

Daniel Østerbø Øye

Trenerpåvirkning i toppfotball

En kvalitativ undersøkelse av hvordan fotballspillere opplever at trenere påvirker deres opplevelse av hverdagen og prestasjoner

Masteroppgave i Arbeids- og organisasjonspsykologi

Veileder: Thomas Wold

Mai 2022

Daniel Østerbø Øye

Trenerpåvirkning i toppfotball

En kvalitativ undersøkelse av hvordan fotballspillere opplever at trenere påvirker deres opplevelse av hverdagen og prestasjoner

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

Denne masteroppgaven markerer slutten på fem år med arbeids- og organisasjonspsykologi, inkludert to fine år med studier ved NTNU Trondheim. Utformingen av denne avsluttende masteroppgaven har vært lang og utfordrende, men også svært lærerik og spennende.

Arbeidet med oppgaven har gitt meg ytterligere innsikt i vitenskapelig arbeid, noe jeg har satt pris på og vil ta med meg videre når jeg nå avslutter studiene. Jeg har gjennom arbeidet fått muligheten til å arbeide med temaer som interesserer meg som har gjort prosessen engasjerende. I denne anledning er det flere jeg gjerne vil takke.

Først vil jeg rekke en stor takk til de seks informantene som har stilt opp som deltakere i denne studien. Tusen takk til dem for deres bidrag, og for at de har gjort oppgaven mulig å utforme slik jeg ønsket. Det har vært flott å få en slik innsikt i arbeidshverdagen til profesjonelle fotballspillere, og jeg håper studien kan være lærerik for dem også.

I tillegg vil jeg gjerne takke min veileder Thomas Wold for god hjelp og støtte under prosessen med oppgaven. Jeg vil takke Thomas for godt engasjement og gode råd gjennom hele prosessen som har bidratt til å løfte prosjektet i stor grad. En stor takk også til medstudent Stian Søreng for et veldig godt samarbeid i utforming av intervjuguide, innsamling av data og gode diskusjoner.

Oppgaven følger APA (7.utgave) i referering og oppsett, med unntak av kriterier satt av Psykologisk Institutt ved NTNU.

Sammendrag

Denne kvalitative studien undersøker på hvilken måte fotballtrenerens lederstil påvirker hvordan fotballspillere opplever deres egen hverdag, og hvorvidt treneren har en påvirkning på prestasjonene deres. Studiens data er hentet inn gjennom kvalitative intervjuer av seks fotballspillere fordelt på de to øverste nivåene i Norge på herresiden, samt én informant som spiller profesjonelt i utlandet. Den innhentede dataen er analysert ved bruk av den reflekssive tematiske analysen.

Et gjennomgående tema i resultatene er hvordan spiller-trener forholdet er bygget opp, og hvordan dette påvirker spillerne både på og utenfor banen. Resultatene i studien viser at påvirkningskraften en fotballtrener har på spiller skyldes flere faktorer. Blant annet vil hvilken lederstil som benyttes på treningsfeltet være en faktor som preger spillerne i det daglige. Hvordan spillerne håndterer prestasjonspresset og påkjeningen i hverdagen som følger med det å være profesjonell fotballspiller vil også være prevalent i oppgaven, da dette også knyttes til treneren og trenerstilen.

Studien indikerer at spillerne har ulike behov og preferanser når det kommer til hvordan de ønsker en trener skal handle. Det eksisterer forskjeller mellom dem når det gjelder blant annet hvilken kommunikasjon som er ønskelig fra trener, hvilken lederstil som passer dem best som individer og på hvilken ønsker treneren skal påvirke deres hverdag. Fremtidig forskning bør se nærmere på hvordan spillernes behov når det kommer til lederstil best mulig kan imøtekommes for å påvirke deres hverdag og prestasjoner i positiv retning.

Nøkkelord: Ledelse, tematisk analyse, spiller-trener forhold, kommunikasjon

Abstract

This qualitative study investigates how the football coaches' managing style affects how players perceive their daily life, and whether the coach influences their performance on the pitch. The data in this study is collected through qualitative interviews of six professional footballers across the two highest divisions in Norway, and one who plays professionally abroad. The data is then analyzed using reflexive thematic analysis.

A recurring theme in the results is how the coach-athlete relationship in football is constructed, and how this affects the players both on and off the pitch. The results in this study shows that the effect the coach has on a player is down to multiple factors. Among others will the leadership style that is practiced by the coach be a factor that may influence how players regard their general well-being, and how they perform. Furthermore, the way players deal with the pressure of performing well on the pitch will be prevalent in this study, as this is also connected to the style of coach and his management style.

The study indicates that players have diverse needs and preferences about how they favor their coach to act. Differences between them include how they want the coach to communicate with them, which coaching style they prefer and how they want the coach to influence their daily life. In future investigation of this matter, it should be further looked into how the players' needs regarding their coach best could be accommodated to optimize their daily life, and performance.

Keywords: Leadership, thematic analysis, coach-athlete relationship, communication

Innholdsfortegnelse

1. Trenerpåvirkning i toppfotball.....	1
1.1. Bakgrunn for oppgaven	1
1.2. Aktualisering og problemstilling	1
1.3. Hvorfor er denne problemstillingen viktig?	3
1.4. Oppgavens oppbygning.....	4
2. Teoretisk rammeverk	5
2.1. Spiller-trener relasjonen.....	5
2.2. Leader member exchange (LMX)	7
2.3. Situasjonsbestemt ledelse	8
2.4. Relasjonsorientert og oppgaveorientert ledelse	9
2.5. Fullspektrumsmodellen.....	12
3. Metode	14
3.1. Kvalitativ metode	14
3.2. Vitenskapelig ståsted.....	15
3.3. Utvalg	16
3.4. Rekruttering.....	17
3.5. Datainnsamling.....	17
3.5.1. Intervjuguide	18
3.5.2. Gjennomføring	18
3.5.3. Transkribering.....	19
3.6. Analyse	20
3.6.1. Refleksiv tematisk analyse	20
3.6.2. Analyseprosessen.....	21
3.7. Etske betraktninger.....	23
3.8. Validitet og reliabilitet.....	24
3.9. Refleksivitet	26
4. Resultater	28
4.1. Trenerstil er viktig for spillerens oppfatning av trener	29
4.1.1. Menneskelig orientert trener.....	29
4.1.2. Faglig orientert trener.....	30
4.2. Spillernes opplevelse av hverdagen utenfor banen påvirkes av trener.....	31
4.2.1. Trener som stressor i hverdagen.....	31
4.2.2. Trener som en ressurs i hverdagen.....	32
4.3. Spillernes forhold til prestasjonspress er knyttet til trener	34

