liksom. Og så må du tenke på hva du spiser hele tiden fordi alt slår jo ut. Kan ikke dra på, ja, jeg kan ikke jeg må tenke hva jeg finner på da, om det kommer til å slå ut negativt eller positivt på prestasjoner så du er på jobb hele tiden egentlig mens det er sesong bortsett fra sånne landslagspauser i ny og ne.	Arbeidet begrenser hverdagen på grunn av mulige konsekvenser Gjøremål forsakes med hensyn til arbeidet Konsekvenstanker preger hverdagen <i>I sesong er man på jobb 24/7</i> <i>Som fotballspiller har man lite fri</i>

Notat. Latente koder i kursiv

5. **Bearbeiding, definering og navn på tema.** Til å hjelpe med temautviklingen opprettet jeg et arbeidsdokument som inneholdt grensene for de ulike temaene, en tentativ definisjon, og en beskrivelse og tanker om hva de ulike temaene inneholdt og ikke. Det ga altså en oversikt og bedre forståelse over de ulike temaene og hvor jeg ville med dem. Samtidig videreutviklet jeg det tematiske kartet. Avslutningsvis fant jeg aktuelle utsagn fra hvert intervju og tema.
6. **Skrive rapport.** Sluttproduktet av analyseprosessen er resultatdelen. For å rapportere «de beste» utsagnene limte jeg inn ulike utsagn tilhørende de ulike temaene, slik at jeg kunne velge de mest levende og illustrative. Det er viktig at perspektiver fra alle informanter kommer frem (Braun & Clarke, 2022), og koder og sitater ble derfor markert med nummer og farger tilhørende de respektive informantene. Sitatene i resultatene er redigerte. Eksempelvis er overflødig tekst og kontekstuell informasjon markert i klammeparentes [...], og alle navn er erstattet med passende alternativer (f.eks. «klubb»).

Resultater

Analysen resulterte i sju temaer. I tabell 2 inkluderes kjernen i temaene, og hva som definerer/skiller dem. De tre første inkluderer jobbkarakteristikk og job crafting knyttet til informantens psykososiale arbeidsmiljø; de tre påfølgende tilsvarende i relasjon til arbeid og privatliv, mens det siste i relasjon til de gode kollegarelasjonene. Rekkefølgen baseres mest på innhold, men også for å avslutte med det som motvirker alt det negative.

Tabell 2

Oversikt over endelige tema og tilhørende kjerner

Tema	Temaets kjerne
Apparatet rundt laget er grunnlaget for gode prestasjoner	Trener og fysioterapeut(er) ivaretar det fysiske og mentale. Knyttes til trivsel, utvikling og gode prestasjoner
Det er ikke bare enkelt å forholde seg til sjefen	Treners væremåte og beslutninger går på bekostning av hverdagen og fremtidsutsiktene til informantene
Det kommer an på hvem du er	Hierarki. Status og posisjon kan være belastende
På jobb hele tiden	Alltid enten fysisk eller mentalt på jobb. Også på fritid må arbeidet tas hensyn til. Diffuse grenser
Fotballen først. Så...	Livet utenom fotballen settes på vent og kommer i andre rekke. Jobben påvirker «de store tingene» i privatlivet
Man må ha noe(n) på utsiden for å koble av	Jobben, og særlig negative tanker påvirker humør og privatliv. Relasjoner og hobbyer gjør det mulig å koble av
Det sosiale gjør jobben verdt det	Tilhørigheten blant kolleger og klubb er viktige bidragsytere for å ha det bra og håndtere motgang

Apparatet rundt laget er grunnlaget for gode prestasjoner

Informantene rapporterte gjennom intervjuene at tilgjengeligheten av støtteapparat kunne variere som følge av klubbens økonomi, men at kompetansen de har rundt seg uansett i det daglige var avgjørende for å dekke deres mentale og fysiske behov. De fortalte at fysioterapeutene på sin side er viktig for å planlegge treningshverdagen og justerer intensitet og volum i den. På lang sikt fremsto fysioterapeutene viktig for dem for å opprettholde en «fit» og kvalitetsmessig god treningsgruppe over tid, fordi de holder øye med og planlegger belastningen i hverdagen. En annen funksjon informantene rapporterte at de hadde var at de i det daglige var en trygghet i møte med den kontinuerlige skade/belastningsrisikoen. Med tilgjengelige fysioterapeuter ble det mulig å få nødvendig og riktig hjelp umiddelbart.

Informant 1: Jeg har jo vært i «land» og der hadde vi til enhver tid tre/fire fysioer på treningsfeltet. Der jeg er nå så opplever jeg litt utfordring med at man ikke har fysio tilgjengelig til enhver tid. For det hender jo at det skjer skader under treningsøkter og da skulle man hatt akutt hjelp istedenfor at det går en time eller to før man kommer seg til og får bistand [...] Det er også en sånn trygghetsfølelse for spilleren vil jeg tørre å påstå, at man liksom får det hjelpen man trenger og av en fagperson med en gang.

Fotballfaglig kom det tydelig frem at hovedtrener var informantenes viktigste innflytelse. Informantene rapporterte at deres kompetanse og tilbakemeldinger fungerer som sterke bidragsyttere for utvikling, og indirekte også i relasjon til deres fremtidige karrieremuligheter og markedsverdi. De fortalte at det først og fremst er trenerne som ser på hvilke områder laget eller informantene kan bli bedre, og på bakgrunn kan de legge opp et spisset treningsopplegg.

Informant 3: Jeg har jo opplevd at de har liksom endret ting i treningshverdagen min. For eksempel i år så har «trener» kommet med mye mer sprinttrening og et fokus på hurtige korte sprinter [...] Så det har utviklet spillet mitt masse bare på grunn av det [...] Og også litt sånn posisjonering i forhold til om du møter 442 eller om du møter 433 – litt hvordan man skal posisjonere seg [...] Så både taktisk og fysisk egentlig.

Informantene reflekterte også gjennom intervjuene over hvordan trener har en effekt på dem i rene kampsituasjoner. Spesifikt oppga de at det har betydning hvem som står på sidelinjen og hvilken relasjon de har til treneren for om de presterer bra eller ikke. Det kunne handle om hvilken autoritet og kompetanse de mente trener hadde, eller til og med også deres væremåte.

Informant 5: Nei, det er jo på væremåten på sidelinjen for eksempel, det er stor forskjell på trenere. Og det merker jeg jo i år da – han som står og skriker og er nesten rabiatt på sidelinjen der. Så nevnte jeg jo tidligere at det har en effekt for meg i form av at jeg ønsker å ta den ekstra meteren for han og ta det ekstra løpet liksom.

Kommunikasjonen mellom trener og spiller ble også rapportert å være viktig for å bearbeide og redusere usikkerhetsmomenter eller psykologiske faktorer som kunne påvirke både selvtillit, fokus og prestasjon. Gjennom intervjuene kom det frem spenning i hverdagen knyttet til varierende ytre faktorer som media, publikum og vær- og baneforhold, men først og fremst i forbindelse med laguttak og prestasjonspresset. Informantene rapporterte at dersom slike faktorer fikk overtak, så kunne det gå på bekostning av deres prestasjoner. I denne sammenheng var det derfor en god opplevelse for informantene at mange trenere tilsynelatende har fokus på disse faktorene i det daglige og med tanke på hvordan disse kan bearbeides. Betyrrende ord, samt det at flere trenere åpnet for uformelle samtaler, opplevde informantene som nyttig for å kunne ta i bruk treneren på konstruktive måter ved behov.

Informant 6: [...] det å kunne prate med trener litt i forkant av matcher og få litt fokus fra han da på arbeidsoppgaver og en liten «boost» inn mot kamper da. For å få den ekstra lille troen på deg selv, og den lille selvtilliten og at du slapper mer av og klarer i større grad å ha fokus på det du skal gjøre. I stedet for at du stresser med at man skal mislykkes eller at man skal tape og så videre [...] For da var jeg på en måte ny i klubben her [...] følte jeg hadde litt å bevise når man byttet klubb og så videre. Det gjorde kanskje at jeg var hakket mer nervøs eller spent da, i form av prestasjoner. Og da brukte jeg treneren på en sånn måte at vi [...] hvis jeg var inne i en periode hvor jeg syntes selvtilliten var litt lavere. Og da føler jeg at det på en måte sjeldent var at jeg spilte dårlig da den kampen hvor jeg hadde gjort avtaler og hadde den samtalen.

I sum kom det frem en rekke usikkerhetsmomenter knyttet til informantenes arbeidshverdag. For dem var kompetansepersoner og støtteapparat viktig for å håndtere uforutsigbarhet og motgang. Samtidig virket støtteapparatet å være et fundament for utvikling.

Det er ikke bare enkelt å forholde seg til sjefen

En oppfatning alle informantene delte var at de i løpet av en spillerkarriere var nødt til å forholde seg til mange forskjellige trenere og trenertyper/stiler. Informantene beskrev i denne

sammenheng trenere som resultatorienterte og autoritære versus de mer relasjonelle og pedagogiske. Videre fortalte de at den rette balansen i relasjonen mellom trener og spiller kunne være vanskelig å etablere, blant annet fordi det er så mange forskjellige individer i en fotballgarderobe, eller også fordi ens egne behov i relasjonen kan variere på ulike tidspunkter i løpet av karrieren. For informantene var det også tydelig at for mye av det gode, det være seg om treneren er for kompis, eller for profesjonell, hver for seg kunne gjøre relasjonen til trener vanskelig. Mens deres beskrivelser skisserte at en tydelig leder kunne være enklere å forholde seg til, kunne det likevel være at disse i mindre grad så deg som menneske. Det virket ikke uvanlig å ikke bli sagt hei til, og det virket ikke å være gitt å kunne ha hverdagslige samtaler med trenerne. Derimot opplevde de at en relasjonelt orientert trener kanskje så dem som menneske, selv om dette likevel kunne skape en problematisk og utfordrende profesjonell relasjon. Det kunne altså skape forvirring og virke mot sin hensikt.

Informant 1: [...] jeg har opplevd trenere som er veldig sånn på sånn «kompis-stadiet» da, hvis man kan kalle det det - samtidig som de skal være sjefen din. Og det syntes jeg nesten har vært litt vanskeligere å forholde seg til på enkelte tidspunkter, samtidig som det kanskje har vært fint da med at du syntes det kanskje er lettere å ta kontakt og stille spørsmål og sånt [...] jeg opplevde det som på det tidspunktet som kanskje litt merkelig at kalle det sjefen min liksom skulle være litt kompis [...] Og så har jeg hatt andre trenere der kanskje har vært vanskeligere å gå og så ta kontakt. Man føler liksom at det er veldig treneren og «oss» ikke sant? [...] Jeg har hatt trenere der hvor man er veldig tydelig leder på det fotballfaglige, og det er det enkleste for alle parter. Det her med at [...]vi er alle her for å bli bedre, både individuelt og lagmessig, og veldig tydelig på hva han ønsker å få frem da. [...] det tror jeg har vært mer lønnsomt for meg som fotballspiller da – at man heller er tydelig på at [om trener] «jeg er ikke her for å være kompisen din, jeg er her for å gjøre deg bedre. Bruk meg for det det er verdt».

Væremåten og kommunikasjonen til trener kom frem som noe som kunne være en utfordring i informantenes arbeidshverdag. De fortalte alle om en hverdag med store og tydelige krav fra trenernes side, og det virket ikke uvanlig å «få høre det» dersom de mislykkes. Det var heller vanlig, noe de lo litt av. Bransjen generelt beskrev de som svært resultat- og prestasjonsorientert, og de opplevde at det var nødvendig å følge retningslinjene som ble gitt, å

gjøre som de fikk beskjed om, og helst skulle de ikke utfordre hva som ble sagt. Resultatet av disse faktorene la de frem som en tydelig distansene mellom dem selv og trener, og treners autoritet og væremåte kunne skape frykt og mistriivsel, og dermed også gå på bekostning av egen trivsel og egne prestasjoner.

Informant 4: De [trenerne] er ofte ganske like da. [...] delvis maktsyke mange av de. Har opplevd, spesielt i «land» så var det veldig mye fryktbasert ledelse. Der var det sånn, hvis du var ung spiller da som jeg var der og ikke hadde særlig CV å vise til, så da var det sånn at du fikk ikke lov til å bruke fornavnene deres for eksempel da. [...] du skulle helst ikke se på de heller, du skulle bare gjøre som du fikk beskjed om å holde kjeft. [...] som ung spiller da, så var det veldig intimiderende. Altså, du blir litt redd da. Du tør ikke være deg selv da og blir veldig stressa på trening og sånn.

Trenerne har også som det kommer frem makt og beslutningsmyndighet overfor aspekter i informantenes arbeidshverdag som har direkte påvirkning for deres arbeidsforhold, hverdagsliv og karriereutvikling. Kort fortalt kom det frem at trener har kontroll over spillerlogistikk, og dermed over hvem som hentes og selges, hvem som spiller, hvor lenge og i hvilken posisjon. Noen av informantene følte seg som brikke i et større spill.

Informant 2: Det [kynisme i fotballen] er jo for eksempel sånn som det jeg sa med, da jeg var på vei til å lånes ut til «klubb» i fjor og. Og det kunne jeg gjøre hvis jeg ville, og jeg var enig med agenten min, og «klubben» var interessert i meg på lån og jeg pratet med «trener» om det. Og han sier at: «nei, du skal bli». Så sier jo ikke han det for at «nei, du skal bli for jeg vil bruke deg», men egentlig så mener han at «nei, du skal ikke noe sted fordi hvis det blir noen skader og vi er nødt til å bruke deg så må du være her. For ellers så har vi ikke noe andre spillere». [...] han driter jo i min utvikling. Han bryr seg jo bare om at han skal ha spillere tilgjengelig. Det det endte med var at jeg fikk 10 minutter og så fikk jeg 15 kamper benk, sant? Hvor jeg egentlig kunne spilt 15 kamper for et annet lag.

På grunn av hvordan trener utøvde negativ innflytelse, virket det viktig for informantene å håndtere hverdagen på en best mulig måte, og å finne strategiene som best passet dem for å gjøre dette. Blant annet var det bevisst hvordan de tenkte om trenerne og arbeidet generelt, men også med tanke på hva de foretok seg i det daglige. Mentalt brukte informantene avvísning og

mangel på tillit som motivasjonsfaktorer, som de overførte til treningsfeltet ved ta på seg arbeidshanskene og jobbet hardere.

Informant 2: Det er jo litt sånn at har du ikke en god kamp snart nå så blir du sittende på benken. [...] Men jeg er jo en spiller og en fyr som tenker litt lenger frem enn bare en sesong da. Jeg prøver å tenke hva skal man gjøre i dag for å være best om tre år liksom. Og (utydelig tale) jo liksom ikke en kamp viktig. Om man blir satt på benken så kan det jo rase helt for noen da, men for meg så er liksom «okei, først så må man jo vite hvorfor spiller man ikke?» [...] i år så har jeg valgt å ikke ta den praten, for jeg vet at ved å ta den praten så gjør det ting bare enda vanskeligere fordi at vedkommende [trener] ikke har likt å ta imot tilbakemelding da.

Relasjonen til trener virket tidvis å være krevende. I det hele tatt karakteriserte informantene en arbeidshverdag preget av lite kontroll; deriblant over laguttak, kontraktssituasjon og treners væremåte. Dette medførte for dem stor usikkerhet og belastninger og kunne tilsynelatende påvirke både deres trivsel og prestasjoner.

Det kommer an på hvem du er

Gjennom intervjuene kom det frem at det ikke var uvanlig med hierarki og subgrupper i en fotballgarderobe, og informantene reflekterte over hvordan opplevelsen av eget arbeid kunne avhenge av posisjon og status i spillergruppen. Deriblant fortalte de at kapteinen hadde en helt annen innflytelse enn det en som sitter på benken hadde, samt at kapteinen gjerne både var sjefen i garderoben, samt bindeleddet mellom spillere og trener. Utover kapteinsposisjonen skisserte de mange faktorer som kunne bestemme hvilken posisjon og status enkeltspillere hadde i garderoben. Disse normene fortalte informantene at var helt nødvendig å navigere, blant annet fordi de til syvende og sist kunne relatere seg til akseptabel atferd og hvordan de ble behandlet av andre. Hierarkiet i garderoben uttrykte på den måten en form for indre justis, og skapte disiplin i spillergruppen.

Informant 4: Nei, det kommer an på om du spiller eller ikke da. Om du gjør det bra eller litt sånn. Ofte så får man automatisk litt mer autoritet hvis man spiller og gjør det bra. Og det er en sånn plass man må vite. Hvis man er unggutt og på vei opp så kan man kanskje holde lit mer kjeft og ikke uttale seg om visse ting. Hvis man har litt mer autoritet, da slipper man unna med ganske mye mer da. Så har det litt med tidligere erfaringer –

hvilket nivå man har spilt på, hvor mange kamper du har, lønn og så videre kan komme inn i bildet.

Posisjonen i gruppen virket også å befeste spilleres plass i laget. Noen kan i informantenes egne ord være mer «bankers» enn andre på laget. Garantier og status opplevde de at kunne medføre mindre usikkerhet knyttet til laguttak. Kampen for tilværelsen virket derimot å være mer intens for dem på nedre del av rangstigen. Altså var det mulig at belastningene kunne være større med mindre status i innflytelse i gruppen.

Informant 2: [som nyinnkjøpt fra lavere divisjon] merker du at du er litt lengre nede på rangstigen. At du må samle utstyr, du må fighte for din plass da og at hver trening er en helvetes kamp fordi du har liksom en til to til tre foran deg. I «klubb» så hadde jeg tre foran meg i køen på et tidspunkt der, og du vet at du må liksom fighte og disse spillerne foran deg vil liksom bare takle deg ned på trening fordi du skal ikke være i nærheten av ballen, ikke sant? [...] så er det sånn at du er hentet for å spille, og da merker du at du har en til to til tre bak deg igjen da, som fighter for å ta din plass.

Posisjon og status hadde likevel etter hva informantene fortalte likevel ikke bare betydning internt i spillergruppen. De viste gjennom intervjuene til at det kunne være tilfeller der trener ønsket råd og innspill fra spillergruppen, men at hvorvidt innspillene nådde frem og ble lyttet til var forutsatt av hvorvidt sender var relevant i trenernes øyne.

Informant 5: Jeg tror nok det har litt å si hvem som gir beskjed. Altså, jeg tror ikke treneren hører på liksom hvis det er han syvende mann på benken som hadde sagt noe på en måte. Men samtlige som vet de skal starte den kampen, de tror jeg han hadde hørt på hvis de gir beskjed.

Informantene bemerket ellers også at klubbens økonomiske situasjon kunne ha betydning for hvordan nye spillere ble tatt imot som ny i ny klubb, men at det likevel var en relativt klar tendens i at klubbene var mer interessert i å ta imot og ivareta spillere de hadde store interesser i. Det samme gjaldt ikke nødvendigvis de som ikke var etablerte og/eller hadde en betydelig markedsverdi.

Informant 4: Noen blir nok bare plassert på en hybel og de får hjelp til å komme seg i gang og så blir de veldig [...] forlatt da til å ordne seg selv. [...] men noen klubber [...]

det var jo ikke noe støtteapparat til å ta vare på de som kom utenifra da. Men jeg tror det er mer fokus på det i større klubbene. Hvert fall hvis de bruker penger på dem, da er det større fokus. [...] Men for eksempel hvis du har kjøpt en spiller til, si 2 millioner da, og lønner han relativt høyt, så er det automatisk at du tar bedre vare på de enn hvis det kommer en spiller gratis. Eller unggutt på lån for eksempel fra «klubb» eller «klubb», så er du kanskje mer forpliktet til ovenfor klubben da å ta vare på de enn hvis det kommer en lokal gutt eller en student for eksempel [...] Så jo mer verdi spilleren har, jo mer fokus på det tror jeg det er.

Gjennom intervjuene kom det frem at det ikke var «bare bare» hvem du var i en fotballklubb og i en fotballgarderobe. Hierarki virket å være noe som karakteriserte de sosiale relasjonene klubbene, og status la tilsynelatende føringer for forventet atferd og hvilken atferd en måtte være forberedt på å ta imot. I det hele tatt virket utfordringene å være større blant de på nedre del av rangstigen, samtidig som tilgangen til verdsatte ressurser for dem, etter hva informantene fortalte, også kunne være mindre.

På jobb hele tiden

Informantene fortalte i intervjuene om en kort og fleksibel arbeidshverdag. En vanlig arbeidshverdag var for dem mellom ca. 0900 til 1400, der de vekslet mellom aktiviteter i klubbregi (f.eks. fellestrening og måltider) og egenstyrte aktiviteter (f.eks. forberedelser, skadeforebyggende trening og sosialisering/garderobekultur). Ellers fortalte de at de vel var på jobb hver dag i uken; fra mandag til søndag, og at de hadde fri 1-2 dager etter kamp. Utover det kunne de periodevis; gjerne i pre-season, også ha kveldstrening. Kamper ble naturligvis lagt til kveld og/eller helg. Flere fortalte at ugunstig arbeidstid, blant annet på grunn av høye adrenalinnivåer og fysisk utladning gikk på bekostning av deres søvnkvalitet og restitusjon. Det kunne fort bli sene kvelder, og ta tid før de fikk lagt seg.

Utenfor arbeidstid oppga informantene å kunne styre hverdagen selv, men at de likevel måtte ta hensyn og veie opp konsekvenser av ulike handlinger fordi det kunne slå ut på deres prestasjoner. I sum fortalte de om en hverdag med lite fri i sin rette forstand, og på fritiden var de nødt til å ta riktige valg for å håndtere og/eller være på forberedt på mentale eller fysiske belastninger. I egne ord forteller de at de er på jobb 24/7. Enten fortalte de at de var fysisk på jobb, eller så hadde de jobben i tankene.

Informant 3: Nei, altså – egentlig så er man på jobb hele tiden i forhold til mat og søvn og alle sånne typer ting som spiller inn. Mange tror jo at det er bare å komme og så når du drar så er du ferdig, men det er på en måte noe man tenker på hele tiden.

I intervjuene inkluderte alle informantene hverdagsregime med detaljfokus rundt mat, søvn og hvile på en eller annen måte som deres arbeidsoppgaver. Dette regimet hadde varighet første dag i pre-season til siste kampdag. På den ene siden uttrykte informantene et ønske om å holde seg «fit» og skadefri for å kunne være aktuell i laguttak, men regimet var også en forventning fra klubbens side.

Informant 5: Det er jo det å alltid måtte være i form og alltid passe på hva du gjør.

Det er jo veldig lite fri, så det er jo litt negativt. Men det er nok det at du alltid må være «på» og passe på. Ja, få i deg nok mat eller nok søvn. Alltid, ja være bra trent og holde formen vedlike. Du kan aldri slappe av på en måte. Selv i ferier så får vi jo et beinhardt treningsprogram for eksempel, sant? Så det er liksom et press da på en måte på alltid å måtte være i sjakk.

Årsaken til at dette regimet var viktig for informantene var et tidvis høyt arbeidspress, både tung fysisk og mental belastning, og et ønske om å prestere best mulig. Det var altså noe de så på som nødvendig for å kunne stå best mulig i jobben. Selv om spillerne bemerket at dette detaljfokuset var viktig også på tidligere tidspunkt i karrieren, ble det likevel tydeligere for dem i forbindelse med koronapandemien. Deriblant påførte denne perioden et betydelig tettere kampprogram og færre muligheter til restitusjon og til å skape overskudd.

Informant 2: Ja, altså for eksempel når vi sånn som i mai, juni, juli og deler av august [2021] da hadde vi jo veldig mange kamper. Da var det jo snakk om 5 kamper i måneden nesten, eller jeg husker vi hadde 7 kamper i måneden en måned der. Og da er det sånn at hvis man er en som spiller veldig mye så er det jo klart at da er det jo desto viktigere å sove, spise og være nøye på restitusjon, for den belastningen den kjenner du. Spesielt mentalt. [...] Du driver jo med en fysisk idrett hvor det er mye støt mot bein og kropp og en relativt hard kunstgressbane, eller gressbane da, så du må jo være flink på disse små tingene også.

På fritiden fortalte informantene ellers at mye fritid gikk med til å utvikle egne ferdigheter og egen kompetanse. Alle rapporterte å ha en slags analytisk tilnærming til arbeidet. Virkemidler tilsynelatende alle tok i bruk var å se fotball på TV, eller se videoklipp av seg selv eller andre for å lære. I forbindelse med dette bemerket flere av informantene at deres største interesse var jobben deres, og vice versa; at jobben deres var deres største interesse, og flere av virkemidlene de kunne ta i bruk for å bli bedre fotballspillere kunne like gjerne gjøres hjemmefra, som på jobb. Det gjorde sitt til at de opplevde et noe diffust skille mellom jobb og fritid.

Informant 1: [Om fritidsgjøremål] jeg prøver å se en del på fotball da, se på bedre spillere da for å forhåpentligvis kunne snappe opp litt ting her og der [...] ser ofte på gamle videoer av meg selv da i ulike situasjoner. Det synes jeg fungerer greit. Fordi man får et helt annet synspunkt på ting når man er nede på banen kontra når man sitter på tribunen og når man ser det i fugleperspektiv etterpå. Og bare det å tenke rundt situasjonen gjør ofte ting litt bedre.

Fri i sin rette forstand, var noe informantene rapporterte å ha lite av. Også på hjemmebane virket det vanlig for dem, og ikke minst nødvendig, å veksle mellom jobbmodus og privatliv. Det som ellers kunne kalles arbeidstid foregikk tilsynelatende alle dager i året og til alle døgnets tider. Likevel beskrev de det at hverdagene var korte og fleksible, samt muligheten til å jobbe hjemme som noe de verdsatte. Det lot dem gjøre det som selv passet dem best på fritiden, i tillegg til at det gjorde det mulig å bearbeide belastning, balansere privatlivet, og samtidig bli bedre spillere.

Fotballen først. Så...

Informantene hadde en felles oppfatning om at det å være profesjonell fotballspiller av yrke ikke nødvendigvis var kompatibelt med det å ha et liv utenom. Et aspekt av dette var den totale tidsbruken som arbeidet krevde av informantene, i tillegg til tidspunkter for kamper. Informantene fortalte ikke bare at arbeidstiden var ugunstig, men det ble nødvendigvis brukt tid borte hjemmefra. Konsekvensene var for informantene at kalenderen og bortetid gjorde det uunngåelig at relasjoner ble bortprioritert til fordel for fotballen, og at det tidvis kunne være vanskelig å være spontan.

Informant 1: [det mest utfordrende som fotballspiller] Ofte det her med reisetiden vår da, der vi blir ganske utilgjengelige på andre områder da – for eksempel forrige helg så var vi i «by», da går det jo 5 timer på bussen, ikke sant? Og så begge veier. Man blir jo veldig låst sånn sett – både på godt og vondt. For vi har jo fridager innimellom vi og [...] men du får liksom ikke tid til å dra til «by» for eksempel og besøke en kompis da [...] så det er vel det som kanskje er litt utfordringen med det her med å være fotballspiller da. Vi har fridager og sånn vi og, så vi har det jo fint sånn sett, men det er det her at det er på litt ugunstige tidspunkter. Over korte perioder så man blir litt låst.

Informantene oppfattet ellers livet som fotballspiller som en livsstil, og at de etter hvert ble godt vant med tingene som hørte med. Et aspekt som hørte med, var ifølge dem relativt karakteristiske ansettelsesforhold. Spesifikt fortalte de å leve på relativt korte og tidsbegrensede kontrakter. Dette sa de kunne innebære uforutsigbarhet omkring hva som skjedde i fremtiden, men de oppga også at de var interessert i å ha mulighetene åpne og at de var villige til å flytte på seg dersom det ble aktuelt. Spesifikt fortalte de at korte kontrakter kunne være hensiktsmessig med hensyn til at det åpnet flere muligheter for å komme seg videre i karrieren, eller fordi det medførte mindre forpliktelser i møte motgang som manglende tillitt eller skader. Ulempen derimot, og særlig når de etter hvert skiftet preferanser til et ønske om mer stabilitet og forutsigbarhet i privatlivet, var at det kunne være vanskelig å etablere seg. Det knyttet de både til økonomisk og geografisk usikkerhet.

Informant 6: [...] det med stabilitet kanskje, og da liksom tryggheten og vite at her skal du være, eller, «nå har du på en måte den lønna – da har du sikra den» [...]. At hvis på en måte at en kan se litt lenger frem i tid og gjerne også da. Hvis man har kjæreste eller familie, altså det å planlegge den biten der. Og hvor skal man bo? [...] vært på en måte sånn gjenganger da, for man vil jo opp og frem, man vil jo på en måte spille på høyest mulig nivå [...] Og da har det jo vært vanskelig å for eksempel å kjøpe leilighet eller å bosette seg. Fordi man ikke vet for eksempel hvor man er neste år da.

I det hele tatt kom det i intervjuene frem at flere av informantene hyppig hadde skiftet arbeidsgiver, og altså levd et nomadisk liv. På grunn av ansettelsesforholdet eller ønsket om å bygge en karriere rapporterte flere et relativt kortsiktig og karrierefokusert perspektiv. Men, de bemerket også at de ofte kunne ha lite kontroll over egen karriere ved at de kunne kjøpes ut av

kontraktene. Det som uansett var en felles opplevelse, uavhengig av om det var valgt eller tvunget, var at det kunne være vanskelig å etablere stabile relasjoner over tid.

Informant 2: Så, men det er ikke sikkert det er noen stor forskjell på korttidskontrakt eller langtidskontrakt egentlig. Jeg hadde jo et år igjen i «by», da ble jeg solgt hit, sant? Og hvem vet? Kanskje jeg blir solgt etter, etter sesongen her nå i januar. Egentlig så har jeg to år igjen, sant? [...] den er uforutsigbar den fotballen her da, du vet liksom aldri da. Altså jeg flyttet jo fra «by» og det gikk en uke så satt jeg plutselig i «by». Det er jo også sånne ting som er utfordrende i fotballen [...] det er så uforutsigbart at ting blir vanskelig da med for eksempel å danne relasjonen til nye mennesker og venner og sånne ting da. Knips liksom så kommer du ikke til å se den eller de personene igjen da. [...] det snur veldig fort og ting forandres veldig fort da. Så du kan på en måte ikke slå deg til ro da, hvis man kan si det på den måten.

Det ble også svært tydelig for informantene at fotballen la føringer for deres privatliv i forbindelse med koronapandemien. Grunnet sosiale restriksjoner utenfor arbeidstid kunne de ikke møte besteforeldre, venner og familie. Dette måtte de likevel befinne seg i for å holde seg selv eller sine kolleger friske, eller for i det hele tatt å kunne praktisere yrket sitt. Selv til tross for ulempene dette medførte.

Informant 1: Jeg er veldig opptatt av å holde meg frisk ikke sant, for å kunne være på banen til enhver tid. Og da blir jo kompiser og sånn ofte nedprioritert. Og det er jo ikke alltid like bra. De er jo viktig for min mentale helse ikke sant? At du har folk du er glad i som du henger med, det er jo veldig viktig på hverdagslige plan.

Funnene illustrerer at informantene enten det er valgt, eller tvunget, i det daglige ser seg nødt til å gjøre kontinuerlige avveininger som berører forbindelsen mellom arbeidet og livet utenom. Som informantene fortalte gjennom intervjuene kan det være krevende å planlegge frem i tid, og ukontrollerbare faktorer kan gjøre at hverdagen deres endrer seg raskt. Det som altså var tydelig var opplevelsen av at alt som hadde med arbeidet og karrieren å gjøre kom i første rekke, og at livet utenom kom i andre, selv hvor inngripende dette var.

Man må ha noe(n) på utsiden for å koble av

Ut ifra hva informantene rapporterte, virket deres arbeid å være altoppslukende. Jobben var det første de tenkte på når de sto opp på morgenen, og var ofte det siste de tenkte på før de la seg. Det som også kom frem, var at belastningen, og særlig den mentale, ble større i tyngre perioder. De rapporterte at den fysiske belastningen var som den var og som den måtte være for å prestere på et høyt nivå, men at særlig resultatmessige nedturer preget deres humør og livskvalitet generelt. Dette virket å påvirke hvordan de oppførte seg overfor sine nære relasjoner, og desto viktigere ble det tilsynelatende å finne de teknikkene og virkemidlene som gjorde det mulig å koble av fra arbeidet.

Informant 6: Altså hverdagen og hvordan man føler seg både når man er på trening og kommer hjem fra trening og liksom den, ja, den selvtilliten og gode følelsen avhenger jo veldig av resultater. [...] Så man har jo de to siste årene mine i «klubb» nå har jo vært to vidt forskjellige år, hvor fjoråret da selvfølgelig var blytungt i forhold til hvordan det har vært i år. [...] Det preger humør, det preger kanskje hvordan man er sammen med kjæresten, familie, ja, for, som på generelt grunnlag så er det jo ikke noe tvil om at humør kan svinge ut ifra resultatene og hvordan ting går da på fotballbanen. Og det kan være en utfordring, i hvert fall på en måte hvis man henger seg for mye og ikke klarer å la det slippe etter hvert da...

Blant informantene var det altså en felles opplevelse om at tunge perioder ble med hjem, og preget dem, på en helt annen måte enn de gode. I tunge perioder rapporterte de at tankene ble mer intense og mer ubehagelige. For noen kunne kverningen rundt arbeidet og egne prestasjoner gå på bekostning av søvn, men også trenge seg inn i bevisstheten spontant.

Informant 5: Den sesongen her da – i og med at det har gått så bra for laget og meg personlig, så er det lettere å liksom tenke på andre ting og gjøre andre ting. Med god samvittighet da. Mens hvis du er inne i en litt tyngre periode så går det litt mer inn på deg da og du tenker mer over det når du kommer hjem. «Hva kunne jeg gjort annerledes?». «Hvordan skal jeg klare å snu dette?». «Hvordan skåre mer mål?». Altså, «hvordan kan jeg hjelpe laget?». Men når du er inne i en god periode og en sånn flyt som vi har vært inne i år så [...] når du kommer hjem så klarer du å slappe av på en helt annen måte da.

For å motvirke de negative effektene av disse tankene virket det viktig både å ha utenomsportslige aktiviteter, men også avløsende relasjoner utenfor arbeidet. Funksjonen i begge tilfeller virket å være å få tilført noe annet og som bidro til fysisk og mental distanse fra arbeidet. Informantene beskrev hver for seg ulike ting som hjalp dem, men utendørsaktivitet som turer i skog og mark, golf og frisbee-golf, studier, det å være med venner og familie eller gaming, var noe flere verdsatte. To oppga også god effekt av mental trening, fordi det ga dem teknikker for å redusere mentale belastninger som prestasjonspress, samtidig som det gjorde dem i stand til å bearbeide tankene mer effektivt. Det som uansett virket å være det viktigste, var aktiviseringen, flukten fra tankene, både den fysiske og mentale avvekslingen og nettopp det å ikke sitte igjen alene med tankene og kverne.

Informant 3: [Om tiden som vies til fotball] Man ser jo hver kamp jeg har spilt og prater med – nå har jo jeg hatt en samboer da som spiller på samme lag. Så prater man jo mye fotball ellers, og så laget og alt sånt, så da går det veldig mye tid. Litt vanskelig å anslå hvor mye, men altså, da kan det jo gå fra morgen til kveld på en måte. Hele dagen.

For informantene kan arbeidet som fotballspiller altså være altoppslukende, og for at det ikke skal bli for mye av det gode var det å skape avstand til arbeidet viktig for dem. Hvordan de foretrakk å gjøre dette var individuelt og varierte, men kjernen i alle strategier var altså å tilføre glede og noe annet på andre arenaer, og dermed redusere belastningen som fulgte med ved det å være fotballspiller.