4.3.1. Trener bidrar til økt press	34
4.3.2. Trener dysser ned presset	35
4.4. Treneren kan ha en negativ påvirkning på prestasjon	36
4.4.1. Tillit	36
4.4.2. Hvordan hindre negativ påvirkning fra trener	37
4.5. God kommunikasjon med trener fungerer som ressurs for spiller	38
4.5.1. Åpen dialog	38
4.5.2. Trener må tilpasse kommunikasjonen	39
4.6. 24-timers utøveren	39
4.7. Spillernes generelle hverdagsopplevelse	40
4.7.1. Elementer som kan gjøre hverdagen vanskelig	41
4.7.2. Elementer som bidrar til en ønsket hverdag	41
5. Diskusjon	44
5.1. Spiller-trener forholdet	44
5.1.1. Trener som stressor	44
5.1.2. Trener som ressurs	45
5.2. Hva har lederstil å si for spillerne?	45
5.2.1. Menneskelig orientert lederstil	45
5.2.2. Oppgaveorientert lederstil	46
5.2.3. Fullspektrum	47
5.3. Hvordan håndterer spillerne egen hverdag?	47
5.3.1. Prestasjonspress preger spillerne	48
5.3.2. Spillernes håndteringsmekanismer	49
5.4. Treners påvirkning på prestasjoner	50
5.4.1. Mangel på tillit	50
5.4.2. Mental styrke	51
5.4.3. Økt prestasjon gjennom individbasert ledelse	52
5.5. Hvordan kan trener påvirke hverdag og prestasjoner positivt?	53
5.5.1. Dysse ned press	53
5.5.2. Kommunikasjon som nøkkel	53
5.5.3. Økt fokus på det mentale	54
5.5.4. Den gylne middelvei	55
5.6. Metodiske betraktninger	56
5.7. Implikasjoner for feltet	57
5.8. Videre forskning	58
6. Konklusjon	59

Referanser	60
Vedlegg A: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring	69
Vedlegg B: Intervjuguide.....	73
Vedlegg C: Godkjenning fra NSD.....	77
Vedlegg D: Tankekart	81
Vedlegg: E: Utfyllende tematisk oversikt	82

1. Trenerpåvirkning i toppfotball

1.1. Bakgrunn for oppgaven

I dagens samfunn er det en del fokus på mental helse og hvordan vi har det på jobb, men dette gjelder ikke nødvendigvis alle type yrkesgrupper. Tidligere har det nesten utelukkende vært fokus på å studere eliteutøveres helse relatert til å maksimere prestasjonene deres, og ikke for å studere den enkeltes velbehag (Confectioner et al., 2021). For å bidra til å snu dette fokuset bort fra å utelukkende fokusere på å få det beste ut av spillerne på banen, ønsket jeg i lys av aspektene nevnt over å få et innblikk i toppspilleres hverdag og følelsesliv knyttet til fotballtreneren. Gjennom kvalitative intervjuer kan jeg derfor belyse problemstillingen min og få frem de ulike prosessene og elementene som inngår i et slikt spiller-trener forhold, samt benytte meg av ledelsesteorier for å belyse hvordan fotballtreneren påvirker spillerne sine, både på og utenfor banen.

Temaet for oppgaven er «fotballtrenerens påvirkning på spillernes hverdag og prestasjon». Årsaken til at jeg valgte å skrive min masteroppgave om dette temaet har flere grunner der den mest prevalente er mine interesser for fagfeltet ledelse, fotball og idrett. Det ble gjennom utdanningsløpet mitt klart for meg at jeg ønsket å skrive min masteroppgave om temaer som interesserte meg og som det gjerne ikke eksisterte særlig mye forskning på. Gjennom flere fag på både bachelor- og masternivå har jeg blitt introdusert for ulike ledelsesteorier som jeg har funnet interessante, og dette var noe jeg ønsket å kombinere med min lidenskap for fotball. Teorier om hvordan en leder påvirker sine ansatte er noe jeg syntes er svært spennende og som jeg ville utforske nærmere.

Inspirasjonskilden til selve problemstillingen har en relativt utradisjonell opprinnelse da jeg tok inspirasjon fra en podkast der de tidligere idrettsutøverne Mads Hansen og Erik Follestad fortalte om hvordan treneren kunne påvirke deres hverdag og prestasjoner i ulik grad, samt hvordan dette påvirket deres mentale helse (Follestad & Hansen, 2020). Dette fanget min interesse og gjorde at jeg skrev en mindre oppgave om temaet høsten 2020, som jeg nå tar et skritt videre ved å undersøke disse aspektene kvalitativt.

1.2. Aktualisering og problemstilling

Det eksisterer et utall yrkesgrupper og mennesker i arbeid i det moderne samfunnet, og vi vil alle påvirkes i større eller mindre grad av hvordan vi har det på jobb. Likevel er det ikke alle yrkesgrupper det foreligger mye empiri på når det gjelder opplevelsen av hverdagen. Fotballspillere på toppnivå faller inn under kategorien der det eksisterer relativt lite

informasjon om hvordan de har det på jobb (Gouttebauge & Kerkhoffs, 2018). Selv om fotball er en av verdens mest populære sporter og det er bred mediedekning verden over, eksisterer det likevel lite oppmerksomhet rundt hvordan elitespillere i toppfotballen har det i det daglige og på det mentale plan (Confectioner et al., 2021). Med profesjonell toppfotball menes i denne oppgaven de to øverste divisjonene i Norge på herresiden, som også er definisjonen til foreningen for norsk toppfotball (Torjusen, 2016). Mads Hansen beskriver i podkasten «Hvordan har du det, mann?» i 2020 at noe av det vanskeligste han opplevde som toppspiller i Norge var relasjonen og kommunikasjonen til sin nærmeste sjef, altså fotballtreneren (Follestad & Hansen, 2020). I podkasten forteller Hansen hvordan treneren hadde evnen til å påvirke hvordan han opplevde hverdagen, både på og utenfor banen.

Et viktig aspekt for å unngå mentale belastninger er et sunt og godt arbeidsliv, og dette har blitt vist å være sterkt koblet til lederen på en arbeidsplass (Christensen et al., 2018). I likhet med enhver arbeidsplass er også et fotballag avhengig av en leder som er den som tar de viktigste avgjørelsene i det daglige, og i fotballen refereres denne lederen til som trener (McKeown et al., 2015). En fotballtrener har mange av de samme utfordringene og oppgavene som en sjef på en vanlig arbeidsplass. Blant annet har en trener ansvaret for hvordan organisasjonen fungerer, hvilke resultater som oppnås og om organisasjonen som helhet fungerer som den skal i det lange løp (Døving et al., 2010). I denne oppgaven legges det også en del vekt på aspektene ved en fotballtrener som skiller seg fra hvordan en leder på en hvilken som helst annen arbeidsplass opererer. I en prestasjonsbasert idrett fungerer trenere ikke bare som en sjef, men også som motivator og en som påvirker det mentale hverdagslivet til spillerne. Her vil en fotballtrener skille seg ut ved at han eller hun følger opp spillerne i mye av de gjør også utenfor banen, og er derfor en svært stor del av spillernes liv. Med dette menes at en fotballtrener og spiller ofte kan ha et forhold der de hierarkiske grensene mellom dem og spillerne vil være uklare, og at det ofte vil måtte jobbes ulikt med hver enkelt for å nå de sportslige målene (McKeown et al., 2015).