Det sosiale gjør jobben verdt det

Det som i intervjuene kom frem som de største lyspunktene i informantenes arbeidshverdag var først og fremst de gode kollegarelasjonene og samholdet i spillergruppen. Informantene satte stor pris på å få svært nære relasjoner med sine kolleger som fotballspiller gjennom at de fikk tilbringe så mye tid sammen, og gleden de opplevde i de sosiale relasjonene virket å være en betydningsfull bidragsyter til at de aktivt brukte tid med kolleger både før og etter arbeidstid. For eksempel kom det frem at flere hadde et bevisst forhold til det å møte tidligere i garderoben enn det som var forventet, eller bare til det å bruke tid i garderoben. I det hele tatt følte alle seg svært privilegerte over å ha en arbeidshverdag der de kunne bruke så mye tid med personer de likte å være sammen med.

Informant 5: Ja, der føler jeg vi fotballspillere er veldig heldige da at vi kommer jo så tett inn på hverandre. I stedet for å sitte på hvert sitt kontor da for eksempel [...] i hvert fall i de klubbene jeg har vært i, at det har vært veldig bra miljø. Du er en gjeng med kompiser liksom som spiller fotball sammen. Det er nok noe av det jeg kommer til å savne mest den dagen jeg gir meg, at du får liksom ikke den garderobekulturen. Ja, å sitte i garderoben med gutta før trening eller etter trening og prate drit, liksom. Det er ikke mange som får ha det sånn.

I intervjuene beskrev informantene svært få konflikter, og de som eventuelt oppsto hadde bakgrunn i språkproblemer/misforståelser, mer enn at de var personkonflikter. De karakteriserte heller kollegagrupper med sterke samhold, der alle hadde omtanke for hverandre og brydde seg om at alle skulle ha det bra. Med denne tryggheten og dette samholdet i grunn opplevde informantene svært gode muligheter for å kunne lufte tanker dersom det skulle være behov for det. Det være seg om det var noen sportslige eller private utfordringer som påvirket dem på en negativ måte. Dette virket for øvrig ikke å alltid være tilfelle i alle klubber.

Informant 1: Jeg opplever spillergruppa der jeg er per nå som veldig positiv. Mye unge gutter. Mange sultne gutter, som trener mye på egenhånd – folk prater, finner på ting på fritiden, kan ta opp ting, altså – jeg føler liksom at alle kan gå til alle stort sett og prate om ting hvis det er noe. Og det har jeg ikke alltid opplevd i en fotballgarderobe. Jeg har opplevd veldig grupperinger i garderoben både her jeg er nå og andre steder jeg har vært tidligere. At det er kanskje tre/fire her og en fire/fem der og så prater man kanskje ikke så mye sammen.

Det var ellers liten tvil om at informantene hadde et sterkt lidenskapelig forhold til jobben sin, og ei heller om at de fant stor glede i det å kunne utvikling seg som spiller eller i å oppleve mestring i forbindelse med hva de trente på i det daglige. Likevel trakk de først og fremst det sosiale på spørsmål om hva som gjorde jobben bra. De hadde alltid gledet seg til å gå på jobb, og motsatt, nesten aldri gruet seg til å gå på jobb. Dette attribuerte de til det sosiale, og at de opplevde en sterk tilhørighet og støtte i gruppen. Selv i tunge sportslige perioder kunne de opplevde glede og trivsel fordi kollegaene var til stede og tilgjengelige.

Informant 3: Jeg synes jo det er gøy å spille fotball da, så selvsagt, jeg trives jo med det jeg gjør på jobben min. Men det er nok mer det sosiale enn at jeg skal gå og spille fotball

som gjør at jeg gleder meg til å gå på jobb da, faktisk. Det er det. Så det sosiale er kanskje mer viktig enn det fotballmessige sånn sett om jeg skal trives eller ikke. I min tidligere klubb for eksempel så gikk jo en sesong som jeg nesten ikke fikk spille [...] men jeg gledet meg til alle andre dagene utenom kampdag og dagen etter - for at da var ikke jeg en del av det. Og dagen etter så ofte trente de som ikke spilte. Da var det jo kun på grunn av det sosiale egentlig som gjorde at jeg gledet meg til det.

For flere av informantene begrenset de positive opplevelsene av det sosiale seg til ikke bare til garderoben, men inkluderte også hele klubben sine beskrivelser. De fortalte å være i klubber der de var del av et fellesskap, der også kantinearbeidere, renholdere og andre klubbansatte var med å gjøre hverdagen bedre.

Informant 6: Det viktigste er [...] at man trives med det man gjør. Men det er liksom det å kunne stå opp og dra på jobb og vite at man skal liksom møte folk og møte både i laget, men og ledere, styremedlemmer, trenere – alt mulig da som er i klubben – hvor alle på en måte genuint er opptatt av den klubben og at vi skal dra i samme retning. Liksom føle at man er på et, en del av noe sånt da.

Verdien av klubbtilhørighet og garderobekultur ble tydelig for informantene i de periodene av pandemien da mye var stengt ned. I en periode fikk de ikke bruke tid i garderoben, og de måtte trene for seg selv og adskilt fra resten av gruppen. I tillegg hadde de lite sosial kontakt med kolleger og andre på fritiden. Dette og denne perioden påvirket både deres treningskvalitet, men også deres mentale helse og livskvalitet generelt, enkelt fordi de mistet det de var så glade i og satte så pris på.

Informant 2: En kombinasjon av ensomhet og korona. Jeg så jo ikke folk. Vi ble jo handlet for. Jeg var jo ikke i butikken på tre måneder liksom. Trente en time om dagen for meg selv, satt bare inne i 45 kvadrat og spilte Playstation eller så på TV eller pratet med familien liksom. Det foregikk over så lang tid liksom. En uke føles ut som et halvt år, ikke sant?

Selv om informantene nevnte at deres engasjement og lidenskap var viktige bidragsyttere for hvordan de håndterte arbeidet og la ned en innsats i det, kom det tydelig frem at det informantene over alt satte pris på i eget arbeid var det sosiale. Det sosiale var ikke bare

tilsynelatende bra i seg selv fordi det gjorde hverdagen bra og positiv, men det sosiale var noe som aktivt bidro i å gjøre informantene i stand til å stå imot fotballens fysiske og mentale påkjenninger.

Diskusjon

Problemstillingen i dette masterprosjektet er som nevnt: «*Hvilke jobbkarakteristikker opplever profesjonelle fotballspillere, og hvilke endringer gjør de for å øke egen trivsel og prestasjon på jobb?*». Siden temaene ikke eksplisitt konkretiserer verken jobbkarakteristikker eller job crafting, vil det være en del av hensikten med dette kapittelet. I tillegg er det relevant å undersøke hvorvidt funnene relaterer seg til, støtter opp under, eller skiller seg fra annen arbeidslivsforskning. Det vil også være fokus på relaterte prosesser og utfall, og dermed beskrive mulige konsekvenser av nettopp opplevde jobbkarakteristikker og job crafting strategier innenfor fotballen.

Først diskuteres hvordan trener utøver både negativ og positiv innflytelse overfor informantene. Det etterfølges i rekkefølge av diskusjoner omkring informantenes psykososiale arbeidsmiljøer, fysiske belastninger, forbindelse mellom arbeid og familie/privatliv, og sist, job crafting. Fullstendig oversikt over jobbkarakteristikker og job crafting strategier legges ved i henholdsvis tabell 3 og tabell 4 i oppsummering av diskusjonen. Avslutningsvis på kapittelet vises det til implikasjoner og hva som kan gjøres i videre forskning, samt til styrker og begrensinger. Men, aller først, en kort oppsummering av funnene.

Oppsummering av funn

Mye tyder på at toppfotballen kan være en utfordrende og tøff bransje å være ansatt i. I henhold til taksonomien til Arnold og Fletcher (2012), identifiseres flere jobbkrav relatert til kategoriene «Lederskap og personell», «Kultur og lag», «Logistikk og miljø» og «Prestasjon og personlige aspekter». Eksempler på jobbkrav innenfor disse kategoriene er henholdsvis negative tilbakemeldinger, hierarki, vær- og baneforhold, og prestasjonspress. Som en forlengelse av denne taksonomien identifiseres også hvilke jobbressurser utvalget opplever i egen arbeidshverdag, samt også hvilke endringer de gjør til eget arbeid for å øke både trivsel og prestasjoner. Det virker tydelig at både jobbressurser og job crafting skaper positive utfall for informantene, og ellers, i tråd med Bakker et al. (2007), at jobbressursene er desto viktigere for informantene når jobbkravene er høye. Opplevelsen av jobbressurser, som for eksempel kollega-/lederstøtte, tillit og autonomi, styrker tilsynelatende informantenes motstandsdyktighet, samtidig som de øker prestasjoner og trivsel. Relevante job crafting strategier informantene aktivt benytter relaterer seg på sin side både til det å skape trivsel, men er også orientert mot å bli bedre spillere.

Eksempel på førstnevnte er hvordan de bruker tid i garderoben utover det som er forventet, mens eksempel på sistnevnte er å aktivt ta i bruk råd fra trener.

Støtteapparatet distribuerer jobbkrav og jobbressurser

Tilsynelatende påvirker mange variabler hvilken funksjon en trener har for informantene. Spilleres alder, demografiske/individuelle forskjeller og hvor de befinner seg i karrieren ser ut til å påvirke hva den enkelte spiller trenger av trenerne i det daglige, eller til og med hvordan og hvorfor de aktivt bruker en trener til i det daglige. Slike variabler er likevel ikke fokus i dette prosjektet, og bør derfor adresseres i andre forskningsprosjekter. Fokus i dette prosjektet er heller hvilke jobbkarakteristikker informantene opplever i relasjon til sine trenere, samt på hvilke måter de bruker trener aktivt i hverdagen. Den negative påvirkningen og relaterte utfall av en trener diskuteres først, før så de positive sidene og effektene ved trenerne.

Trener reduserer trivsel og prestasjoner

Treners stil og væremåte. Informantene beskriver at de i løpet av en karriere må forholde seg til mange forskjellige trenere. Mentalt kategoriserer informantene dem til to store typer. På den ene siden skisserer de en autoritær trener, og på den andre en trener som er mer relasjonelt orientert og opptatt av sine spillere som mennesker. I samsvar med litteraturen bemerker de at de autoritære trenerne påvirker dem i negativ forstand, både i relasjon til trivsel og prestasjoner. Deriblant peker Slemp et al. (2018) på at en autokratisk ledelsesform skaper frykt og engstelse i miljøet, og/eller medfører lavere motivasjon. Informantene beskriver ellers at trenere ofte stiller store krav til dem og at det slett ikke er uvanlig å «få høre det» dersom de mislykkes eller gjør noe som ikke er ønsket. Tidvis kan det også være stor avstand og forskjell mellom dem som spillere, og med trenerne. I sum skaper treneratferden og denne avstanden frykt, mistriivsel, redusert selvtillit og svakere prestasjoner, noe som på en side kan forklares med deler av selvbestemmelsesteorien. Ikke utenkelig kan det relateres til mer kontrollerte former for motivasjon (Deci et al., 2017), eller atferd mer kontingent av straff/belønning, samtidig som det også kan hindre tilfredsstillelsen av de grunnleggende psykologiske behovene (Deci & Ryan, 2000). I sum kan dette bety at den enkelte kan føle seg tvunget til å tilordne seg visse mønstre og retningslinjer (Deci & Ryan, 2008; Slemp et al., 2015), noe som i praksis på sett og vis begrenser handlingsrom, kreativitet og selvtillit.

Prosessene og kan også sees i sammenheng med jobbkarakteristikker og JD-R modellen.

Selv forteller informantene at de er fullt og helt klar over hva de eventuelt har gjort feil, og at de ikke verdsetter det å bli bemerket dette på en negativ måte. Altså opplever informantene at treners væremåte, kjeft og negative tilbakemeldinger virker belastende og irriterende. Jobbkraft som dette kan være relatert til redusert trivsel og psykologisk helse/velvære (Trépanier et al., 2013a). Dersom slik atferd og belastning vedvarer over tid kan det forbindes med en helsereduserende prosess som også påvirker den ansattes prestasjon (Bakker & Demerouti, 2017). Dersom jobbkraftene ikke komplementeres med jobbkraftressurser kan det med bakgrunn i jobbkraft-ressursmodellen forventes utbrenthet og lavere motivasjon (Demerouti et al., 2001).

Trener har kontrollen. Utvilsomt opplever informantene at trener har stor makt over dem, deres arbeidshverdag og deres karriere. Flere anser seg selv enten direkte eller indirekte som del av et større spill – deriblant informanten som fikk avvist et låneopphold i en annen klubb fordi treneren i den daværende klubben trengte reserver «i tilfelle». Trener har som det viser seg stor innflytelse over spillerlogistikken, og kan ta avgjørelser om hvem som frigis fra klubben, hvem som hentes til klubben, samt også hvem som spiller, hvor mye og i hvilken posisjon. Dette er karakteristisk for fotballen, og toppidretten generelt, og noe som ansatte innenfor disse bransjene er nødt til å forholde seg til og håndtere. Få sjefer utover i toppidretten vil avgjøre hvorvidt og hvor mye noen kan praktisere sitt yrke.

Spillerlogistikken, laguttak og kontraktsforhold informantene opplever kan sies å relatere seg til jobb-usikkerhet. Konseptet relaterer seg til diverse mentale belastninger ved at verdsette aspekter i egen arbeidshverdag trues (De Witte, 1999; Shoss, 2017; Sverke et al., 2002). De opplever få garantier i egen arbeidshverdag, og det de ønsker mest av alt er å få praktisert sitt yrke og holde på med det de liker best. Altså, å spille fotball. Tidligere studier, deriblant Roderick (2006) peker på at fotballspillere som resultat av å bli tilsidesatt eller ikke satset på kan bli marginalisert eller miste mulighet til å vise seg frem for andre arbeidsgivere. Det å ikke vite om det er en jobb å gå til i fremtiden kan sees i sammenheng med redusert tilfredsstillelse av behovene for tilhørighet, og dermed redusere motivasjon, engasjement og prestasjon (Deci & Ryan, 2000).

I praksis virker tillit å være en svært betydningsfull jobbkraftressurs for informantene. Dette kan sies å være en psykologisk jobbkraftressurs i så måte. Vice versa, opplever de at mangel på tillitt er utfordrende og belastende. Ved å se det å miste plassen i laget og/eller innflytelsen over tid som et jobbkraftkrav, kan dette i tråd med JD-R rammeverket relateres til en helsereduserende

prosess, og dermed blant annet svakere prestasjoner (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al., 2001). Mangel på støtte, og altså mangel på jobbressurser, kan i samsvar med litteraturen og Bakker et al. (2007) gjøre det vanskeligere å håndtere jobbkrav.

Et annet interessant aspekt ved det å ikke ha garanterer for spilletid, eller også ved det å miste plassen i laget, kan også være ubalansen mellom innsatsen som legges ned, sammenlignet med belønningene som gis tilbake. På generell basis kan forskjeller mellom innsatsen arbeidstaker legger ned i arbeidet og mellom belønningene som mottas fra eller på arbeidsplassen medføre utmattelse, helseplager og redusert jobbtilfredshet (de Jonge et al., 2000). I tillegg kan det være at spillere legger ned ekstra innsats for å gjenvinne tillit og plassen i laget, som uten jobbressurser kan medføre desto mer belastning. I så måte relaterer dette seg til det Bakker og Demerouti (2017) betegner som negative taps-spiraler. Ofte kan det være at arbeidstakere som opplever jobbkrav, på grunn av nettopp det, selv skaper og opplever flere jobbkrav. For fotballspillere kan det virke mot sin hensikt ved at økt fysisk belastning kan redusere deres prestasjoner.

Støtteapparatet som ressurs

Intervjuene avdekker også at organisatoriske og/eller sosiale jobbressurser i støtteapparatet, og særlig trenere og fysioterapeuter, kan være viktige fundament for vekst og utvikling. Med jobbressurser som sosial støtte og konstruktiv feedback fra trener, opplever informantene økt selvtillit, læring og fotballfaglig kompetanse. Dette er jobbressurser som i litteraturen, og eksempelvis Deci et al. (2017), forbinder med autonom motivasjon, læring og økte prestasjoner. For øvrig er de ifølge Deci og Ryan (2000) gjerne også virksomme i tilfredsstillelsen av behovet for kompetanse. Denne støtten og disse tilbakemeldingene virker som informantene forteller, å være viktig både i trening og i kampsituasjon. Altså har jobbressursene tilsynelatende en kortsiktig effekt på prestasjon, men også langsiktig med tanke på utvikling.

Annet enn å heve spillernes faglige kompetanse, virker samtaler med trener som en buffer i møte med usikkerhet og motgang. Det gjør det tydelig at dette er jobbressurs, fordi en funksjon ved jobbressursene ifølge Bakker et al. (2005) er at de reduserer effekten av jobbkrav. I intervjuene kommer det frem at ulike trenere aktivt hjelper med å bearbeide bekymringene rundt prestasjonspress, laguttak eller ukontrollerbare ytre faktorer som media, publikum, dommere og vær- og baneforhold. Ved å bearbeide disse faktorene opplever informantene å kunne bevare et

optimalt fokus på sine arbeidsoppgaver. I tillegg til det trenerne bidrar med i det daglige, forteller informantene at flere av deres trenere i tidligere og nåværende klubber har vært og er åpne for uformelle samtaler. Det har betydning for informantene i form av at det gjør det mulig å selv oppsøke trener for samtaler, råd og feedback ved behov. Altså åpner treners tilgjengelighet opp for relasjonell crafting, som kjennetegnes av bevisst rundt hvor mye og hvem man samarbeider med i det daglige (Bruning & Campion, 2018; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Dette diskuteres nærmere senere.

Innflytelse og kontroll over eget arbeid. Kontekstuelle- og individuelle faktorer bidrar hver for seg og sammen til trivsel og prestasjon på en arbeidsplass (Slemp et al., 2018). På sett og vis kan altså jobbdesign og jobbkarakteristikk hver for seg og sammen relatere seg til ulike individuelle og organisatoriske utfall (Bakker & Demerouti, 2017). I tillegg vil kombinasjonen av kontekstuelle og individuelle faktorer ha betydning for hvorvidt job crafting er mulig og iverksettes (Rudolph et al., 2017). Deriblant er autonomi og muligheter for å gjøre endringer i eget arbeid forutsetninger for job crafting (Bakker & Demerouti, 2017; Wrzesniewski & Dutton, 2001). Det krever også ressursfulte omgivelser (Slemp et al., 2015), eller også en leder som støtter opp under og tar i betraktning ansattes perspektiver (Slemp et al., 2018).

Informantene opplever at fotballspillere generelt har lite og begrenset kontroll og innflytelse i eget arbeid. De har lite å si når det kommer til tidspunkter for både trening og kamp, innhold i trening eller spilletid. Mer innflytelse har de over taktikk, men bare dersom de i treners øyne er relevante. I deler av yrkesutførelsen, og da først og fremst i det som foregår i klubbregi og fellestreninger, er derfor mulighetene til å praktisere job crafting noe begrenset. De må tilpasse seg visse retningslinjer og mønstre. I større grad kan de påvirke intensitet og belastning i treningshverdagen og hva de foretar seg utenfor trening i klubbregi – altså på fritid. Yrket er på bakgrunn av hva informantene forteller tidvis mentalt og fysisk krevende, og med bakgrunn i prediksjonene og prosessene som illustreres i JD-R rammeverket, kan det derfor sies å være viktig å ha mulighet til å gi tilbakemelding på belastning til støtteapparat, eller også trene på egenhånd. Det balanserer deres jobbkrav, skaper overskudd, reduserer skaderisiko og legger på sikt et godt grunnlag for gode prestasjoner. I sum viser dette til at autonomistøttende ledelse kan relateres til økt velvære, engasjement og proaktiv atferd på jobb, samt reduserte nivåer av psykologisk ubehag og utbrenthet (Slemp et al., 2018), og ergo at frihet og mulighet til å selv utøve innflytelse i egen arbeidshverdag er viktig også i fotballen.

Hvordan bør spillere ivaretas av støtteapparatet?

Klubbens økonomi trekkes frem informantene som en avgjørende faktor for hvor tilgjengelig et støtteapparat er, eller til hvor gode fasiliteter de har i sine respektive klubber. Økonomi har altså betydning for størrelsen på, eller spesialiseringen til støtteapparatet. Funnene indikerer dermed at det kan ha stor effekt å investere i støtteapparat fordi dette fremstår å være en viktig jobbressurs blant fotballspillere, og som kan relatere seg til positive individuelle og organisatoriske utfall. Deriblant bedre evne til å håndtere jobbkrav, og derav økte prestasjoner.

Funnene tilsier også at relevante tiltak slett ikke behøver å være kostbare. Det kommer frem ved at særlig trener på den ene siden kan ha en krevende kommunikasjon og væremåte, men samtidig også være en viktig støttespiller. Altså kan det være tilstrekkelig med et skifte i fokus, der trenerne følgelig bør være bevisste i egen funksjon overfor enkeltspillere; både i den personlige, og i den profesjonelle relasjonen. I tillegg oppfordres det med bakgrunn i funnene til kontinuerlig dialog mellom partene. Gjerne i form av spillersamtaler, der trener er transparent og gir forklaring og feedback. Dette kan være særlig viktig for de som faller ut av laget eller troppen. Det gir en begrunnelse for hvorfor situasjonen er som den er, og på hvilke områder de må forbedre seg for å gjenvinne tillit og plass i laget. Med bakgrunn i teorien kan slike jobbressurser også motvirke jobbkrav gjennom nevnte buffer-effekter. Noe som kan diskuteres i denne sammenhengen er om trener skal ha fokus på resultat på kort sikt – altså å gi spilletid til de antatt beste, eller om det er mer hensiktsmessig med rotasjon og det å involvere hele spillergruppen for å ivareta gruppens motivasjon og tilhørighet, og dermed øke prestasjoner.

Fotballspilleres psykososiale arbeidsmiljø

Et psykososialt arbeidsmiljø inkluderer subjektive erfaringer og sosiale reproduksjoner i et arbeidsmiljø (Hammer et al., 2004; Stansfeld & Candy, 2006). Det er med bakgrunn i intervjuene liten tvil om at fotballen reproducerer de gode prestasjonene, og ei heller om at fotballspillere utsettes for et kontinuerlig prestasjonspress. Funnene støtter med andre ord opp under argumentasjonen til Giles et al. (2020) om at idealene om prestasjon og trivsel står i kontrast til hverandre. Bransjen er nemlig tilsynelatende tidvis resultatorientert og kynisk. Men, alt dette hører i spillernes egne ord «med», og det er noe en profesjonell fotballspiller bare er nødt til å forholde seg til og noe som må håndteres. Psykososiale karakteristikk mer nærliggende de enkelte klubbene som informantene representerer og de sosiale miljøene i disse diskuteres videre.

Hierarki og indre justis

Karakteristisk for fotballen generelt virker det å være at det er få formelle posisjoner som medfører makt og innflytelse utover trener- eller kapteinsrollen. Derimot forteller de om flere implisitte og uformelle faktorer som påvirker hvor mye hver enkelt spiller har å si i garderoben, eller hvilken betydning og posisjon en har i spillergruppen. Alder, hvor en kommer fra, lønn og meritter virker å ha betydning. I tillegg virker det som at spillere blir hentet til en klubb med en viss merkelapp. Enten som utfordrer, eller som «bankers» i laget.

For noen kan hierarkiet være svært krevende og belastende. Informantene oppgir at hierarkiet i klubben og i garderoben først og fremst kan påvirke deres trivsel på en negativ måte. de forteller at de selv eller andre spillere på nedre del av rangstigen ofte har mindre handlingsrom, og får mindre oppfølging fra klubb og støtteapparat. De må også ta større fellesansvar, og tidvis kan posisjonen medføre flere fysiske eller psykiske represalier. I relasjon til det teoretiske rammeverket har de på nedre del av rangstigen altså færre jobbbressurser, og samtidig også flere og mer intense jobbkraav. I teori-seksjonen ble det vist til to studier (Hakanen et al., 2006; Schaufeli, 2017), som pekte på at høye jobbkraav i kombinasjon med få jobbbressurser kan predikere utbrenthet og lavt engasjement. Det betyr at dette hierarkiet og forskjellsbehandlingen kan være problematisk og få negative konsekvenser både på individ- og på organisasjonsnivå. Ikke utenkelig henger trivsel og prestasjon sammen (Brown et al., 2021). I tillegg kan negativ atferd på arbeidsplassen, som mobbing og tilsvarende, relateres til redusert motivasjon (Trépanier et al., 2013a), redusert tilhørighet (Gagné & Deci, 2005), og også redusert trivsel og prestasjon (Deci & Ryan, 2000; Demerouti et al., 2001).

Integrering

Et aspekt av hierarkiet i fotballklubber virker med bakgrunn i intervjuene og hva informantene forteller også å være hvordan spillere prioriteres og ivaretas ulikt i det daglige. I forbindelse med at fotballspillere hyppig skifter arbeidsgiver (Roderick, 2006); noe informantenes beskrivelser bekrefter, blir integrering derfor ekstremt viktig. Generelt kan det å ikke integrere og sosialisere ansatte tilstrekkelig medføre ytterligere engstelse og usikkerhet enn det som naturligvis oppleves ved skifte av arbeidsgiver- og sted (Albrecht et al., 2015). Mangel på integrering kan også hindre tilfredsstillelsen av de psykologiske behovene og tilhørende motivasjonsprosesser (Deci & Ryan, 2000). I motsatt tilfelle kan bedre sosialiseringsprosesser medføre harmoni og stabile kulturer (Deci & Ryan, 2000), og for å skape engasjement bør det

settes søkelys på å styrke identifikasjonen til arbeidet og arbeidsplassen i seg selv (Karanika-Murray et al., 2015). Utilstrekkelig integrering kan altså være problematisk fordi det på kort sikt kan føre til redusert trivsel, samt på lang sikt også medføre svakere prestasjoner. Det kan sees i sammenheng med hvordan det for informantene er viktig med tilgang til sosiale jobbressurser, samt at jobbkrav generelt er relatert til slike negative utfall (Bakker & Demerouti, 2017).

De gode kollegaene

Til tross for de ofte krevende psykososiale faktorene og karakteristikene informantene skisserer, oppgir de at de likevel trives med egen arbeidshverdag. Med bakgrunn i at jobbkrav kan knyttes til utbrenthet og lavere nivåer av motivasjon/engasjement dersom de ikke komplementeres av tilstrekkelige ressurser (Bakker & Demerouti, 2017; Demerouti et al. 2001), vitner dette om at noe veier opp for belastningene de utsettes for. Et funn i seg selv er at ingen spesifikt nevner lønn i denne sammenheng.

Det viktigste virker for informantene å være sosiale jobbressurser som positive relasjoner, kollega- og lederstøtte og klubbtilhørighet. Informantene forteller at de alltid gleder seg til å komme på jobb, og selv i tyngre personlige og sportslige perioder. Dette illustrerer buffereffekten til jobbressurser på jobbkrav, som står helt sentral i JD-R modellen (Bakker et al., 2005). Informantene opplever en sterk tilhørighet i sine klubber, og verdsetter høyt at de virkelig har et sted å gå til og et arbeid og kollegaer de trives med. Det gjør også sitt til at de forteller å ha muligheten til å snakke med alt om alle. Det står i kontrast til annen forskning, der blant annet Confectioner et al. (2021) skriver at idrettskulturer reproducerer mental tøffhet og samtidig ikke er interesserte i å dele svakhet, eller til og med stigmatiserer det. For å karakterisere funnene i dette prosjektet kan det heller sies at det er åpenhetskulturer rundt om i de ulike klubbene.

Funnene kan tolkes dithen at gleden informantene fester til sine sosiale relasjoner er det som får dem til å praktisere ulike former for relasjonell crafting. Det er med utgangspunkt i hva det sosiale gir dem at de møter opp tidlig i garderoben, finner på ting sammen med lagkompiser utenfor arbeidstid, spiser sammen, og som generelt bidrar til at de bruker generelt mye tid til garderobekultur. Et formål med job crafting som dette kan som nevnt være å finne mening i arbeidet (Wrzesniewski og Dutton (2001), og de sosiale relasjonene kan i dette tilfellet tolkes som være det som gjør arbeidet meningsfullt for informantene. Ellers kan slik atferd og job crafting være uttrykk for atferdsmessig økning av sosiale ressurser (Tims et al., 2012; Zhang & Parker, 2019), eller *social expansion* (Bruning & Campion, 2018).

Hva kan gjøres for å bedre det psykososiale arbeidsmiljøet?

Jobbdesign- og job crafting intervensjoner er komplementære og gode måter å skape engasjement blant ansatte (Knight et al., 2019; Oprea et al., 2019). Med bakgrunn i litteraturen er det etablert at ressursfylte og engasjerende omgivelser først og fremst kan være knyttet til det Bakker og Demerouti (2017) kaller positive vekstspiraler, der jobbressurser og/eller engasjement gjør sitt til at arbeidstakere gjennom proaktive grep; og gjerne job crafting, tilegner seg desto flere positive aspekter i arbeidet. I tillegg legger ressursfylte omgivelser og jobbengasjement grunnlag for promosjonsfokusert, og ikke unnvikende job crafting (Lichtenthaler & Fischbach, 2019). I forbindelse med slike prosesser og utfall er det avgjørende at klubber arbeider mot et prososialt og godt arbeidsmiljø, der spillerne trives sammen og har tilgang til de gode relasjonene. Det bør i det minste inkludere at klubbene investerer i spillerintegrering, samt, når det er gjort, legge til rette for mest mulig kollegial kontakt. Dette kan være å investere i et dedikert sosialrom der spillerne kan tilbringe tid sammen, planlegge for utenomsportslige aktiviteter, tilby fellesmåltider, eller legge treninger til tidspunkter slik at det er mulig å skape garderobekultur før og etter arbeidstid.

Når jobbkravene er høye

Mye av arbeidshverdagen til informantene foregår naturligvis i et uteklima. Vær- og baneforhold (f.eks. en tørr kunstgressbane) er derfor noen av de fysiske jobbkravene informantene i dette prosjektet oppgir at de står ovenfor i det daglige. I tillegg preges de av et relativt høyt arbeidspress, som periodevis kan være intenst. Deriblant oppgir informantene at de trener med større volum og intensitet i pre-season mer enn de gjør i ren kampsesong, og også at kampprogrammet ble tettere i forbindelse med koronapandemien. Dette knytter de til belastnings- og skaderisiko.

Med hensyn til det teoretiske rammeverket er det avgjørende å tilføre ressurser der jobbkravene er høye (Bakker et al., 2007) – kanskje særlig der det er vanskelig å redesigne jobbkrav (Bakker et al., 2005). Dette relaterer seg altså til betingelser som tilsynelatende likner toppfotballen etter informantenes beskrivelser. Trenings- og kampprogrammet blir nødvendigvis tett når mange kamper skal spilles innenfor et gitt tidsrom. Det er også et ønske om å prestere best mulig, noe som krever intensitet og kvalitet i trening.

Hva spillerne selv foretar seg for å motvirke belastning

Dersom belastningen er høy, har den ansatte mer grunn til å restituere for å unngå utbrenthet (Bakker & De Vries, 2021; Demerouti, 2015). Utover støtteapparatet er hva spillerne selv foretar seg i det daglige en viktig motvekt til fysisk belastning. Informantene rapporterer et lidenskapelig forhold til fotball og trening generelt, og i samsvar med funn fra andre studier (f.eks. Bakker & Demerouti, 2017; Rudolph et al., 2017), peker funnene på at motiverte ansatte gjør endringer til eget arbeid og tilegner seg ressurser mer enn de som er utbrente. Et aspekt ved de individuelle forskjellene som er relevant, er altså at lidenskap virker å bidra til at informantene legger ned tid og innsats i skadeforebyggende trening og ulike restitusjonsteknikker i og utenfor arbeidstid som er hensiktsmessig for å gjøre arbeidet håndterbart.

Når arbeidspresset er høyt, og belastningen tung, kan det være vanlig at arbeidstakere tar med seg arbeidet hjem eller grubler over det også på hjemmebane (Bakker & de Vries, 2021). Derfor er det å kunne koble av både fysisk og mentalt fra arbeidet/belastninger hensiktsmessig for god restitusjon, for å skape overskudd og for å bli i stand til å håndtere belastning (Demerouti, 2015). Samtidig som utendørsaktiviteter (golf, frisbeegolf, tur), gaming, det å være med familie (fysisk eller via telefon) eller det å finne på ting utenom arbeidstid med lagkamerater virker viktig i seg selv fordi det gir informantene mulighet til å oppleve glede og tilfredsstillelse i andre domener, bidrar det også med å gjøre arbeidet håndterbart. Tilgangen til slike ventilatorer og avløsere blir ifølge informantene enklere med at de i all hovedsak har korte arbeidsdager og forutsigbare uker. Altså fasiliterer organisatoriske ressurser informantenes avveksling. Ikke bare er en kortere arbeidsdag gunstig i seg selv fordi det impliserer redusert eksponering for krav og belastninger (Brauner et al., 2019), det kan også være at økt balanse mellom arbeidet og privatlivet kan skape engasjement og produsere positive utfall i arbeidet (Wood et al., 2020). Ergo kan man med bakgrunn i litteraturen argumentere for at det er svært gunstig både for informantenes trivsel, men også for deres prestasjoner, at de har korte arbeidsdager og gis kontroll over egen hverdag. Dette bekrefter de også.

Hva kan gjøres for å redusere belastning?

Informantene beskriver en arbeidshverdag styrt av forutsigbare og belastningsstyrte ukes/periodeplaner, og sammen med fysioterapeuter erfarer flere av spillerne å ha mulighet for å justere belastning etter dagsform. Planlegging og ukes/periodeplaner kan ansees som en

jobbressurs som skaper forutsigbarhet i hverdagen, og bidrar med å gjøre det enklere å vite hvordan man skal disponere egentid – blant annet til å balansere arbeidet og privatliv gjennom andre aktiviteter. På en annen side kan det å monitorere belastning fra dag til dag, eller over lengre perioder, gjøre det mulig å ta grep dersom belastningen nærmer seg usunne nivåer (Bakker & de Vries, 2021). Naturlige tiltak i en fotballklubb for å motvirke belastning er dermed å investere i klubbfasiliteter (for restitusjon og skadeforebygging) og støtteapparat, samt tilby struktur, fleksibilitet og forutsigbarhet i spillernes hverdag.

De komplekse forbindelsene mellom arbeid og privatliv

Det er et kjent fenomen i arbeids- og organisasjonspsykologien at det kan forekomme spenning mellom arbeid og privatlivet (Amstad et al., 2011). Mer enn andre ting peker funnene i dette prosjektet på at det slett ikke er like enkelt å kombinere fotballen med andre relasjoner. Primært viser det seg at arbeidet direkte og indirekte påvirker privatlivet til informantene på en negativ måte, og dermed at konfliktene som eventuelt oppstår primært har bakgrunn i arbeidet. At arbeidet går på bekostning av privatlivet relaterer seg til konseptet *Work Interference with Family* (Allen et al., 2013). I motsatt tilfelle kommer det i noen grad frem at privatlivet påvirker arbeidet, men ikke i like stor grad.

Konfliktene som oppstår mellom arbeid og familie kan som nevnt ifølge Greenhaus og Beutell (1985) være tids-, belastnings- og/eller atferdsbaserte. Det informantene forteller om samsvarer med denne tredelingen, men de relaterer seg også til helt særegne konflikter, som på mange måter kan sies å være helt karakteristisk for deres yrke. Før de tre tradisjonelle typene for konflikt diskuteres, diskuteres først hvordan arbeidskontraktene i fotballen (inkludert ønsket om å ville oppnå noe i egen karriere), eller til og med også koronapandemien (på grunn av smittevern hensyn og relaterte tiltak fra myndigheter) går på bekostning av informantenes privatliv.