Nettopp dette faktum at en trener i en fotballklubb har et annerledes forhold til sine ansatte enn en sjef på en ordinær arbeidsplass er sentralt for oppgaven. Dette spiller-trener forholdet er kjernen i oppgaven, og forholdet en trener har til sine spillere har en avgjørende rolle i en utøvers fysiske og psykososiale utvikling (Sæther et al., 2017). I tillegg er det vist at forholdet en fotballspiller har til sin trener også spiller inn på utøverens prestasjon, selvfølelse og generell tilfredshet (Sæther et al., 2017). Med bakgrunn i trenerpåvirkningen som Sæther og kolleger (2017) viser til, finner man oppgavens kjerne og problemstilling.

I likhet med arbeidsplasser som ikke omhandler idrett, eksisterer det også individer med ulike preferanser når det kommer til ledelse i en fotballklubb. Her vil både trenerens og spillerens personlighet i stor grad virke inn. Dette er vil det fokuseres på i denne oppgaven gjennom intervjuer av spillere. I en prestasjonsorientert idrett er forholdet spiller-trener vist å være blant de viktigste påvirkningene når det kommer til motivasjon, som også er linket sterkt til prestasjon (Mageau & Vallerand, 2003). I denne oppgaven vil det bli diskutert hvordan spillere opplever at trenere tilpasser seg selv og sin lederstil for å få det beste ut av både det enkelte individ og av laget som et kollektiv. Hvordan spillere opplever sin egen hverdag utenom trening og kamparenaen er også noe oppgaven vil fokusere på i et forsøk på å besvare problemstillingen. Basert på disse aspektene er problemstillingen følgende:

På hvilken måte kan fotballtrenerens lederstil påvirke spillernes opplevelse av hverdagen og deres prestasjoner?

Studien ønsker å kvalitativt studere spillernes perspektiv og hvordan de opplever trenerpåvirkning i det daglige, og i trening og kampsituasjon. I tillegg er det av interesse å gå i dybden på hvordan spillerne i hverdagen opplever denne påvirkningen og om det kan knyttes til prestasjonene deres på banen.

1.3. Hvorfor er denne problemstillingen viktig?

Profesjonell toppfotball er et underholdningsprodukt, men spillerne som utøver idretten er også individer som føler på press, har egne behov og som føler på de samme følelsene som andre også kan kjenne på i jobbsammenheng. Forskning på denne yrkesgruppen gir mulighet for å få en unik innsikt i hvordan spillerne selv oppfatter det å være profesjonell idrettsutøver, samt hvordan de ideelt sett ønsker å ha det på jobb. Ved å i stor grad fokusere på hvordan deres nærmeste sjef kan påvirke dem, kan oppgaven gi en ny og interessant vinkling på hvordan komplekse relasjoner i en prestasjonsidrett som fotball er bygget opp. Studien vil også kunne fungere som en vekker for eksisterende trenere om hvordan spillere selv ønsker å bli behandlet, eller eventuelt ikke bli behandlet. Derfor anser jeg at ved å besvare min problemstilling kan oppgaven være et viktig bidrag til feltet når det kommer til fokus på spillernes behov og hvordan best utnytte deres styrker for å få det beste ut av dem. Samtidig kan oppgaven bidra som en rettesnor for trenere og ledere i fotballklubber ettersom den gir unik innsikt i spilleres spesifikke ønsker og preferanser angående trenerstil og generelt arbeidsmiljø i toppfotballen.

1.4. Oppgavens oppbygning

Oppgaven vil først ta for seg det teoretiske rammeverket den skal ta utgangspunkt i, som her inkluderer gjennomgang av aktuelle ledelsesteorier som oppgaven finner relevant. Her vil ulike måter å se på ledelse i idrett legges frem, før oppgaven vil presentere den metodiske tilnærmingen med en redegjørelse av vitenskapelig ståsted samt hvordan refleksiv tematisk analyse er benyttet. Videre vil funnene gjort i intervjuene beskrives og til slutt diskuteres med utgangspunkt i oppgavens problemstilling. Helt avslutningsvis vil studiens begrensninger drøftes, og forslag om feltets vei videre legges frem sammen med konklusjonen.

2. Teoretisk rammeverk

Det teoretiske grunnlaget for oppgaven tar i stor grad utgangspunkt i ledelsesteorier som kan bidra til å forstå hvordan en trener kan påvirke sine spillere. I dette kapittelet vil teori om spiller-trener forholdet legges frem, samt teoriene leader-member exchange (LMX), situasjonsbestemt ledelse, relasjons- og oppgaveorientert ledelse, og til slutt legges fullspektrumsmodellen frem. På generelt grunnlag er det vesentlig å være tydelig på hva oppgaven legger til grunn når ledelsesbegrepet diskuteres.

Ledelse som begrep kan defineres som den atferdsmessige prosessen der man påvirker individer og grupper mot et sett av definerte mål (Barrow, 1977). Selv om dette er en tradisjonell definisjon dekker den også det oppgaven legger til grunn når den tar for seg ledelse i en idrettskontekst. Innen idretten refererer ledelsesatferd til den progressive og dynamiske utviklingsprosessen av det individuelle lederskapet som påvirker både spillerne og laget gjennom interaksjon, hvor man til slutt når lagets kollektive mål (Vincer & Loughhead, 2010). For en trener i lagidrett er det av essens å finne en bestemt lederatferd som kan tilpasse seg de ulike situasjonene man står ovenfor, men ikke minst å tilpasse seg de ulike spillerne og individene man skal lede (Fransen et al., 2015). Årsaken til dette er at spillernes individuelle personlighetstrekk og miljø de er vant til vil føre til at de har ulike preferanser på hvilke lederstil de ønsker og er komfortable med (Luo & Xie, 2018). Dette er noe som det teoretiske rammeverket vil gå nærmere inn på i teoriene om den situasjonsbestemte ledelsen, samt i fremleggelsen av den oppgaveorienterte og menneskelige dimensjonen av ledelse.

Før oppgaven går inn på de spesifikke teoriene er det viktig å forstå hvordan dette forholdet mellom spiller og trener er i idrettens verden, og i fotballen, ettersom dette vil være utgangspunkt for det teoretiske rammeverket i oppgaven.

2.1. Spiller-trener relasjonen

Fotball er et prestasjonsbasert yrke som til syvende og sist handler om resultater og det å slå den motstanderen man står ovenfor, noe som gjør at trenerens arbeidsoppgaver gjerne skiller seg fra «normale» yrker. De mest sentrale ansvarsområdene til en trener eller en manager er å velge ut lag, og taktiske vurderinger blir ofte ansett som kjerneansvaret (Crust & Lawrence, 2006). Det er dog ikke disse taktiske ansvarsområdene som sitter i hovedsetet i denne oppgaven. Crust og Lawrence (2006) refererer til Perry (2000) som trekker frem blant annet spillernes velbehag, spillerdisiplin og spillerutvikling som helt avgjørende oppgaver for en trener i toppfotballen for at laget skal lykkes. For at man som trener skal kunne utføre

disse oppgavene til et optimalt nivå er derfor relasjonen til spillerne sentralt, både på individnivå og på gruppenivå (Feddersen et al., 2021). Dette blir i eksisterende sportspsykologi referert til som *spiller-trener forholdet*. En definisjon av denne relasjonen er at trenerens og spillerens emosjoner, tanker og atferd er delt og sammenknyttet (Jowett & Ntoumanis, 2004). En slik definisjon legger opp til at forholdet er toveis og at det ikke utelukkende er trener som påvirker spiller, men at påvirkningen kan gå begge veier. Akkurat dette er noe oppgaven vil komme tilbake til.

Forholdet mellom en spiller og trener har blitt vist å være essensielt på flere måter og i flere sporter, der en trener kan være mer enn en leder ved å bidra til å hjelpe spillerne til å tilegne seg verdifulle livserfaringer og utvikle seg på et personlig plan (Gould & Carson, 2008). I fotball er det viktig for spillerne å prestere, og forholdet til trener har blitt vist å ha en signifikant betydning for både prestasjon, selvfølelse og generell tilfredshet (Sæther et al., 2017). Jowett og Ntoumanis (2004) har vist at som trener i toppidretten kan det å ha et godt forhold til spillerne sine redusere følelsen av stress hos spillerne, samt avle gode prestasjoner og gjøre at spillerne har det bedre i en prestasjons setting. Her er det også sentralt å merke seg at enkelte egenskaper ved det enkelte individet gjør noen utøvere predisponert for å oppleve et sterkere spiller-trener forhold. Rodahl og kolleger (2015) viste at ishockeyspillere som var mentalt sterke hadde et bedre utgangspunkt enn andre for å oppleve et godt forhold til trenerne enn de som ikke var like mentalt sterke. I denne sammenheng refererer mental styrke til å ha et naturlig utviklet psykologisk overtak som gjør det mulig for enkelte individer å håndtere stressorer i idretten bedre enn andre, der spesielt det å være selvsikker og fokusert er avgjørende (Jones 2002). Årsaken til at enkelte er mer predisponert for å oppleve en god spiller-trener relasjon enn andre kan bunne i at i idretter som ishockey og fotball vil det, i motsetning til individuelle idretter, være mange spillere som ønsker oppmerksomhet fra trener. Dette vil i konsekvens lede til at trener får mindre tid med individet (Rhind et al., 2012).

Når forholdet mellom spiller og trener diskuteres er det essensielt å også sette søkelys på de individuelle forskjellene mellom ulike trenere. Forskning har vist at det å ha en empatisk trener er avgjørende (Lorimer & Jowett, 2010). Dette personlighetstrekket hos trenere er vist å korrelere sterkt med følelsen av suksess hos spillerne (Lorimer & Jowett, 2010). Videre har forskning på dette forholdet vist at en tett og empatisk spiller-trener relasjon kan være en signifikant ressurs når man skal håndtere hverdagen i et ellers stressende miljø. På motsatt side kan et dårlig forhold til treneren føre til at spilleren ser på den aktuelle treneren som en trussel i istedenfor en ressurs (Sæther et al., 2017).

2.2. Leader member exchange (LMX)

Forholdet mellom spiller og trener blir som nevnt ofte vurdert som et toveis forhold som går begge veier. Derfor har forskning sammenknyttet dette forholdet med teorien om leder-medlem byttehandelen (*Leader member exchange*), forkortet LMX (Case, 1998). LMX-teorien ble utviklet på 70-tallet og senere utvidet av Graen og Uhl-Bien (1995). Teorien fokuserer på kvaliteten på forholdet mellom leder og følgere, og hevder at effektivt lederskap forekommer når de to partene evner å utvikle et modent lederskap og utnytte fordelene et sunt forhold bærer med seg (Graen & Uhl-Bien, 1991). LMX-teorien kan gjelde både innen idrett og arbeidslivet, og beskriver forholdet mellom spiller og trener som et gjensidig forhold mellom de to individene (Graen & Uhl-Bien, 1995). Å knytte sammen LMX-teori og idrett ble tidlig gjort av Case (1998) som så likhetene mellom denne teorien og forholdet en trener har med en utøver, og at mekanismene i forholdet hadde store likheter til denne teorien.

Teorien om bytteforholdet i LMX indikerer derfor at det er en prosess som både går fra trener til spiller og en relasjon som går fra spiller til trener, gjennom gjensidig respekt, tillit og forpliktelse (Jowett et al., 2017). Dette er alle aspekter som er helt sentrale når det kommer til forholdet mellom en spiller og en trener i en prestasjonsidrett som fotball, der det avhenger av at man vet hvor man har hverandre for å få maksimalt ut av relasjonen. En trener og en spiller utvikler et slikt toveis forhold over tid, først gjennom en transaksjonell fase der spilleren jobber for treneren ut av egne interesser. I neste fase av LMX beskrives forholdet mellom de to partene som et partnerskap både leder (trener) og følger (spiller) må være komfortabel med. Dersom dette oppnås vil det oppstå et gjensidig forhold der tillit og forståelse står i sentrum, i tillegg vil man her også kunne dele personlig informasjon og føle seg komfortabel med leder i et slikt forhold (Solomon, 2019).

I forholdet mellom en sjef og en medarbeider er det viktig å strebe etter en positiv relasjon, og for mange inkluderer dette å minimere den hierarkiske avstanden mellom dem (Johnson, 2020). Ved å begrense de hierarkiske barrierene kan man som sjef åpne for en bedre kommunikasjon med ansatte og man kan ha ikke-jobbrelaterte samtaler med hverandre. Et resultat av dette kan bli at leder-medarbeider forholdet heves til et nytt nivå og at kommunikasjonsflyten forbedres (Johnson, 2020). En mulig fallgrube ved dette er at det kan føre til at forskjellen mellom sjef og ansatt kan viskes ut og at rollene man skal ha i organisasjonen bli mindre tydelig, som potensielt kan føre til at respekten en ansatt har til sin sjef reduseres (Schepers & van der Borgh, 2020). At en sjef opptrer som sjef og ikke en kompis for sine ansatte blir derfor essensielt for å ikke oppleve disse uklare rollene (Risan, 2012).

LMX vektlegger videre det at ledere ikke utøver en og samme form for lederskap til alle deres medlemmer i den samme enheten (Caliskan, 2015). Tidligere ble det tenkt at ledere utøver en og samme lederstil til alle medlemmene, men LMX teori motsier dette og hevder at leder tilpasser sin stil til de ulike individene. LMX ilegger også blant annet viktigheten av kommunikasjon i ledelsen, og at sunn kommunikasjon i tur kan avle gode og sunne relasjoner mellom trener og spiller (Caliskan, 2015). Noe av essensen i LMX er at treneren må ta høyde for at alle de ulike spillerne har egne behov og ulike respektive ferdigheter (Breukelen et al., 2012). Slike aspekter gjør at lederen må tilpasse deres lederstil i henhold til hver spillers behov og ferdigheter, istedenfor å utøve en og samme generell lederstil mot alle spillerne (Graen et al., 1982).