En usikker hverdag og fremtid, men det er også valgt

For mange har arbeidet til hensikt blant annet å gi økonomisk stabilitet (Sverke et al., 2002). Men, i likhet med hva Roderick (2006) skriver, forteller informantene om en hverdag karakterisert av usikkerhet. Utover effekten på mentalt/fysisk velvære og organisatoriske forpliktelse/holdninger (Sverke et al., 2002), og jobbtillfredshet (De Witte, 1999), påvirker denne usikkerheten informantenes muligheter for å etablere seg privat. Det relaterer informantene til to

ting. For det første oppgir informantene at arbeidet deres baseres på relativt korte og tidsbegrensede kontrakter. En kontraktperiode kan gi stabilitet, men de bemerker at usikkerheten sprer seg når denne nærmer seg slutten, at det kan være krevende å få lån i banken, og at det heller ikke er til hjelp at de kan kjøpes ut av sine kontrakter mot en liten kompensasjon. Usikkerheten informantene opplever er på den måten både knyttet til kontinuiteten ved ansettelsesforholdet og økonomien, men også knyttet til et geografisk aspekt.

For det andre vil jeg bemerke at det at denne usikkerheten i det minste til en viss grad er valgt. Jeg vil nemlig argumentere for at det at fotballen kommer i første rekke, og privatlivet i andre, tyder på at de er karrierefokuserte. Informantene vet at fotballen involverer karakteristiske usikre arbeids/ansettelsesforhold, og at de av flere årsaker må forsake privatlivet. Deriblant medfører jobbkarakteristikk som arbeidstid at tiden til privatlivet begrenses. På ulike tidspunkter i karrieren oppgir informantene til og med at de kanskje også foretrakk korte kontrakter, selv om dette medførte usikkerhet. Det kunne nemlig tjene karrieren ved at det ga fleksibilitet i møte med motgang, og/eller åpnet muligheter dersom de tok steg og ble attraktive på spillermarkedet. Dette innebærer i så måte en relativt tydelig form for frivillig «konflikt», og med utgangspunkt i forståelsen til Greenhaus og Beutell (2011), kan det dermed være at informantene opplever at de to domene er i en viss balanse, til tross for at privatlivet begrenses. Det fordi de er tilfredse og effektive i den rollen de verdsetter høyest. Altså ville de to domene vært i en større konflikt dersom informantene hadde lik prioritering av dem.

Sosiale restriksjoner og privatliv

Som andre arbeidstakere måtte også fotballspillere isolere seg i forbindelse med koronapandemien, så også informantene i dette prosjektet. Mens denne perioden medførte at mange arbeidstakere endret arbeidsformer til hjemmekontor og virtuelle samarbeidsmåter (Kniffin et al., 2021), er fysisk kontakt helt nødvendig for fotballspilleres yrkesutførelse. For å komme i gang igjen etter en midlertidig utsettelse av sesongen måtte informantene etter hva de fortalte etter hvert oppgi alle former for utenomsportslig sosial kontakt ved at de ble pålagt fritidskarantene. Resultatet var at de ble sittende alene i leiligheten, ikke fikk trene med lagkamerater, og at de ble svært isolerte. Med bakgrunn i at informantenes viktigste jobbressurser i det daglige er det sosiale, er det ikke overraskende at denne perioden var en enorm påkjenning for deres mentale helse, treningskvalitet og livskvalitet generelt. Sosial støtte og kontakt kan være avgjørende for mental helse (Bakker & Demerouti, 2017; Saltzman et al.,

2021; Szkody et al., 2021), og sosial støtte motvirker effekten av jobbkrav (Demerouti et al., 2001). De mer indirekte konsekvensene var derimot at informantene måtte forsake privatlivet for å redusere smitterisikoen, holde seg og sine lagkamerater friske, og i det hele tatt for å praktisere yrket sitt.

Tidsrelatert konflikt

Tidsmessig oppgir informantene å være på jobb hele tiden og til alle døgnets tider – fra første dag i pre-season til siste kamp er spilt. Til sammenligning med andre yrker oppgir informantene å ha korte arbeidsdager (ofte 0900-1400), men de forteller at de er på jobb hver dag gjennom hele uken (mandag-søndag). Ytterligere tid går også med til arbeidet dersom de har flere treninger om dagen (f.eks. morgen og kveld), eller om kamper spilles på kveld, helg eller på bortebane. Sistnevnte innebærer ofte reising og overnatting. I det hele tatt innebærer arbeidet arbeid på ugunstige tidspunkt. Dette kan skape en tidsrelatert konflikt og også ha andre konsekvenser. Basert på forskning vet man at ansatte med lang arbeidstid og lav kontroll kan befinne seg i risikogruppen for redusert velvære (Brauner et al., 2019), mens mer tid brukt på arbeid også naturligvis reduserer tilgjengelig tid i andre domener (Amstad et al., 2011). Det kan gjøre konflikten med privatlivet større. I store trekk betegner informantene seg som «24-timers utøvere», der alt de foretar seg inkluderer at det må tas visse hensyn til arbeidet.

Atferdsbasert konflikt

Informantene opplever også diffuse skiller mellom jobben og det private. Alle innrømmer at de tar med seg jobben og arbeidsoppgaver hjem. I lys av grenseteorien til Ashforth et al. (2000) karakteriseres arbeidet altså av diffuse grenser, integrerte roller, og stor overlap/gjennomtrengelighet mellom de ulike rollene, som sammen er aspekter som kan medføre konflikt mellom domenene (Desrochers et al., 2005). Det kan likevel argumenteres for at slik atferdsbasert konflikt på sett og vis er naturlig i relasjon til det å være profesjonell fotballspiller. En fotballspillers viktigste produkt og kompetanse kan sies å være deres kropp og hode, og disse aspektene må ivaretas også på hjemmebane og utenfor klubbregi/klubbfasiliteter. Naturligvis er dette også viktig å ivareta utenom fellestrening og tiden man bruker til kamp. Felles for informantene er en opplevelse av at restitusjon, skadeforebyggende trening, mental trening, videoanalyse eller andre arbeidsrelaterte oppgaver er viktig for å øke deres prestasjoner.

Belastningsbasert konflikt

Unektelig virker både den fysiske og mentale belastningen knyttet til det å være fotballspiller å være signifikant. For informantene er det tydelig at arbeidet tærer på både kropp og hode, noe som ikke er uvanlig. Ansatte med komplekse jobber og høye jobbkraav tar ofte med seg arbeidet hjem og grubler over det hjemme (Bakker & de Vries, 2021). Som det kommer frem i dette prosjektet, preger særlig resultatmessige nedturer informantenes humør og væremåte. Dette kommer altså for informantene i tillegg til den kroppslige og fysiske belastningen.

En annen faktor som også tar energi fra informantene, er sene kamptidspunkter. Av fysiologiske og mentale årsaker oppgir de at dette kan gå på bekostning av søvn. Altså reduserer arbeidsrelaterte faktorer og karakteristikk kapasiteten de har tilgjengelig til bruk i andre domener. I et større perspektiv kan det være at nettopp arbeidstid og/eller fysisk/mental belastning kan forklare funnene til både Gouttebauge et al. (2015) og van Ramele et al. (2017), brukt i introduksjonen og aktualiseringen, om at flere fotballspillere tilsynelatende sliter med søvn og rapporterer symptomer på angst- og depresjon.

Hva bør klubbene gjøre for å fasilitere balanse i spillernes hverdag?

Eksempelvis Amstad et al. (2011) påpeker at arbeidet ofte kan påvirke privatliv, og vice versa, at privatlivet påvirker arbeidet. Det relaterer informantene seg til. Ifølge Wood et al. (2020) kan balanse mellom arbeid og privatliv føre til engasjement, og følgelig også ha positive implikasjoner for organisatoriske utfall som prestasjon. Ergo kan det være avgjørende at bedrifter, deriblant fotballklubber, har et holistisk perspektiv, og anerkjenner at de to domene er integrerte enheter som bør ivaretas (Wood et al., 2020). Men, det er fremdeles uklart hvordan man best gjør dette i fotballen. Forslag kan være noe flere klubber allerede tilsynelatende tilbyr. Noe flere informanter setter pris på er nemlig at hverdagen er relativt forutsigbar. Viktige jobbbressurser kan altså være periode-/ukeplaner og korte arbeidsdager, som ikke bare gjør det mulig å planlegge hverdagen, men som også kan øke spilleres muligheter og kapasitet til privatliv.

Utover det kan fotballklubber øke kompetansen rundt laget og holde spillerne lenger «på jobb». I henhold til grenseteorien (Ashforth et al., 2000) og Desrochers et al. (2005) kan det være med å separere domene både tidsmessig og fysisk, samt kanskje skape mer effektivitet i mentalt og fysisk etterarbeid. Riktignok kan det kreve mer økonomi. Noe som kan og bør diskuteres i denne sammenheng er hvorvidt og i hvilken grad klubbene bør ta kontroll over

spillerens fritid versus om det er mer hensiktsmessig å gi autonomi og fleksibilitet. På den ene siden kan fleksibilitet og autonomi åpne for job crafting. Job crafting kan som nevnt forbindes med engasjement og økte prestasjoner (Knight et al., 2019; Oprea et al., 2019; Rudolph et al., 2017). Men, det er på den andre siden ikke gitt at spillerne selv har nok kompetanse til effektivt fysisk og mentalt etterarbeid. Ofte kan det også være slik at ansatte med høy belastning ikke er i stand til å koble av fra arbeidet eller iverksette hensiktsmessige former for job crafting (Bakker & de Vries, 2021). Resultatet kan være at det den ansatte foretar seg på fritiden blir ineffektivt – som dermed opprettholder et høyere nivå av belastning, i tillegg til at unødvendig tid går med. I andre deler av arbeidslivet peker Prus et al. (2017) på at en løsning på å gi støtte samtidig som arbeidslivet utvikler seg i en retning til økt fleksibilitet og gradvis mer diffuse grenser, kan være at nettopp denne støtten blir døgnbasert, og gjerne i samarbeid med eksterne aktører. For at arbeidet ikke skal bli for inngripende i spillernes privatliv, kan balansen i praksis ligge i at dette blir frivillige kveldsbaserte tilbud, og ikke noe obligatorisk.

Nye syntetiseringer er bedre til å beskrive fotballspilleres job crafting

Innen det rollebaserte perspektivet til job crafting antas det at arbeidstakere endrer arbeidet for å finne mening og identitet i arbeidet gjennom både kognitive og fysiske endringer (Wrzesniewski & Dutton, 2001; Zhang & Parker, 2019). Innenfor det ressursbaserte perspektivet derimot antas det at arbeidstaker vil skape en bedre arbeidssituasjon gjennom å balansere jobbkraav og jobbressurser (Rudolph et al., 2017; Tims et al., 2012). Mens det er samsvar mellom dette og hvordan/hvorfor informantene praktiserer job crafting, belyser de nyere syntetiseringene job craftingen til informantene på en bedre måte. Som nevnt inkluderer ikke det ressursbaserte perspektivet kognitive endringer i sine konfigurasjoner (Lazazzara et al., 2020). Funnene i dette prosjektet viser at kognitive endringer er helt essensielle blant fotballspillere for å øke både trivsel og prestasjoner. Kognitive endringer er riktignok inkludert i det rollebaserte perspektivet, men perspektivet oppgir ikke spesifikt hvordan/på hvilke måter arbeidstakere konkret endrer arbeidet; bare innholdet i endringene eller hva de endrer. De nye syntetiseringene tar derimot for seg hva arbeidstakere vil oppnå med job crafting (f.eks. i skillet mellom promosjonsfokuserert eller unnnvikende job crafting), samt på hvilke måter innholdet/grensene i arbeidet endres.

Hvorfor endringene faktisk er job crafting

I denne seksjonen tas det utgangspunkt i de åtte kriteriene for hva som kan betegnes som job crafting (Bruning & Campion, 2018; Zhang & Parker, 2019), og det diskuteres hvorvidt og hvorfor informantenes endringer og grep faktisk er job crafting. Dette er nødvendig i et endrende arbeidsliv og med nye arbeidsformer (Lazazzara et al., 2020; Prus et al., 2017). Dette prosjektet studerer nemlig job crafting innenfor et såkalt grenseløst yrke, eller i et yrke som i det minste er utradisjonelt og karakterisert av en helt særegen arbeidsform.

Mens job crafting vanligvis foregår innenfor tydelige jobbeskrivelser og innenfor et visst oppgaveområde og arbeidstid (Bruning & Campion, 2018), opplever informantene i dette prosjektet grensene mellom jobb og det private som svært diffuse. Riktignok bindes de delvis til tid og sted i klubbens fasiliteter, som betyr at rollene i lys av grenseteorien til Ashforth et al. (2000) er delvis separerte. Mange av endringene informantene foretar seg i relasjon til arbeidet sitt, skjer likevel hjemme. Det kan likevel argumenteres for at det som foregår utenfor definert arbeidssted og tid er jobb fordi deres viktigste arbeidsoppgaver er å legge grunnlaget for gode prestasjoner, samt det å prestere best mulig på treningsfeltet eller i kamp. Det krever jobb 24/7, og at til og med at hverdagslige ting som matinntak, søvn og avslapning inkluderes som arbeidsoppgaver.

At informantene foretar endringer som tilfredsstillende de resterende kriteriene til Bruning og Campion (2018), samt Zhang og Parker (2019), er det liten tvil om. Endringene er selvtjenende, frivillige og foregår innenfor en slags sone av aksept. Endringene forandrer også arbeidet ved at de tar i bruk andre teknikker og arbeidsoppgaver som ikke er formelt nødvendig. Informantene endrer også indre karakteristikk som treningsinnhold og arbeidsoppgaver. Derimot endrer de ikke ytre karakteristikk som lønn. Sist medfører eksempelvis det å søke råd og feedback mer eller mindre permanente endringer i form av at det bygger fotballfaglig kompetanse. Tilsvarende gjør mental og skadeforebyggende trening informantene i stand til å tåle mental og fysisk belastning på en bedre måte – som i det lange løp kan øke deres prestasjoner fordi det reduserer jobbkravene.

Nye former for job crafting

I forbindelse med at de nyere syntetiseringene er ferske, er det få studier som illustrerer job crafting med utgangspunkt relaterte konfigurasjoner. Det bemerkes derfor at det er få studier

å basere strategiene som kommer frem i dette prosjektet på. Plasseringene kan dermed diskuteres. Noe det ellers er liten tvil om er at informantene for det meste praktiserer promosjonsfokustert job crafting, som gjerne har til hensikt å få tilgang til eller oppnå noe (Lichtenthaler & Fischbach, 2019). Dette gjør de gjennom både kognitive, relasjonelle og oppgaveorienterte endringer.

Kognitive endringer. For først å ta de kognitive endringene, er dette noe alle informantene praktiserer. Det viser seg at de har utviklet egne måter å håndtere relasjonen med trener på, der de blant annet karakteriserer dem som enten kompiser eller profesjonelle i relasjonen. Det kan være hensiktsmessig med tanke på å være forberedt på hva man kan forvente fra trener både i væremåte og stil. Mer generelt, og inn mot konkrete jobbkrav som laguttak eller manglende tillit, er det også tydelig at informantene endrer egne psykologiske tilstander og tar i bruk andre tankesett i møte med motgang. Dette kan sies å være uttrykk for *metacognition* basert på perspektivet til Bruning og Campion (2018), eller etter Zhang og Parker (2019) en form for kognitive økninger av utfordrende jobbkrav. Dette bidrar til at informantene opprettholder motivasjon, som med utgangspunkt i Bakker og Demerouti (2017) kan argumenteres for å være avgjørende for å opprettholde gode prestasjoner.

Med utgangspunktet i skillet mellom hindrende og utfordrende jobbkrav (Crawford et al. 2010; LePine et al., 2005), kan altså laguttak i utgangspunktet virke hindrende og belastende. Men, ved et konstruktivt tankesett kan det også brukes som et utfordrende jobbkrav. I slike tilfeller kan autonom motivasjon (Trépanier et al., 2013b) og engasjement (Bakker & Demerouti, 2017) ligge til grunn for hvordan ansatte finner løsninger på hvordan håndtere jobbkrav på en best mulig måte.

Relasjonelle endringer. Gjennom å endre omfang og kvalitet i interaksjoner med både trener og kolleger, praktiserer informantene også relasjonelle former for job crafting. Som det viser seg, er de bevisst hvilke relasjoner de endrer og hvilken hensikt og funksjon ulike personer i deres nærhet har for dem. Altså har endringer de gjør med hensyn til trener-relasjonen en annen hensikt enn det endringene i relasjon til kollegaene har. Mens det å søke råd, feedback og samtaler med trener virker hensiktsmessig for å øke deres prestasjoner, ser det heller ut til at det å bruke tid i garderoben både før og etter trening og/eller andre gjøremål/aktiviteter med kolleger mer har til hensikt å øke deres trivsel. Det informantene likevel i begge tilfeller oppnår gjennom

slike endringer er flere sosiale jobbressurser (Tims et al., 2012; Zhang & Parker, 2019). Men, det kan også være at slik atferd, og da spesifikt i relasjonen med trener, også øker strukturelle jobbressurser som autonomi (Rudolph et al., 2017; Tims et al., 2012). Blant annet kan det nemlig heve deres fotballfaglige kompetanse, og ut ifra det gi dem større innflytelse og autonomi. Utover det kan alle nevnte relasjonelle endringer være uttrykk for *social expansion* (Bruning & Campion, 2018). Med bakgrunn i viktigheten av de sosiale jobbressursene informantene opplever, kan det antas at relasjonelle former for job crafting er desto viktigere i tunge perioder, slik resultatene viser.