2.3. Situasjonsbestemt ledelse

Relatert til spiller-trener forholdet er det avgjørende å studere hvordan treneren leder den individuelle spilleren. I tillegg er det av interesse å gå i dybden på hvordan den spesifikke situasjonen kan påvirke treneren og trenerstilen som benyttes. Teorien om situasjonsbestemt ledelse (*situational leadership*), forkortet SLT, ble først lagt frem av Hersey og Blanchard og omhandler måter en leder tilpasser seg situasjonene som man møter fordi situasjonen i seg selv krever det (Kaifi et al., 2014). Teorien er en av de mest berømte innenfor feltet, og er en av de mest benyttede teoriene når man undersøker ledereffektivitet (Thompson & Vecchio, 2009).

Situasjonsbestemt ledelse er bygget opp gjennom to elementer, et oppgaveorientert og et relasjonsorientert (Northouse, 2004, referert i Kaifi et al., 2014). Ledere som utøver situasjonsbestemt ledelse tar høyde for de individuelle behovene til individene de leder, men de tar også høyde for hva miljøet og situasjonen krever av dem (Elaine, 2019). Noe av det som er mest gunstig med situasjonsbestemt ledelse er at den åpner for at lederen kan kombinere både en relasjonsorientert tilnærming og en oppgaveorientert tilnærming. Dette kan en leder gjøre samtidig som de situasjonelle og omkringliggende aspektene blir tatt høyde for (Elaine, 2019). Relasjonsorientert og oppgaveorientert tilnærming hos leder vil oppgaven komme tilbake til senere i kapittelet. Videre har Kaifi og kolleger (2014) eksemplifisert situasjonsbestemte ledere ved at dette kan være en fotballtrener som evner å tilpasse seg selv og sin lederstil til hver kampsituasjon og til hver enkelt spiller. Dette er med å underbygge hvorfor akkurat denne teorien anses som relevant for oppgaven.

Siden teoriens introduksjon tidlig på 70-tallet har forskningen vært tydelig på at noe av det viktigste en leder kan gjøre er å behandle sine ansatte ulikt, og at ledere må være klar over de individuelle styrkene og svakhetene til individene de skal lede (Thompson & Glasø,

2018). Her er det viktig å merke seg at siden SLT ble introdusert har den gjennomgått flere endringer der blant annet hvordan de ansatte vurderer sine ledere har fått mer innflytelse (Thompson & Glasø, 2018). Dette har blitt vist å henge sammen med både jobbtilfredshet og hvor effektiv de ansatte anser sin leder til å være (Piccolo et al., 2012). På en annen side fremhever Graeff (1997) i sammenheng med forskning på SLT at det burde vært mer forskning på modellen. Det blir her hevdet at det ikke er en teori, men heller en praktisk modell som gjør et forsøk på å forklare ledelse og mekanismene som kan inngå i dette (Graeff, 1997).

Muchiri og kolleger (2011) vektla hvordan situasjonsbestemte ledere tilpasser sitt eget lederskap til situasjonen og baserer det på de ansattes individuelle behov og preferanser. Situasjonsbestemt ledelse og idrett ble brukt en del i eldre forskning av blant annet Park (1987) som viste at den situasjonsbestemte ledelsesmodellen kan bidra til å utvikle bedre fotballtrenere, og ikke minst øke prestasjonen til spillerne på banen. Forskningen her viste at trenere som innehadde både høy grad av relasjonsskapende ferdigheter, samtidig som trener var oppgaveorientert ville føre til høyest grad av effektivitet (Park, 1987). Hvordan forholdet med trener oppleves for spilleren selv er ifølge forskningen avgjørende for hvordan utøveren anser trenerens kvalitet (Park, 1987).

I relasjon til dette viste forskning av Davis og Jowett (2014) at relasjonen utøver har til trener avhenger av spiller selv, ettersom individer med en svakere evne til å knytte seg til andre mennesker opplevde det vanskelig å skape en sterk relasjon til trener sammenlignet med mindre forsiktige spillere. Gulliver og kolleger (2012) oppdaget videre at tidligere negative erfaringer i spiller-trener forholdet kunne føre til at spillere ikke søker til trener for støtte. Positive handlinger fra trener som sosial støtte kunne likevel bidra til at spillerne i større grad åpnet seg for trener (Gulliver et al., 2012). Dette underbygger at trener selv må evne å tilpasse seg til ulike situasjoner og individer.

2.4. Relasjonsorientert og oppgaveorientert ledelse

I sammenheng med forskning på situasjonsbestemt ledelse vil de ulike trenertypene og hvordan de tilpasser sin lederstil til hver enkelt spiller være det mest sentrale (Thompson & Glasø, 2018). Her vil det derfor også være ulike lederstiler som hver enkelt spiller foretrekker. Oppgaven skiller mellom det som kalles oppgaveorientert ledelse og relasjonsorientert ledelse. Dette er også to av hovedkomponentene i den situasjonsbestemte ledelsen forklart over, og inngår også i LMX-teori. Innenfor feltet ledelse, har det i lang tid vært av interesse å studere hvordan leders handlinger og lederstil påvirker de ansatte både personlig og når det kommer til effektiviteten. Det vil her være individuelle forskjeller der

noen ledere i større grad fokuserer på de oppgavene som skal utføres, mens andre legger mer fokus på relasjonene med de ansatte (Bass & Stogdill, 1990). Med bakgrunn i disse utslagene ledernes handlinger kan få, skiller man altså derfor mellom oppgaveorientert og relasjonsorientert lederatferd (Derue et al., 2011)

Disse to atferdstypene hos leder skiller mellom atferd rettet spesifikt mot arbeidsoppgavene, altså de strengt organisatoriske aspektene ved virksomheten, og den atferden som er rettet mot det sosiale samspillet på arbeidsplassen (Bass & Stogdill, 1990). Ved en oppgaveorientert lederatferd kjennetegnes leder gjennom at vedkommende står i sentrum og har full kontroll over beslutningene som foretas. I en oppgave, eller autokratisk lederatferd involveres ikke de ansatte i avgjørelser, og organisasjonen har ofte en tydelig hierarkisk oppbygning (Derue et al., 2011). Dette kan eksemplifiseres ved at en fotballtrener tar avgjørelsene sine alene og spillerne opplever at det er vanskelig med kommunikasjon og samarbeid. Ifølge Blau og Scott (1962) sitt kapittel «The concept of formal organization» oppfattes tradisjonelt sett ledere med en ren oppgaveorientert stil som at de holder stor mental avstand til sine ansatte, og kan anses som kald og lite tilstedeværende.

På andre siden av spekteret finner man den relasjonsorienterte og mer demokratiske lederatferden. Denne forklares av Bass & Stogdill (1990) som en menneskelig tilnærming der leder holder seg vennlig og som en støttende figur og støttespiller for sine ansatte. Ved en ren relasjonsorientert tilnærming ønsker man som leder å danne emosjonelle og sosiale bånd med sine følgere (Bass & Stogdill, 1990). En slik lederstil kobles ofte til det å ha åpne kommunikasjonskanaler, delegere ansvar og gir de ansatte i større grad muligheten å få ut sitt indre potensiale. Den kan karakteriseres ved å involvere de ansatte og fokusere på den tilliten og båndene man har med dem. Relasjonsorientert stil anses som demokratisk og ansattorientert heller enn autokratisk og produktivitet orientert (Bass & Stogdill, 1990). Ofte kobles den relasjonsorienterte ledelsesstilen til emosjonell intelligens hos treneren. Emosjonell intelligens refererer til evnen man har til å se og lese andres følelser, skille mellom disse og bruke den informasjonen til å styre egne tanker og handlinger (Salovey & Mayer, 1990). En studie av Mandell og Pherwani (2003) viste at ledere som utøvde en transformasjonell lederstil også skåret høyt på emosjonell intelligens, samt at transformasjonelle ledere evner å skaffe respekt og tillit av sine arbeidstakere.

I fotball- og idrettssammenheng vil åpenbart lederstilene variere veldig fra klubb til klubb og trener til trener. Ved en oppgaveorientert lederstil i fotballen preges denne gjerne av en lite personlig tilknytning til spillerne, og spillerne blir sett på som brikker i et større system (Pratt & Eitzen, 1989). En slik oppgave- og effektivitetsorientert stil hos trenere i

fotball har vært forsket på lenge. Sage (1973) analyserte dette og forklarte det slik at rent oppgaveorienterte trenere ofte kan kontrollere spillere og utøvere gjennom både trening og kampsetting, men også i andre faser av livet. En trener med autoritære linjer kan i ekstreme tilfeller av oppgaveorientert ledelse kontrollere hvordan spillerne tilbringer sin egen fritid, deres treningsregimer og ferier (Sage, 1973). I denne forskningen av Sage blir det lagt fokus på at spillernes jobb som fotballspiller blir en negativ ressurs i hverdagen, og at denne jobben blir som en 24-timers jobb (Sage, 1973).

På tross av at trenerne noen ganger holder en slik autokratisk linje indikerer det ikke at de er autokratiske som personer, men at det kan ligge spesifikke organisatoriske årsaker bak (Pratt & Eitzen, 1989). Trenere er ansvarlige for lagets prestasjoner og dersom spillerne ikke leverer som de skal blir det trenerne som ofte må ta støyten, og gjerne stå i fare for å miste jobben. Etersom trenere må håndtere faktorer som skader, uflaks på banen og andre ukontrollerbare momenter streber gjerne treneren etter så mye kontroll som mulig (Pratt & Eitzen, 1989). Det denne ekstreme kontrollen over spillerne i verste fall kan føre til er at treneren pusher spillerne til sitt ytterste og forbi gjennom ekstreme treningsøkter og tar kontroll over hele livet deres, også utenfor banen (Pratt & Eitzen, 1989). Ofte snakkes det om 24-timersutøveren som refererer til det at arbeid og fritid ikke lar seg forene og man føler alltid man er på jobb (Graham & Smith, 2021). I en slik tilværelse fokuserer man på det man spiser, hvordan søvnen er og man må ta vare på seg selv i stor grad også utenfor de spesifikke arbeidstidene (Graham & Smith, 2021). Denne balansen mellom arbeid og fritid refereres ofte til som arbeids-fritidsbalansen. Når det gjelder denne balansen har også nyere forskning vist at en treners stil kan bidra til å predikere hvordan spillerne opplever de krevende jobbkravene (Morrow & Howieson, 2018). Utøverne må altså planlegge deres hverdag rundt lite forutsigbare situasjoner der man blant annet må jobbe i helger og kvelder, leve med stort press og jobbe under nye trenere og ledere relativt ofte (Eason et al., 2018).

Press fra trenere er noe spillere kjenner på. En av grunnene er at trenerne selv har et enormt press på å prestere for å beholde sine jobber (Pratt & Eitzen, 1989). Dette funnet støttes av Cronin og kolleger (2019) som undersøkte hvilke utfordringer trenere i Premier League står overfor i det daglige. Dette gjorde de gjennom en casestudie av en anonym trener i den øverste divisjonen i England. I studien så man at presset trenerne føler på, ofte overføres til spillerne gjennom at de beste og mest avgjørende spillerne kan bli brakt for raskt tilbake fra skader og dermed også påvirke prestasjonene negativt. Den ikke navngitte treneren uttaler også at dette presset trenerne føler på kan endre deres egen personlighet (Cronin et al., 2019). Dette bidrar til økt forståelse for hvorfor en trener kan virke mer autoritær enn det han/hun

kanskje egentlig er som person. Cronin og kolleger (2019) sin studie viser at det å bry seg om spillerne og sørge for at de har det bra, selv under et stressende miljø er noe av nøkkelen for å lykkes som trener og for at organisasjonen skal nå sine ønskede mål.

Som spiller kan det være krevende å håndtere stressorer i omgivelsene rundt. En slik stressorer i en prestasjonsidrett er redselen for å feile, eller *fear of failure* (Sagar et al., 2010). Begrepet ble konseptualisert av Atkinson (1957) og refererer til at i visse situasjoner kan redselen for å mislykkes trumfe ønsket om å lykkes. Dette kan gjøre at individer kan ønske å trekke seg unna i redd for å mislykkes (Sagar et al., 2010). I fotballsammenheng er dette relatert til følelsen av press ved man er redd for å mislykkes i kamp, og dermed redd for å prøve på noe som kan ha høy risiko. I hvilken grad man føler en situasjon vil mislykkes og dermed gi en negativ konsekvens, er det som avgjør hvor sterk et individs «fear of failure» er (Sagar et al., 2010).

Ettersom man som spiller opplever et betydelig press fra utenforstående faktorer som medier, trenere og supportere har mange spillerne lært seg strategier for å håndtere nettopp dette (Bruening & Dixon, 2007). Slike håndteringsstrategier kan innebære å ha sterke bånd og nettverk av familie og venner rundt seg, planlegge godt og sørge for å ha gode rutiner for avkobling. Dette kan være gode hjelpemidler for å tydeliggjøre disse grensene mellom arbeid og fritid, og finne en god balanse (Bruening & Dixon, 2007). Disse utfordringene er like for alle profesjonelle spillere, men noe av kjernen er hvordan spillerne individuelt håndterer uforutsigbarheten og presset de står overfor (Graham & Smith, 2021). Det er med bakgrunn i denne individualiteten at en treners påvirkning blir så essensiell og at trenere derfor er bevisst på spillernes individuelle behov og preferanser.

2.5. Fullspektrumsmodellen

Avslutningsvis i teoridelen er det vesentlig å presisere hvordan ledelse fungerer som et kontinuum og at det ikke er en statisk prosess. Når man diskuterer oppgaveorientert og relasjonsorientert ledelsesatferden er det relevant å trekke inn *fullspektrumsmodellen* om ledelse. Dette er en teori som henger tett sammen med ledelsesformene transformasjonsledelse og transaksjonsledelse (Mathiesen, 2014). Transformasjonsledelse er knyttet til relasjonsorientert ledelse og innebærer at man som leder i stor grad ønsker å bedre samarbeidsrelasjoner, sosiale relasjoner, og at lederen engasjerer seg i medarbeiderne slik at man oppfordrer til motivasjon, samt bidrar til det kollektive (Mathiesen, 2014; Michel et al., 2010). På den andre siden finner vi transaksjonelle ledere som i større grad fokuserer på et bytteforhold og har en større sammenheng med den oppgaveorienterte lederstilen. Ved en sterk transaksjonsorientert leder blir de ansatte oppfordret til å følge leders regler og ordre

(Michel et al., 2010). I tillegg til transformasjon og transaksjonsledelse inneholder spekteret av ledelsesatferd i fullspektrumsmodellen også laissez-faire ledelse (Michel et al., 2010). Laizzes-faire, eller “la det skure” ledelse beskrives av Mathiesen (2014) som at en leder opptrer passivt og i liten grad tar tak i de arbeidsoppgavene som en leder skal for at organisasjonen skal fungere. For en fotballtrener vil derfor dette være svært lite gunstig, og ved å ignorere sine oppgaver kan treneren føre til at klubben ikke vil nå de målene den ønsker.