Eksempler på unnvikende job crafting kan være hvordan det å ta fysisk eller mental avstand fra trener, eller det å ikke utfordre hierarkiet og den indre justisen i gruppen og klubben, kan være hensiktsmessig. Slik unnvikende atferd eller tanker kan redusere hindrende jobbkrav (Rudolph et al., 2017; Tims et al., 2012; Zhang & Parker, 2019), og på den måten heve både trivsel og prestasjoner.

Oppgaverelaterte endringer. Endringene informantene gjør til egne arbeidsoppgaver har først og fremst til hensikt å heve deres fotballfaglige kompetanse. Men, det motvirker også deres mentale og fysiske jobbkrav og relaterte belastninger. Begge deler kan få utslag for deres prestasjoner. Et helt konkret eksempel på det Bruning og Campion (2018) legger frem som *adoption*, er hvordan informantene aktivt benytter videoanalyse eller ser egne og andres kamper for å ta lærdom og for å utvikle deres fotballfaglige kompetanse. Også det å ta i bruk mental trener eller andre eksterne kunnskapskilder og mentale mestringsstrategier kan være former for *metacognition* etter perspektivet til Bruning og Campion (2018), selv om dette etter hva Zhang og Parker (2019) legger frem, heller gir kognitive mestringsstrategier for å motvirke hindrende jobbkrav, eller muligheter for å øke utfordrende jobbkrav.

Det kan også sies å være uttrykk for *work role expansion* (Bruning & Campion, 2018), da slikt ikke oppgis å være blant informantenes formelle jobbeskrivelser. Det som derimot heller definitivt kan sies å være å utvide vidden og omfanget av arbeidsoppgaver, er bruken av skadeforebyggende trening og restitusjonsteknikker. Dette har for informantene mer til hensikt å motvirke belastningen i arbeidet. Som de understreker er alle disse endringene i arbeidsoppgaver desto viktigere når jobbkravene er høyere, som for eksempel i pre-season, eller når kampprogrammet er tett. Her tar de atferdsrelaterte grep for å adresse hindrende jobbkrav (Zhang

& Parker, 2019), som muligens er viktigere når jobbkravene er høye. Det samsvarer i så måte med Bakker et al. (2007).

Oppsummering av diskusjon

Funnene tilsier at en rekke jobbkarakteristikk og psykososiale faktorer påvirker informantenes trivsel og prestasjoner. Det skisseres et tidvis fysisk og mentalt krevende yrke, samt en bransje preget av stor usikkerhet og uforutsigbarhet. Det er vanskelig å fastslå hvilke jobbkrav informantene opplever som mest krevende og belastende, men siden jobbkravene generelt er høye, kan det med bakgrunn i det teoretiske rammeverket og Bakker et al. (2007) argumenteres for at tilførselen av jobbressurser blir desto viktigere. Som det viser seg er det avgjørende at informantene opplever sosial støtte blant både trener, i øvrig støtteapparat og blant sine kollegaer. Det er også viktig for dem med muligheten til å bruke tid på annet enn fotballen da dette balanserer arbeidet og privatlivet, samt gjør belastningen mindre.

Utover jobbkarakteristikk etablerer dette prosjektet at job crafting også kan og bør ha fokus i fotballen. Som det viser seg gjør dette informantene i stand til å ta grep og kontroll over eget arbeid og belastning, i tillegg til at det gir dem midler til å finne egne måter å øke både trivsel og prestasjon. I samsvar med Bakker og de Vries (2021), samt Knight et al. (2019), kan det altså argumenteres for at både jobbdesign- og job crafting intervensjoner kan være effektive for å øke engasjement, trivsel og prestasjoner. For å gjøre dette på en best mulig måte kan det være nyttig å implementere strategiske «Human Resources systemer» og praksiser (Bakker, 2017), men til sammenligning med andre yrker og bransjer, viser det seg med bakgrunn i funnene at fotballen karakteriseres av helt særegne sosiale dynamikker og jobbkarakteristikk som må tas hensyn til.

Identifiserte jobbkarakteristikk og former for job crafting illustreres i henholdsvis tabell 3 og 4. Bruken av disse tabellene anses som hensiktsmessig da de oppsummerer funnene og gir oversikt på en god måte. Selv om de gjentar det som er sagt, inkluderes de fordi de fasiliterer lesers forståelse, som etter American Psychological Association (2020) er et viktig kriterium for bruk av tabell. Sistnevnte tabell 4 tar utgangspunkt i Bruning og Champion (2018) og Zhang og Parker (2019), da disse ansees som mest omfattende, inkluderende og hensiktsmessige i relasjon til hvordan informantene i dette prosjektet praktiserer job crafting. Konfigurasjoner som ikke ble identifisert utelates følgelig.

Tabell 3*Oversikt over identifiserte jobbkrav og jobbressurser*

	Jobbkrav	Jobbressurser
Fysiske	Vær- og baneforhold Høyt arbeidspress	Klubbfasiliteter
Psykologiske	Jobb-usikkerhet Prestasjonspress Laguttak Belastnings- og skaderisiko Altoppslukende arbeid	Tillit
Sosiale	Hierarki i garderobe/klubb Negative tilbakemeldinger Taklinger/konflikter på trening	Kollega-/lederstøtte Konstruktiv feedback Garderobekultur Samhold Utenomsportslige- relasjoner og aktiviteter Åpenhetskultur
Organisatoriske	Kontrakts/ansettelsesforhold Ugunstig arbeidstid Resultatorientert/kynisk- bransje	Økonomi Tilgjengelig støtteapparat/kompetanse Autonomi/fleksibilitet Kort arbeidshverdag Innflytelse/medvirkning Planlegging/periodeplaner Balanse mellom arbeid- familie/privatliv

Tabell 4*Identifiserte strategier for job crafting*

	Promosjonsfokusert	Unnvikende
Bruning & Campion (2018)		
<i>Work role expansion</i>	Skadeforebyggende trening, restitusjon, videoanalyse, mental trening	
<i>Social expansion</i>	Garderobekultur, møte tidlig i garderoben, trenersamtaler, tilbringe tid med kolleger	
<i>Adoption</i>	Videoanalyse, mental trening	
<i>Metacognition</i>	Endre tankesett, «ta på arbeidshanskene»	Tenke at «det hører med»
<i>Withdrawal crafting</i>		Unngå trener/kolleger
Zhang & Parker (2019)		
Øke jobbressurser (atf.)	Trenersamtaler, søke råd og feedback, kontakt med kolleger	
Øke jobbkrav (atf.)	Forebygge skader/restituere, mental trening	
Øke jobbressurser (kogn.)	Mental trening	
Øke jobbkrav (kogn.)	Endre tankesett	
Unngå jobbkrav (atf.)		Unngå konflikt med trener/kolleger,
Unngå jobbkrav (kogn.)		Tenke at «det hører med», tenke om trener på en spesifikk måte

Notat. «atf.» er forkortelse for «atferdsrelatert», «kogn.» for «kognisjon».

Implikasjoner og videre forskning

Implikasjonene av prosjektet og tilhørende funn er først og fremst praktiske, men det kommer også frem områder som bør være fokus for videre forskning. Dette diskuteres i sammenheng med hverandre.

Funnene peker på at tre aktører står i sentrum for fotballspillers trivsel og prestasjoner på jobb. Dette er klubbene, trenerne og spillerne selv. Fra klubbens side kan det være til stor nytte å investere i apparat og fasiliteter rundt spillerne, og ellers ivareta deres trivsel. For økt trivsel kan det tas utgangspunkt i JD-R modellen og med det gjennomføre medarbeiderundersøkelser med ulike indikatorer for jobbkarakteristikk, velvære, engasjement (Bakker, 2011, 2017; Bakker & Demerouti, 2017). Det kan på den måten synliggjøre hvilke jobbkarakteristikk som bør redesignes, og gi et utgangspunkt for hvilke intervensjoner som bør prioriteres. Videre forskning må altså etablere mer kunnskap om hva som påvirker fotballspillere i deres hverdag med tanke på både trivsel og prestasjoner. I sum indikerer funnene altså at det kanskje først og fremst er klubbene som bør ta ansvar for spillers jobbdesign og psykososiale arbeidsmiljø. Basert på intervjuene er det arbeidsgiver som planlegger og strukturerer arbeidshverdagen, og som i grove trekk er ansvarlige for det psykososiale arbeidsmiljøet. Noe som med fordel kan og bør diskuteres er hvorvidt, hvordan og i hvilken grad Arbeidsmiljøloven (2005) gjelder i toppfotballen.

Trenerne på sin side bør med utgangspunkt i funnene være bevisst hvilken funksjon de har overfor spillerne, samt hvordan de påvirker dem i ulike situasjoner. Mer enn alt annet peker funnene på at trenerne nødvendigvis må ta beslutninger og/eller oppfører seg på måter som påvirker spillers trivsel, fotballfaglig utvikling og karriere. Både i negativ, men også i positiv forstand. Fokus for trenerne bør med bakgrunn i funnene være å tilby konstruktive tilbakemeldinger og sosial støtte, samt i det daglige forsøke å se, involvere og ivareta hele spillergruppen. Her bør mer forskning gjøres med tanke på å få kunnskap om hvordan man kan skape gunstige relasjoner i en så presset og resultatorientert bransje som det fotballen virker å være.

Til slutt har fotballspillere selv tilsynelatende svært lite kontroll og innflytelse over sentrale aspekter i egen arbeidshverdag. De må finne seg i at kamper kommer tett og spilles på kveld, at de må prestere til enhver tid, at kontraktene er uforutsigbare, og ellers at de bare må gjøre som de får beskjed om. Siden det er mye som tyder på at jobbkravene til en fotballspiller er

høye og relativt uforanderlige, er det desto viktigere at spillere selv er proaktive. Felles for informantene er opplevelsen av at utenomsporslige aktiviteter/relasjoner og skadeforebyggende/restituerende trening er viktig for å håndtere arbeidet, men det er mer individuelt hva de gjør for å øke egne prestasjoner. Noen er opptatt av treners råd og feedback. Andre er mer analytiske og tar i bruk videoanalyse, mens noen har god effekt av mental trening. Ergo bør det i tråd med van Wingerden et al. (2017b) være en kontinuerlig dialog mellom klubb, støtteapparat og spiller, slik at det på en best mulig måte kan legges til rette for vekst og utvikling på individnivå. Ytterligere forskning kan og bør her gjøres for å få kunnskap om hvordan best mulig legge til rette for job crafting og for å ivareta individuelle behov i en fotballklubb.

Styrker og begrensninger ved prosjektet

I dette kapittelet vil jeg vurdere egen forskning og forskningsprosess, og spesifikt reflektere over aspekter ved prosjektet som kan ha hatt innvirkning på hva prosjektet kan bidra med, og også med tanke på hvordan det kan vurderes. Betragtningene relaterer seg til prinsippene om *pålitelighet*, *gyldighet* og *generaliserbarhet*, som Tjora (2017) legger frem som viktige for å vurdere kvaliteten ved kvalitativ forskning. Meyrick (2006) tar for seg to prinsipper som også reflekteres over, nemlig transparens og refleksivitet. *Methodological integrity*, som blant annet American Psychological Association (2020), samt Levitt et al. (2017) tar for seg, behandles også. Først noen generelle betraktninger og prosjektets styrker og begrensninger.

Generelle betraktninger

Prosjektet er svært originalt i både norsk og internasjonal sammenheng, og er et av de første som integrerer arbeids- og organisasjonspsykologiske teorier og konsepter med toppfotballen. Om ikke det aller første. All forskning bør vurderes etter om det kan gjøre en forskjell (Yardley, 2015), noe dette prosjektet har potensiale til. Funnene kan inspirere relevante aktører og gi et innblikk i hvilke intervensjoner som kan være relevante å iverksette i fotballen for å bedre fotballspilleres arbeidshverdag. Det virker å være aktuelt med bakgrunn i funnene.

Ellers indikerer funnene relativt tydelig at arbeids- og organisasjonspsykologien både har, og kan få, en relevant og betydningsfull posisjon innen toppfotballen. Samtidig gir prosjektet arbeids- og organisasjonspsykologien kunnskap om en utforsket bransje. Noe som bemerkes i forbindelse med det siste punktet er likevel at originaliteten gjør det vanskelig å se funnene opp

mot annen forskning, enkelt fordi det ikke finnes mye forskning på feltet. Funn diskuteres altså heller selvstendig og i lys av både tidligere forskning fra andre deler av arbeidslivet, og ellers i forbindelse med hva som kan forventes med bakgrunn i illustrative modeller. Et viktig utgangspunkt for prosjektet er altså å plassere og/eller beskrive det informantene forteller om som teoretiske konsepter tilhørende arbeids- og organisasjonspsykologien.

En merkbar begrensning ved prosjektet er også selve intervjugjennomføringen. Ikke bare var vi studentene relativt uerfarne. Det kan være en begrensning når kvalitet på data avhenger av forskers kunnskap og ferdighet (Kvale & Brinkmann, 2015). Manglende erfaring og ferdigheter er likevel forsøkt kompensert med å gjøre en skikkelig og gjennomarbeidet forskningsprosess. Det er ikke tatt snarveier og alle faser er gjort grundig og med støtte i litteratur og/eller veileder.

Lengden på intervjuene varierte også. De varte 50-70 minutter, og det var forskjell hvor mye vi fikk ut av hver enkelt informant. I tillegg er times-formater lite egnet til å produsere rike beskrivelser av informanters erfaringer (Polkinghorne, 2005). Intervjuene var også i praksis todelt, der cirka halvparten av total varighet var rettet mot dette prosjektet. Det bemerkes derfor at det hadde vært bedre med egne intervjuer, der temaområdet kunne blitt utforsket i større bredde, dybde og detalj. Valget om å gjøre felles datainnsamling ble likevel tatt fordi tilgangen til informanter kunne være vanskelig, og som nevnt fordi problemområdet til min medstudent var relatert.

Metodiske betraktninger og refleksjoner om egen innflytelse

Hvorvidt funnene kan generaliseres utover dette forskningsprosjektet og konteksten de er produsert i kan diskuteres. Først og fremst bør funn generelt være situerte og vise tilbake til konteksten de er produsert i (Braun & Clarke, 2022; Kvale & Brinkmann, 2015). Utvalget er også homogent, slik at ytterligere forskning må etablere om tilsvarende funn gjelder blant andre spillere og i andre kontekster, som innenfor kvinnefotballen, eller også andre europeiske toppdivisjoner. Altså må det utvises forsiktighet med å generalisere informantenes opplevelser til andre fotballspillere. Det betyr likevel ikke at funnene ikke er relevante utenfor konteksten de er produsert i, som nettopp generaliserbarhet handler om (Tjora, 2017). Blant annet kan det antas at liknende funn kan etableres i liknende bransjer, eller til og med også i andre, og i mer tradisjonelle deler av arbeidslivet. Prosjektet kan altså ha en viss overføringsverdi.

Det er ellers flere aspekter ved prosjektet som kan ha innvirkning på påliteligheten ved forskningen som er gjort, men dette prinsippet vil jeg argumentere for at er ivaretatt på en god

måte. Full nøytralitet i et kvalitativt forskningsprosjekt er et ideal som ikke kan oppnås eller tilstrebes (Tjora, 2017). I tråd med «Big Q» rammeverket som en reflektiv tematisk analyse kan plasseres inn under (Braun & Clarke, 2019, 2022), er egne perspektiver og innflytelser gjort synlig underveis. Deriblant er pronomenet «jeg» bevisst tatt i bruk for å vise til forskers subjektivitet og innflytelse i forskningsdesign og analyse. Altså vil jeg legge vekt på at forskningen er en subjektiv og kreativ prosess, der sluttproduktet er basert på egne tolkninger. I forbindelse med sluttproduktet er sitatene som illustrerer temaene direkte sitater fra informantene, noe som bidrar med å øke påliteligheten (Tjora, 2017). Transparens og refleksivitet har altså vært viktig.

Når det kommer til gyldigheten ved prosjektet vil jeg igjen bemerke at prosjektet er basert på en solid litteraturgjennomgang, samt samtaler med veileder. Med stor sikkerhet kan jeg derfor si at prosjektet etablerer kunnskap om temaområdet jeg ville undersøke. Gyldigheten handler nemlig om hvorvidt forskningen får svar som reflekterer spørsmålene i forskningen (Tjora, 2017). Gjennom hele produktet har jeg også vektlagt å gjøre synlig forskningsprosess og implikasjonene og utfallene av ulike teoretiske/metodiske valg.

I helhet vil jeg argumentere for at prinsippet om *methodological integrity*, som blant annet Levitt et al. (2017) tar nøye for seg, er ivaretatt. Spesifikt er forskningsdesign og prosedyre valgt og gjort med bakgrunn i hva som er mest hensiktsmessig for å undersøke prosjektets problemområde. Dette er viktig for kvalitativ forskning, der tema bør styre metode og design (Kvale & Brinkmann, 2015). Helt konkret ville det vært vanskelig å få tilgang til personlige erfaringer i kvantitative tilnærminger, i tillegg til at det er lite kunnskap om fotballspillere generelt som del av arbeidslivet. Sammen ville det gjort det vanskelig å utvikle gode kvantitative instrumenter. Derimot kan selvrappport brukes til å utforske konsekvensene av trivsel, samt identifisere prediktorene for det (Brown et al., 2021). Det samme kan argumenteres for i forbindelse med prestasjoner, som sammen indikerer at forskningsdesignet er nyttig og velbegrunnet. Så, selv om nytteverdien av forskningen kan bli større med objektive mål og statistiske relasjoner (Bakker & Demerouti, 2017), er det likevel en styrke med bruk av selvrappport. Også fordi informantene selv sitter med førstehåndserfaringer og ekspertise omkring egne opplevelser (Polkinghorne, 2005).