Fullspektrumsmodellen viser altså til at ledelse er komplekst og at ledere opererer i et spekter som går fra en absolutt laissez-faire leder på den ene siden og til effektiv ledelse på motsatt side (Mathiesen, 2014). Det denne modellen viser er at ingen leder er utelukkende oppgaveorientert eller utelukkende relasjonsorientert, men at det er mange nyanser innenfor ledelse og at alle individer er ulike (Michel et al., 2010).

Innenfor fullspektrumsmodellen har forskning vist at for å kunne optimalisere ledelseeffektiviteten i en bedrift bør leder benytte seg av både oppgaveorientert og relasjonsorientert ledelse (Michel et al., 2010). For å få det beste ut av sine ansatte bør man innenfor en oppgaveorientert ledelsestype fokusere på disiplin hos de ansatte, og dersom de ikke følger retningslinjer burde dette føre til en form for sanksjon (Hinkin & Schriesheim, 2008). Leder burde ved den relasjonsorienterte stilen sørge for at fokus på støtte, utvikling og delegering står i sentrum for å få det beste ut av sine ansatte, i dette tilfellet spillerne sine (Michel et al., 2010).

Videre blir det i forskning vedrørende fullspektrumsmodellen også tatt høyde for de individuelle forskjellene mellom utøvere. Didari og kolleger (2012) undersøkte nettopp hvordan oppgave og relasjonsorienterte ledere hadde innvirkning på idrettsutøvere. I denne studien ble det ikke funnet et signifikant forhold mellom én av lederstilene og produktivitet hos profesjonelle utøvere, men det ble funnet økt nivå av effektivitet og produktivitet med moderate mengder av både relasjons- og oppgaveorientert lederstil hos trener (Didari et al., 2012). Dette funnet bidrar til å underbygge det at en leder ikke kan være endimensjonal, men behøver å benytte begge disse stilene. I tillegg fant Michel og kolleger (2010) at en oppgaveorientert lederstil mer gunstig for å predikere utførelse av selve arbeidsoppgavene, mens relasjonsorientert lederstil var bedre for å predikere jobbtfredshet, jobbengasjement og motivasjon. Dette er funn som understreker viktigheten av å bruke ulike lederstiler til ulike personer og forskjellige situasjoner.

3. Metode

I dette kapitlet vil jeg redegjøre hvordan jeg har gått frem for å undersøke forskningsspørsmålet og jeg vil presentere metodene jeg har brukt i datainnsamlingen, transkriberingen og analysen. Mitt vitenskapelige ståsted vil også bli lagt frem i dette kapitlet.

Utvelgelse, rekruttering og datainnsamling ble gjort i samarbeid med en medstudent. Årsaken til denne vurderingen skyldes våre relativt like problemstillinger og ved å foreta datainnsamlingen sammen ville det forenkle prosessen for oss, samt at vi blant annet fikk ekstra utbytte av hverandres nettverk i rekrutteringsprosessen.

3.1. Kvalitativ metode

Oppgavens overordnede mål er å studere hvordan fotballtrenere kan påvirke fotballspillernes opplevelse av egen hverdag og prestasjoner. Med bakgrunn i problemstillingen var det derfor naturlig å velge en kvalitativ tilnærming. Det ble valgt en kvalitativ og ikke en kvantitativ tilnærming ettersom den kvalitative gir best forutsetninger for å kunne besvare den aktuelle problemstillingen. Kvalitativ forskning er dessuten ansett som godt egnet til å studere fenomener der det ikke er gjort mye forskning tidligere (Kvale & Brinkmann, 2017). Dette er også tilfellet her ettersom det eksisterer lite kunnskap om hvordan hverdagen og den mentale helsen til fotballspillere som yrkesgruppe er (Gouttebarga & Kerkhoffs, 2018). Kvalitativ forskningsmetode gjør det mulig for forskeren å få innsikt i informantenes opplevelser, følelser og den verden og hverdagen de har, noe den kvantitative metoden ikke muliggjør på samme måte (Kvale & Brinkmann, 2017).

For at oppgaven på best mulig måte skulle få innsikt i hvordan en fotballtrener kan påvirke opplevelsen av hverdagen og prestasjonen til spillerne, var det sentralt å få frem de opplevelsene og inntrykkene spillerne har av sine trenere. Dette vil også passe inn med hva kvalitativ forskning kan bidra til i psykologisk forskning, der man er interessert i å tilegne oss kunnskap i relasjon til menneskelig atferd og opplevelser (Willig, 2019). Spesielt det faktum at kvalitativ forskning ønsker å få frem en forståelse av menneskers erfaringer og de meninger som i tur gis til opplevelsene deres, er noe som gjør kvalitativ metode passende for oppgaven.

Dataanalysen som ble benyttet for datainnsamlingen var tematisk analyse. Tematisk analyse er en form for analyse som kan brukes og anvendes i ulike typer kvalitativ forskning (Clark et al., 2015). I denne analyseformen er det forsker selv som bestemmer rammeverket

og hvilke typer data som ønskes innhentet, og på hvilken måte analysen implementeres i forskningen (Braun & Clarke, 2006). Ettersom tematisk analyse gjør at forsker får større frihet i datamaterialet ble denne valgt.

Som Braun og Clarke (2019) legger frem eksisterer det flere typer tematisk analyse og denne oppgaven har valgt å benytte seg av den reflekssive tematiske analysen (RTA). En del av grunnen til dette er at den reflekssive tilnærmingen vektlegger forskerens aktive rolle i kunnskapsproduksjonen. I den reflekssive analysen er ikke målet nødvendigvis å sørge for nøyaktighet eller konsensus i kodingen, men denne typen tematisk analyse handler om forskerens reflekssive og gjennomtenkte samhandlinger med dataen og den analytiske prosessen (Byrne, 2021). Oppgaven vil ta for seg hele den analytiske prosessen og utbrodere om den reflekssive tematiske analysen senere i metodekapittelet.

3.2. Vitenskapelig ståsted

I vitenskapelig forskning er det essensielt at forskeren viser til sitt vitenskapelig ståsted ettersom dette gir leseren viktig informasjon om de underliggende antagelser om virkeligheten som ligger til grunn i forskningen. En slik antagelse kalles gjerne for et paradigme og det eksisterer tre ulike av paradigmer; *ontologi*, *epistemologi* og *metodologi* (Guba & Lincoln, 1994). Ettersom målet med denne oppgaven er å undersøke hvordan trenere kan påvirke spillernes opplevelser av hverdag og prestasjoner vil det være den epistemologiske tilnærmingen som er best egnet.