Det er også aspekter ved tematiske analyser generelt, samt ved refleksive tematiske analyser spesifikt som kan pekes på i relasjon til prinsippene nevnt over. Målet med tematiske

analyser generelt er å summere nøkkelpunkter i et større datasett (Nowell et al., 2017). Men, i kombinasjon med at tematiseringen skal foregå i relasjon til forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2006), betyr dette naturligvis at enkelte aspekter i datamaterialet utelates eller ikke legges vekt på. Det betyr at det er noen av informantenes perspektiver og opplevelser som kom frem gjennom intervjuene som ikke utdypes i detalj. Dette bemerkes i løpende tekst, for eksempel i forbindelse med individuelle forskjeller. Spesifikt for en refleksiv tematisk analyse har tematiseringen de delte opplevelsene i sentrum, til fordel for mer fragmenterte og summerende beskrivelser (Braun & Clarke, 2022). Ergo er det naturlig at urelaterte opplevelser ikke illustreres, men at det legges vekt på de som deles. Det kan påvirke bredden av funnene, men samtidig betyr at temaene går mer i dybden.

Konklusjon

Til arbeids- og organisasjonspsykologien bidrar denne masteroppgaven med kunnskap om jobbkarakteristikk og/eller job crafting strategier som kan ha betydning for fotballspillers trivsel og prestasjoner på jobb. Sagt på en annen måte kan jobbkarakteristikkene og job crafting strategiene informantene forteller om tolkes som prediktorer for deres trivsel og gode prestasjoner. Overordnet viser funnene både design- og job crafting intervensjoner, samt også arbeids- og organisasjonspsykologien generelt, kan ha en fremtid i fotballen.

I helhet skisserer informantene et fysisk og mentalt krevende yrke, og basert på funnene kan det argumenteres for at det å være fotballspiller slett ikke er så attraktivt som det mange antar. Det virker heller å ære altoppslukende, og en fotballkarriere kan tilsynelatende være vanskelig å kombinere med et fullt funksjonelt privatliv. Jobbressurser som sosial støtte, råd og feedback, samt de som balanserer arbeid og privatliv, bidrar med å gjøre arbeidshverdagen til informantene bedre. Videre er de viktigste job crafting strategiene informantene tar i bruk promosjonsfokuserte. Deriblant søker de kollega- og lederstøtte for å øke trivsel, mens mental trening, videoanalyse, skadeforebyggende trening, restitusjonsteknikker og det å søke feedback/råd fra trener øker deres prestasjoner.

I implikasjonene argumenteres det for at tre aktører står sentralt i å øke fotballspillers trivsel og prestasjoner. Klubbene som arbeidsgiver, trenerne og spillerne selv. Siden mange hensyn skal tas i en fotballklubb, og fordi enkeltspillere tilsynelatende har ulike behov, oppfordres det derfor til kontinuerlig dialog mellom de ulike aktørene for å best mulig kunne ivareta disse behovene. Det skisseres i løpet av prosjektet en svært karakteristisk bransje, og mer forskning er nødvendig for å få kunnskap om hvordan fotballspillere best mulig kan og bør ivaretas i det daglige, samtidig som man oppnår gode resultater.

Referanser

- Albrecht, S. L., Bakker, A. B., Gruman, J. A., Macey, W. H., & Saks, A. M. (2015). Employee engagement, human resource management practices and competitive advantage: An integrated approach. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 2(1), 7-35. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-08-2014-0042>
- Allen, T. D., Johnson, R. C., Kiburz, K. M., & Shockley, K. M. (2013). Work–family conflict and flexible work arrangements: Deconstructing flexibility. *Personnel psychology*, 66(2), 345-376. <https://doi.org/10.1111/peps.12012>
- American Psychological Association (2020). *Publication manual of the American Psychological Association* (7.utg). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Amstad, F. T., Meier, L. L., Fasel, U., Elfering, A., & Semmer, N. K. (2011). A meta-analysis of work–family conflict and various outcomes with a special emphasis on cross-domain versus matching-domain relations. *Journal of occupational health psychology*, 16(2), 151-169. <https://doi.org/10.1037/a0022170>
- Arbeidsmiljøloven. (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern* (LOV-2005-06-17-62). Lovdata. <https://lovdata.no/dokument/NL/lov/2005-06-17-62>
- Arnold, R., & Fletcher, D. (2012). A research synthesis and taxonomic classification of the organizational stressors encountered by sport performers. *Journal of sport and exercise psychology*, 34(3), 397-429. <https://doi.org/10.1123/jsep.34.3.397>
- Arnold, R., Fletcher, D., & Daniels, K. (2016). Demographic differences in sport performers' experiences of organizational stressors. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 26(3), 348-358. <https://doi.org/10.1111/sms.12439>
- Ashforth, B. E., Kreiner, G. E., & Fugate, M. (2000). All in a day's work: Boundaries and micro role transitions. *Academy of Management review*, 25(3), 472-491. <https://doi.org/10.2307/259305>
- Bakker, A. (2011). An Evidence-Based Model of Work Engagement. *Current Directions in Psychological Science: A Journal of the American Psychological Society*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/10.1177/096372141141414534>

- Bakker, A. B. (2017). Strategic and proactive approaches to work engagement. *Organizational Dynamics*, 46(2), 67-75. <http://dx.doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.002>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*, 22(3), 309-328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: taking stock and looking forward. *Journal of occupational health psychology*, 22(3), 273- 285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Euwema, M. C. (2005). Job resources buffer the impact of job demands on burnout. *Journal of occupational health psychology*, 10(2), 170-180. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.10.2.170>
- Bakker, A. B., & de Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: new explanations and remedies for job burnout. *Anxiety, Stress, & Coping*, 34(1), 1-21. <https://doi.org/10.1080/10615806.2020.1797695>
- Bakker, A. B., Hakanen, J. J., Demerouti, E., & Xanthopoulou, D. (2007). Job resources boost work engagement, particularly when job demands are high. *Journal of educational psychology*, 99(2), 274-284. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.99.2.274>
- Bakker, A. B., & Sanz-Vergel, A. I. (2013). Weekly work engagement and flourishing: The role of hindrance and challenge job demands. *Journal of Vocational Behavior*, 83(3), 397-409. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2013.06.008>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative research in psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Braun, V., & Clarke, V. (2021). One size fits all? What counts as quality practice in (reflexive) thematic analysis? *Qualitative research in psychology*, 18(3), 328-352. <https://doi.org/10.1080/14780887.2020.1769238>

- Braun, V., & Clarke, V. (2022). *Thematic analysis: A practical guide*. Los Angeles: SAGE.
- Brauner, C., Wöhrmann, A. M., Frank, K., & Michel, A. (2019). Health and work-life balance across types of work schedules: A latent class analysis. *Applied Ergonomics*, *81*, Article e102906. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2019.102906>
- Brown, D. J., Arnold, R., Standage, M., & Fletcher, D. (2021). A longitudinal examination of thriving in sport performers. *Psychology of Sport and Exercise*, *55*, Article e101934. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2021.101934>
- Bruning, P., & Campion, M. (2018). A Role–resource Approach–avoidance Model of Job Crafting: A Multimethod Integration and Extension of Job Crafting Theory. *Academy of Management Journal*, *61*(2), 499-522. <https://doi.org/10.5465/amj.2015.0604>
- Byrne, D. A. (2021). A worked example of Braun and Clarke’s approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y>
- Clark, S. C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human relations*, *53*(6), 747-770. <https://doi.org/10.1177/0018726700536001>
- Clarke, V., Braun, V., & Hayfield, N. (2015). Thematic analysis. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (3.utg., s. 222-248). London: Sage
- Confectioner, Currie, A., Gabana, N., van Gerven, N., Kerkhoffs, G. M. M. J., & Gouttebauge, V. (2021). Help-seeking behaviours related to mental health symptoms in professional football. *BMJ Open Sport & Exercise Medicine*, *7*(2), Article e001070. <https://doi.org/10.1136/bmjsem-2021-001070>
- Crawford, E. R., LePine, J. A., & Rich, B. L. (2010). Linking job demands and resources to employee engagement and burnout: a theoretical extension and meta-analytic test. *Journal of applied psychology*, *95*(5), 834-848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Deci, E. L., Olafsen, A. H., & Ryan, R. M. (2017). Self-determination theory in work organizations: The state of a science. *Annual review of organizational psychology and organizational behavior*, *4*, 19-43. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108>

- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The " what" and" why" of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological inquiry*, 11(4), 227-268.
https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian psychology*, 49(3), 182-185.
<https://doi.org/10.1037/a0012801>
- Deci, E. L., Ryan, R. M., Gagné, M., Leone, D. R., Usunov, J., & Kornazheva, B. P. (2001). Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Personality and social psychology bulletin*, 27(8), 930-942. <https://doi.org/10.1177/0146167201278002>
- de Jonge, J., Bosma, H., Peter, R., & Siegrist, J. (2000). Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study. *Social science & medicine*, 50(9), 1317-1327. [https://doi.org/10.1016/S0277-9536\(99\)00388-3](https://doi.org/10.1016/S0277-9536(99)00388-3)
- Demerouti, E. (2015). Strategies used by individuals to prevent burnout. *European Journal of Clinical Investigation*, 45(10), 1106-1112. <https://doi.org/10.1111/eci.12494>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499-512.
<https://doi.org/10.1037/00219010.86.3.499>
- Desrochers, S., Hilton, J. M., & Larwood, L. (2005). Preliminary validation of the work-family integration-blurring scale. *Journal of Family Issues*, 26(4), 442-466.
<https://doi.org/10.1177/0192513X04272438>
- De Witte, H. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology*, 8(2), 155-177. <https://doi.org/10.1080/135943299398302>
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362. <https://doi.org/10.1002/job.322>

- Giles, S., Fletcher, D., Arnold, R., Ashfield, A., & Harrison, J. (2020). Measuring Well-Being in Sport Performers: Where are We Now and How do we Progress? *Sports Medicine*, *50*(7), 1255–1270. <https://doi.org/10.1007/s40279-020-01274-z>
- Gouttebauge, V., Backx, F. J., Aoki, H., & Kerkhoffs, G. M. (2015). Symptoms of common mental disorders in professional football (soccer) across five European countries. *Journal of sports science & medicine*, *14*(4), 811-818. <https://web.p.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=df6553ab-75a9-4ac4-8482-ba4fc689bbd1%40redis>
- Gray, L. M., Wong-Wylie, G., Rempel, G. R., & Cook, K. (2020). Expanding qualitative research interviewing strategies: Zoom video communications. *Qualitative Report*, *25*(5), 1292-1301. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2020.4212>
- Greenhaus, J. H., & Allen, T. D. (2011). Work–family balance: A review and extension of the literature. I J.C Quick., & L. M Tetrick (Red.), *Handbook of Occupational Health Psychology* (2. utg., s. 165-183). Washington, DC: American Psychological Association.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of management review*, *10*(1), 76-88. <https://doi.org/10.2307/258214>
- Haar, J. M., Sune, A., Russo, M., & Ollier-Malaterre, A. (2019). A cross-national study on the antecedents of work–life balance from the fit and balance perspective. *Social Indicators Research*, *142*(1), 261-282. <https://doi.org/10.1007/s11205-018-1875-6>
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, *43*(6), 495– 513. <https://doi.org/10.1016/j.jsp.2005.11.001>
- Hammer, T. H., Saksvik, P. Ø., Nytrø, K., Torvatn, H., & Bayazit, M. (2004). Expanding the psychosocial work environment: workplace norms and work-family conflict as correlates of stress and health. *Journal of occupational health psychology*, *9*(1), 83-97. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.9.1.83>

- Jensen, S., Ivarsson, A., Fallby, J., Dankers, S., & Elbe, A. (2018). Depression in Danish and Swedish elite football players and its relation to perfectionism and anxiety. *Psychology of Sport and Exercise, 36*, 147-155. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2018.02.008>
- Kamp, A., Lambrecht Lund, H., & Søndergaard Hvid, H. (2011). Negotiating time, meaning and identity in boundaryless work. *The Journal of Workplace Learning, 23*(4), 229-242. <https://doi.org/10.1108/13665621111128655>
- Karanika-Murray, M., Duncan, N., Pontes, H. M., & Griffiths, M. D. (2015). Organizational identification, work engagement, and job satisfaction. *Journal of Managerial Psychology, 30*(8), 1019-1033. <https://doi.org/10.1108/JMP-11-2013-0359>
- Kniffin, K. M., Narayanan, J., Anseel, F., Antonakis, J., Ashford, S. P., Bakker, A. B., Bamberger, P., Bapuji, H., Bhave, D. P., Choi, V. K., Creary, S. J., Demerouti, E., Flynn, F. J., Gelfand, M. J., Greer, L. L., Johns, G., Kesebir, S., Klein, P. G., Lee, S. Y... Vugt, M. V. (2021). COVID-19 and the workplace: Implications, issues, and insights for future research and action. *American Psychologist, 76*(1), 63-77. <http://dx.doi.org/10.1037/amp0000716>
- Knight, C., Patterson, M., & Dawson, J. (2019). Work engagement interventions can be effective: A systematic review. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 28*(3), 348-372. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1588887>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lazazzara, A., Tims, M., & de Gennaro, D. (2020). The process of reinventing a job: A meta synthesis of qualitative job crafting research. *Journal of Vocational Behavior, 116*, 1-18. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.01.001>
- LePine, J. A., Podsakoff, N. P., & LePine, M. A. (2005). A meta-analytic test of the challenge stressor–hindrance stressor framework: An explanation for inconsistent relationships among stressors and performance. *Academy of management journal, 48*(5), 764-775. <https://doi.org/10.5465/amj.2005.18803921>

- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands-resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76-103.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Levitt, H. M., Motulsky, S. L., Wertz, F. J., Morrow, S. L., & Ponterotto, J. G. (2017). Recommendations for designing and reviewing qualitative research in psychology: Promoting methodological integrity. *Qualitative psychology*, 4(1), 2-22.
<https://dx.doi.org/10.1037/qup0000082>
- Lichtenthaler, P. W., & Fischbach, A. (2019). A meta-analysis on promotion-and prevention focused job crafting. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(1), 30-50. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2018.1527767>
- Meyrick, J. (2006). What is good qualitative research? A first step towards a comprehensive approach to judging rigour/quality. *Journal of health psychology*, 11(5), 799-808.
<https://doi.org/10.1177/13591053060666643>
- Michel, J. S., Kotrba, L. M., Mitchelson, J. K., Clark, M. A., & Baltes, B. B. (2011). Antecedents of work-family conflict: A meta-analytic review. *Journal of organizational behavior*, 32(5), 689-725. <https://doi.org/10.1002/job.695>
- Myers, M., & Newman, M. (2007). The qualitative interview in IS research: Examining the craft. *Information and Organization*, 17(1), 2-26.
<https://doi.org/10.1016/j.infoandorg.2006.11.001>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic analysis: Striving to meet the trustworthiness criteria. *International journal of qualitative methods*, 16(1), 1-13. <https://doi.org/10.1177/1609406917733847>
- Oprea, B. T., Barzin, L., Virgă, D., Iliescu, D., & Rusu, A. (2019). Effectiveness of job crafting interventions: A meta-analysis and utility analysis. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(6), 723-741.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2019.1646728>

- Polkinghorne, D. E. (2005). Language and meaning: Data collection in qualitative research. *Journal of counseling psychology*, *52*(2), 137-145.
<https://doi.org/10.1037/0022-0167.52.2.137>
- Prus, I., Nacamulli, R., & Lazazzara, A. (2017). Disentangling workplace innovation: A systematic literature review. *Personnel Review*, *46*(7), 1254-1279.
<https://doi.org/10.1108/PR-10-2016-0267>
- Qu, S. Q., & Dumay, J. (2011). The qualitative research interview. *Qualitative research in accounting & management*, *8*(3), 238-264. <https://doi.org/10.1108/11766091111162070>
- Roderick, M. (2006). A very precarious profession: Uncertainty in the working lives of professional footballers. *Work, employment and society*, *20*(2), 245-265.
<https://doi.org/10.1177/0950017006064113>
- Rudolph, C. W., Katz, I. M., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Job crafting: A meta-analysis of relationships with individual differences, job characteristics, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, *102*, 112-138. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.05.008>
- Saltzman, L. Y., Hansel, T. C., & Bordnick, P. S. (2020). Loneliness, isolation, and social support factors in post-COVID-19 mental health. *Psychological Trauma: Theory, Research, Practice, and Policy*, *12*(1), 55-57. <http://dx.doi.org/10.1037/tra0000703S55>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the job demands-resources model. *Organizational Dynamics*, *2*(46), 120-132. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2017.04.008>
- Schaufeli, W., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, *3*, 71-92. <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>
- Schaufeli, W. B., & Taris, T. W. (2014). A critical review of the job demands-resources model: Implications for improving work and health. I G. F., Bauer., & O. Hämming (Red.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health: A Transdisciplinary Approach* (s. 43-68). Springer, Dordrecht.
https://doi.org/10.1007/978-94-007-5640-3_4

- Shoss, M. (2017). Job Insecurity: An Integrative Review and Agenda for Future Research. *Journal of Management*, 43(6), 1911-1939. <https://doi.org/10.1177/0149206317691574>
- Smith, J. A., & Osborn, M. (2015). Interpreting phenomenological analysis. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (3. utg., s. 25-53). London: Sage.
- Slemp, G. R., Kern, M. L., Patrick, K. J., & Ryan, R. M. (2018). Leader autonomy support in the workplace: A meta-analytic review. *Motivation and emotion*, 42(5), 706-724. <https://doi.org/10.1007/s11031-018-9698-y>
- Slemp, G. R., Kern, M. L., & Vella-Brodrick, D. A. (2015). Workplace Well-Being: The Role of Job Crafting and Autonomy Support. *Psychology of Well-Being* 5(7), 1-17. <https://doi.org/10.1186/s13612-015-0034-y>
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health – a meta-analytic review. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 32(6), 443-462. <https://doi.org/10.5271/sjweh.1050>
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242-264. <https://doi.org/10.1037//1076-8998.7.3.242>
- Szkody, E., Stearns, M., Stanhope, L., & McKinney, C. (2021). Stress-Buffering Role of Social Support during COVID-19. *Family Process*, 60(3), 1002-1015. <https://doi.org/10.1111/famp.12618>
- Thunberg, S., & Arnell, L. (2021). Pioneering the use of technologies in qualitative research – A research review of the use of digital interviews. *International Journal of Social Research Methodology*, 1-12. <https://doi.org/10.1080/13645579.2021.1935565>
- Tims, M., & Bakker, A. B. (2010). Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9. <https://doi.org/10.4102/sajip.v36i2.841>

- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior, 80*(1), 173-186.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.05.009>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2013). The Impact of Job Crafting on Job Demands, Job Resources, and Well-Being. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(2), 230-240.
<https://doi.org/10.1037/a0032141>
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2015). Job crafting and job performance: A longitudinal study. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(6), 914-928.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2014.969245>
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013a). Workplace bullying and psychological health at work: The mediating role of satisfaction of needs for autonomy, competence and relatedness. *Work & Stress, 27*(2), 123-140.
<https://doi.org/10.1080/02678373.2013.782158>
- Trépanier, S. G., Fernet, C., & Austin, S. (2013b). The moderating role of autonomous motivation in the job demands-strain relation: A two sample study. *Motivation and Emotion, 37*(1), 93-105. <https://doi.org/10.1007/s11031-012-9290-9>
- Van den Broeck, A., De Cuyper, N., De Witte, H., & Vansteenkiste, M. (2010). Not all job demands are equal: Differentiating job hindrances and job challenges in the Job Demands–Resources model. *European journal of work and organizational psychology, 19*(6), 735-759. <https://doi.org/10.1080/13594320903223839>
- van Ramele, S., Aoki, H., Kerkhoffs, G., & Goutteborge, V. (2017). Mental health in retired professional football players: 12-month incidence, adverse life events and support. *Psychology of Sport and Exercise, 28*, 85-90.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2016.10.009>

- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017a). Fostering employee well-being via a job crafting intervention. *Journal of Vocational Behavior, 100*, 164-174.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.03.008>
- van Wingerden, J., Bakker, A. B., & Derks, D. (2017b). The longitudinal impact of a job crafting intervention. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 26*(1), 107-119.
<https://doi.org/10.1080/1359432X.2016.1224233>
- Wood, J., Oh, J., Park, J., & Kim, W. (2020). The Relationship Between Work Engagement and Work–Life Balance in Organizations: A Review of the Empirical Research. *Human Resource Development Review, 19*(3), 240-262.
<https://doi.org/10.1177/1534484320917560>
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of management review, 26*(2), 179-201.
<https://doi.org/10.2307/259118>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior, 74*(3), 235-244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- Yardley, L. (2000). Dilemmas in qualitative health research. *Psychology and health, 15*(2), 215-228. <https://doi.org/10.1080/08870440008400302>
- Yardley, L. (2015). Demonstrating validity in qualitative research. I J. A. Smith (Red.), *Qualitative psychology: A practical guide to research methods* (3.utg., s. 257-272). London: Sage
- Zhang, F., & Parker, S. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior, 40*(2), 126-146. <https://doi.org/10.1002/JOB.2332>

Appendiks A

Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet ”[Fotballspillerens arbeidshverdag]”?

Et yrke som (visst ikke) bare er fryd og gammen: et kvalitativt innblikk i fotballspilleres jobbkarakteristikk, job-crafting og forbindelsen mellom arbeid og privatliv

«Jeg mener kommunikasjon er nøkkelen da»: En kvalitativ undersøkelse av hvordan fotballspillere opplever at trenere påvirker deres opplevelse av hverdagen og prestasjoner

Dette er et spørsmål til deg om å delta i to mastergradsprosjekter som begge ønsker å se nærmere på den profesjonelle fotballspillerens arbeidshverdag. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektene og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med dette prosjektet er å se nærmere på den profesjonelle fotballspillerens arbeidshverdag med et arbeids- og organisasjonspsykologisk perspektiv. Fotballspillere er vist å være utsatt for uheldige belastninger og konsekvenser, samtidig som de forventes å prestere på et høyt nivå. Innen arbeids- og organisasjonspsykologien finnes det lite eller ingen forskning som tar for seg dette. Dette prosjektet er derfor et samarbeidsprosjekt mellom to studenter som ønsker å se nærmere på dette - der studentene har hvert sitt formål og hver sin problemstilling.

Prosjektet med tittel «**Et yrke som (visst ikke) bare er fryd og gammen: et kvalitativt innblikk i fotballspilleres jobbkarakteristikk, job-crafting og forbindelsen mellom arbeid og privatliv**» har som formål å kartlegge spilleres opplevelser av utfordringer og belastninger, samt undersøke hvilke ressurser de har for å håndtere disse. Målet er å bidra med kunnskap til hvordan gjøre spilleres arbeidshverdag bedre spesielt med hensyn til det å ha det bra på jobb.

Prosjektet med tittel “**På hvilken måte kan fotballtreneres lederstil påvirke spillernes opplevelse av hverdagen og prestasjoner?**” har som formål å se nærmere på hvordan trenere kan påvirke spillerens hverdag og eventuelt også deres prestasjoner. Fokuset vil være å kartlegge den effekten en trener kan ha på en spiller samt de ulike mekanismene som foregår hos en spiller utenfor banen. Med bakgrunn i dette vil også spillerens opplevelse av egen hverdag samt prestasjoner på banen være sentralt og om dette igjen kan kobles tilbake til trener på arbeidsplassen. Begge prosjekter er mastergradsprosjekter for studenter i emnet “PSY3913 - Masteroppgave i arbeids- og organisasjonspsykologi” ved Institutt for Psykologi, NTNU. Begge prosjekter skrives med hensikt å bli publisert.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Ansvarlig for begge prosjektene er Thomas Wold, førsteamanuensis ved Handelshøgskolen ved Nord universitet. Oppnevnt biveileder fra NTNU er førsteamanuensis Eva Oddrun Langvik.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Til begge prosjekter ønsker vi å intervju profesjonelle fotballspillere med innblikk i denne yrkesgruppens arbeidshverdag. For å få oppdatert og aktuell informasjon ønsker vi deg som spiller profesjonell toppfotball (norsk 1.divisjon eller Eliteserie (evnt. tilsvarende nivå utenlands)). Totalt ønsker vi ca. 5-8 informanter.

Du som får dette informasjonsskrivet, er enten kontaktet via din klubb eller via ditt profesjonelle nettverk.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelse i disse prosjektene innebærer deltakelse i et personlig (individuell) semistrukturert intervju, gjennomført i samarbeid av to masterstudenter ved NTNU Trondheim. Intervjuet kan gjøres både fysisk og digitalt etter avtale/avhengig av hva som er mulig. Intervjuet vil bli tatt opp med diktafon, transkribert ordrett og anonymisert før filene med lyddata slettes. I ferdig oppgave vil hverken du eller andre du nevner (som f.eks. trener eller kolleger) kunne identifiseres, da vi anonymiserer bakgrunnsopplysninger som navn, alder, navn på arbeidsgiver/klubb, posisjon på banen etc. Selve intervjuet vil ta rundt en time. Når lyddata er transkribert og anonymisert vil

studentene som gjennomfører prosjektene analysere data hver for seg og i tråd med hver sin separate problemstilling.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene som er beskrevet i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Kun prosjektansvarlig (Thomas Wold), biveileder (Eva Oddrun Langvik) og studentene som gjennomfører prosjektene (Daniel Østerbø Øye og Stian Sjøreng) har tilgang til dine opplysninger.

- Lyddopptaket lagres kun på båndopptaker og ikke på PC med internettilgang slik at ingen uvedkommende kan få tilgang til det. Etter intervjuet er transkribert av oss, vil intervjuet anonymiseres og lydfilene vil da slettes.
- Båndopptaker vil låses inn trygt på instituttet mellom intervju og transkripsjon.
- Transkriberte og anonymiserte data lagres sikkert på NTNU sine systemer.
- Når prosjektet ferdigstilles sørger vi for at du ikke kan identifiseres. Dette gjør vi henhold til personvernloven.
- Alle navn, alder, posisjon på banen og din arbeidsgiver/klubb etc. vil anonymiseres.
- Navn og personopplysninger erstattes med en kode som lagres på en egen navneliste adskilt fra øvrige data.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Lydfilen fra intervjuet vil slettes når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent. Etter planen skjer dette innen 02.05.22.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU, institutt for psykologi ved Thomas Wold og Eva Oddrun Langvik har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å vite mer om eller benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- NTNU, institutt for psykologi ved Thomas Wold thomas.wold@ntnu.no (prosjektansvarlig), eller Eva Oddrun Langvik eva.langvik@ntnu.no (biveileder)
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen (thomas.helgesen@ntnu.no)
- Studentene: danieloo@stud.ntnu.no eller stiansso@stud.ntnu.no

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Thomas Wold
(Forsker/veileder)

Daniel Østerbø Øye & Stian Sjøreng

Samtykkeerklæring

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

- å delta i intervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Appendiks B:

Intervjuguide

Intervjuer: Daniel Østerbø Øye og Stian Søreng	
Masterprosjekter 2021/2022	Arbeids- og organisasjonspsykologi NTNU Trondheim

Et yrke som (visst ikke) bare er fryd og gammen: et kvalitativt innblikk i fotballspilleres jobbkarakteristikk, job-crafting og forbindelsen mellom arbeid og privatliv

«Jeg mener kommunikasjon er nøkkelen da»: En kvalitativ undersøkelse av hvordan fotballspillere opplever at trenere påvirker deres opplevelse av hverdagen og prestasjoner

1. Introduksjon

- Om oss
- Om prosjektene - bakgrunn, mål etc.
- Konfidensialitet, databehandling, rapportering, rettigheter etc.
- Bruk av diktafon

sjekklister:

- Tydeliggjøre at vi anonymiserer alt. Kan ta utgangspunkt i både tidligere (proffe) og nåværende klubb. Når vi ber deg tenke på noe så spør vi etter opplevelser i relasjon til jobben fotballspiller.
- Spørsmål?
- Starte opptak
- Lest og forstått informasjonsskrivet. fått anledning til å stille spm. Bekrefte samtykke

2. Tema: Bakgrunnsinformasjon – fotballspillerens arbeidshverdag

2.1: Kan du beskrive en vanlig arbeidsdag? Uke?

- Oppfølging
 - Gjøremål? Hvilke arbeidsoppgaver har du som fotballspiller?
 - Trening, kamp, reising (bortekamp)
 - Arbeidstid
 - Hvordan varierer dette med sesong/periode?
 - Ferier? Fritid?
 - Kombinerer du fotballen med andre jobber?
 - Opplever du et klart skille mellom jobb og fritid?
 - Spilletid, 24-timers utøver

Daniel

3.1: Tema: Relasjon til trener og lederstil:

Spørsmål: Hvordan vil du beskrive din opplevelse av ulike trenere og trenerstiler du har møtt på?
Du velger selv om du ønsker å oppgi navn på aktuelle trenere, blir anonymisert uansett.

Oppfølging:

- Er det noen av disse trenerstilene som du føler har påvirket ditt humør i positiv eller negativ forstand på trening?

Spørsmål: Hva slags type forhold syntes du en trener skal ha til spillerne sine?

Probes:

- Kompis-forhold eller rent profesjonelt
- Vil de treneren skal bry seg om andre forhold enn det rent fotballmessige?
 - Hvordan da i så fall?
 - Spør treneren dem om det utenomsportslige aspektet i livet?

3.2: Tema: Opplevelse av egen hverdag:

Spørsmål: Har du opplevd at noe en trener har sagt eller gjort har gått ut over din hverdag?

Probes:

- Hva sa han da?
- I hvilken situasjon skjedde dette?

Spørsmål: Kan du fortelle litt om hvor mye tid du bruker på fotball vs. fritid i en vanlig uke, da mener jeg altså kun din egen jobb? (ikke tiden du bruker på å se på fotball etc.)

- Forskjell fra god/dårlig kamp?
 - På hvilken måte?
- Hva hjelper deg å koble av fra fotball og jobben i hverdagen?

3.3: Tema: Prestasjoner

Spørsmål: På hvilken måte har du opplevd at en trener har hatt en effekt på dine prestasjoner på banen?

- Oppfølging
 - Har du vært mindre fornøyd med en trener og hans/hennes lederstil, men likevel opplevd økte prestasjoner?
 - I hvilken situasjon?
 - Påvirket en eventuell positiv endring i prestasjon synet ditt på trener?
 - Har du hatt en (etter ditt syn) god trener, men likevel fått nedgang i prestasjoner
 - Få spiller til å reflektere litt rundt dette

Spørsmål: Har du opplevd at følelsen av press på å prestere har vært knyttet til en trener og hans trenerstil?

- Oppfølging:
 - På hvilken måte?

Pause?

Stian

4.1 Tema: Jobbkraav

4.1- 1) Hvordan opplever du å jobbe som profesjonell fotballspiller?

- Oppfølging
 - Noe i jobben som fotballspiller du opplever som krevende eller vanskelig; både fysisk og psykisk?
 - Arbeidsoppgaver, ansettelsesforhold, arbeidspress, tid, reising, relasjoner, kontraktssituasjon, språk og kommunikasjon, prestasjonspress, seleksjon, bosituasjon etc.
 - Hvordan vil du beskrive arbeidsmiljøet ditt sosialt? Fasiliteter.
 - Noen ting som gjør at du gruer deg til å gå på jobb? Hvorfor?
 - Noe som skaper konflikter?
 - Andre “problemer” i toppfotballen?
 - Hvordan organisert, mulighet for å snakke, mannskultur, prestasjonskultur, for mye belastning, oppfølging, måten man blir tatt imot som ny,

4.1 - 2) Hvordan har korona-pandemien påvirket din arbeidshverdag?

- Oppfølging
 - Noe som er blitt mer krevende?
 - Noe som har blitt bedre?

4.2 Tema: Jobbressurser + job crafting

4.2 - 1) Hva gjør at du trives og har det bra på jobb?

- Oppfølging
 - Hvor godt lever du som fotballspiller?
 - Hvordan vil du generelt beskrive forholdet ditt til kolleger, trenere, etc.?
 ▪ Hvor mye tid bruker du med kolleger/trenere etc. ilt en arbeidsdag?
 ▪ Hva skaper et godt miljø i en fotballklubb?
 ▪ Opplever du at kolleger, klubb etc. tilgjengelig ved behov?
 - Noe som gjør at du gleder deg til å gå på jobb?
 - Hvorfor? Hvordan?

- Hva mener du klubber generelt bør gjøre for å gjøre spilleres hverdag bedre?

4.2 - 2) Opplever du å kunne bestemme over egen arbeidshverdag?

- Oppfølging
 - Hva kan du bestemme over?
 - Mulighet til å påvirke treningsopplegg, taktikk, spilletid, hvordan du skal spille etc.
 - Posisjonering i gruppa
 - Hva gjør du selv for å få det bedre på jobb eller bli bedre?
 - Hvordan forbereder du deg til trening/kamp?
 - Hva gjør du etterpå?
 - Hva gjør du for å håndtere arbeidet så bra som mulig?

5: Avslutning

5.1: Det var det siste spørsmålet vi hadde. Før vi runder av, er det noe som vi har gått gjennom du har lyst til å utdype litt nærmere?

- Eventuelt; kommer du på noe vi ikke har pratet om som du tenker kan være relevant for det temaet vi har snakket og som du kan si litt om?

5.2: Avslutning

- Debrief:
 - Lagring av data på båndopptaker og ligger på skytjenesten på NTNU- inntil transkribert er den innelåst på NTNU, trekke seg når som helst etc.
 - Hvordan opplevde du dette intervjuet?

Appendiks C:**Prosjektgodkjenning fra NSD**

Vurdering

Referansenummer

124561

Prosjektittel

Fotballspillerens arbeidshverdag

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) /Institutt for psykologi

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Thomas Wold: thomas.wold@nord.no, tlf: +4774823733

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Stian Søreng & Daniel Østerbø Øye, stiansso@stud.ntnu.no & danieloo@stud.ntnu.no, tlf: 90088226

Prosjektperiode

04.01.2021 - 02.05.2022

Vurdering (1)

26.10.2021 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 26.10.2021 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger, særlige kategorier av personopplysninger om helse frem til 02.05.2022.

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 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a. For særlige kategorier av personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

LOVLIG GRUNNLAG FOR TREDJEPERSON

Under datainnsamlingen kan det fremkomme personopplysninger om deltakernes tidligere ledere gjennom intervju. Det skal bare registreres alminnelige kategorier av personopplysninger om tredjeperson og disse skal anonymiseres fortløpende. Tredjepersonene vil ikke kunne identifiseres i den ferdige publikasjonen.

Prosjektet vil behandle personopplysninger om tredjeperson med grunnlag i en oppgave av allmenn interesse.

Vår vurdering er at behandlingen oppfyller vilkåret om vitenskapelig forskning, jf. personopplysningsloven § 8, og dermed utfører en oppgave i allmenhetens interesse.

Lovlig grunnlag for behandlingen av alminnelige personopplysninger er dermed at den er nødvendig for å utføre en oppgave i allmenhetens interesse, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav e, samt for formål knyttet til vitenskapelig forskning, jf. personopplysningsloven § 8, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 3.

Behandlingen er omfattet av nødvendige garantier for å sikre den registrertes rettigheter og friheter, jf. personvernforordningen art. 89 nr. 1.

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 viderebehandles 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

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. Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18) og dataportabilitet (art. 20). Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

DE REGISTRERTES RETTIGHETER - TREDJEPERSONER

Det kan også unntas fra informasjonsplikt etter art. 14 nr. 5 b), der personopplysninger ikke har blitt samlet inn fra den registrerte. Informasjonsplikten kan unntas for å sikre at prosjektets deltakere kan uttale seg fritt.

Så lenge tredjepersoner kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), protest (art 21).

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

FØLG DIN INSTITUSJONS 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 prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

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 hvilken type endringer det er nødvendig å melde:

<https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-imeldeskjema>

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Kontaktperson hos NSD: Henning Levold

Lykke til med prosjektet!