Det epistemologiske paradigme tilsier at mennesker må studeres ut ifra deres egen virkelighetsoppfatning (Guba & Lincoln, 1994). I dette prosjektet blir det epistemologiske benyttet ettersom det er opplevelsene til informantene som studeres. Et viktig aspekt her er at sosial og psykologisk kunnskap kommer gjennom de erfaringene som deles mellom mennesker. (Trevarthen, 2009). Oppgaven tar også utgangspunkt i *fenomenologi* som forstås som studien av de opplevde erfaringene man har i verden (van Manen 2016). Dette er i tråd med det som refereres til som hermeneutisk-fenomenologisk epistemologi som viser til at studiens funn og resultater formes gjennom et samspill mellom forskers forhåndsantakelser og informantenes historier. Viktigheten av forskers egne erfaringer i analysen av informantens opplevelser blir dermed tydelig, noe oppgaven vil komme tilbake til i analysen.

Man kan i denne fenomenologiske epistemologien studere kunnskap gjennom et samspill der man deler erfaringer med hverandre (Mascolo & Kallio, 2018). Jeg har derfor valgt dette epistemologiske rammeverket på bakgrunn av at det gjør det mulig for meg å bruke mine egne erfaringer og forhåndsantakelser som forsker. I fenomenologisk epistemologi vil man som forsker reflektere over informantenes uttalelser, samt tolke disse

uttalelsene med bakgrunn i hverdagslige prosesser av sosial kommunikasjon og tolkning (Hammersley, 2006). I tillegg til dette ønsker jeg å forstå treners påvirkning på spillerne ut fra informantenes eget ståsted og deres subjektive erfaring av treners påvirkning på dem.

Med bakgrunn i det vitenskapelige ståstedet lagt frem over, opererte jeg med en refleksiv tematisk analyse og dette gjorde at jeg hadde litt ulike måter å analysere dataen på. Oppgaven har benyttet både latent og semantisk analyse. I den latente analysen fokuserte jeg som Clarke og kolleger (2015) forklarer, på de meningene som ligger mellom linjene, som ikke blir uttalt eksplisitt. I tillegg blir semantisk analyse brukt ved å fokusere på det informantene faktisk uttaler og det eksplisitte meningsinnholdet (Braun et al., 2019).

Videre ble det i mitt tilfelle benyttet en induktiv tilnærming som refererer til en analyse drevet av selve dataen der man kommer frem til teorier gjennom å analysere datamaterialet. På en annen side tolket jeg data gjennom en deduktiv metode da det ble sørget for at dataene kodet passet inn til oppgavens problemstilling og formål (Braun & Clarke 2013). Årsaken til disse valgene er med bakgrunn i det vitenskapelige ståstedet der jeg ønsket å forstå problemstillingene ut fra spillernes egne subjektive erfaringer. Oppgaven vil utbrodere nærmere om disse valgene når den tar for seg analyseprosessen senere i dette kapitlet.

3.3. Utvalg

I kvalitativ metode er det vanlig å benytte seg av et lite utvalg informanter slik at man i større grad kan gå i dybden i stoffet. Dette står i kontrast til den kvantitative praksisen som har et større utvalg og søker etter statistisk signifikans (Miles & Huberman, 1994). Studiet benyttet få informanter da det ble intervjuet seks stykker over en periode på cirka én måned. Som Miles og Huberman (1994) trekker frem så er det i kvalitative studier normalt at man bruker flere utvelgingsstrategier for å på best mulig måte undersøke et forskningsspørsmål. I kvalitative studier kan det derfor være av interesse å benytte seg av formålsutvalg (*purposeful selection*), fremfor tilfeldige utvalg for å sikre at informantene bidrar til en optimal belysning av studiens problemstilling (Etikan et al., 2016). Med bakgrunn i dette var det naturlig for meg å velge fotballspillere på profesjonelt nivå som informanter ettersom de i størst grad ville ha forutsetninger for å gi informasjon om hvordan treneren påvirker deres hverdagsopplevelse og prestasjoner.

Selv om man på mange måter kan hevde at formålsutvelgingen var studiens hovedmetode, ble det i denne studien også til dels valgt informanter ved bruk av bekvemmelighetsutvalg og snøballmetoden. Ved bekvemmelighetsutvalg (*convenience sampling*) velger jeg informantene ut ifra den tiden jeg hadde til rådighet og de kontaktene

jeg hadde i fotballmiljøet (Mehmetoglu, 2004). Ettersom jeg ikke foretok intervjuene alene, ble informantene valgt ut ifra bekvemmelighet for både meg og medstudenten jeg samarbeidet med i denne fasen. I sammenheng med bekvemmelighetsutvalget ble også snøballmetoden benyttet der vi forsøkte å innhente ytterligere deltakere fra allerede rekrutterte informanter som de trodde ville hjelpe oss i prosjektene våre (Mehmetoglu, 2004).

3.4. Rekruttering

For rekruttering av informanter til studiet tok vi først kontakt med ulike klubber på det øverste og nest øverste nivået i Norge via e-post for å forhøre oss om de hadde noen spillere som ville være interessert i å delta i prosjektet. Da dette ga et suboptimalt resultat, forsøkte vi å kontakte potensielle informanter gjennom våre personlige nettverk. Nettverkene våre inkluderer kontakter vi selv har opparbeidet oss gjennom flere år i fotballen, noe som gir oss mulighet til å kontakte enkelte som eventuelt kjenner potensielle informanter. For å rekruttere de resterende informantene ble snøballmetoden benyttet der de eksisterende informantene hjalp oss ved at de kjente andre som også kunne bidra for å belyse problemstillingen (Miles & Huberman, 1994).

Deltakerne fikk først informasjon om hvem vi er og hva slags problemstillinger vi ønsket å ta for oss. Det ble deretter sendt ut informasjonsskriv (vedlegg A) hvor det ble informert om deres rettigheter og hva prosjektets formål var. Vi sørget så for at informantene i forkant av intervjuet hadde lest gjennom informasjonsskrivet og signert det vedlagte samtykkeskjemaet (vedlegg A). I rekrutteringsfasen ble det sørget for at informantene var innforstått med at informasjonen de gir i intervjuene vil bli totalt anonymisert, og at det de sa i intervjuene ikke ville få noen konsekvenser for dem. I tillegg ble de opplyst om at dersom de ønsket å trekke seg etter de hadde takket ja, ville heller ikke dette få konsekvenser for dem. Samtlige av informantene som fikk denne informasjonen ønsket delta. Utvalget vi endte opp med hadde da fem norske mannlige spillere på både det nest høyeste og høyeste nivået i Norge, og én utenlandsproff.

3.5. Datainnsamling

Til dette prosjektet ble det foretatt semistrukturerte livsverdenintervjuer som kan beskrives som intervjuer der temaer fra informantenes dagligliv skal studeres ut ifra deres egne perspektiver (Kvale & Brinkmann, 2017). Dette er også i relasjon til den hermeneutiske fenomenologien som oppgaven tar utgangspunkt i, der informant og forsker arbeider sammen for å få bedre forståelse for de fenomenene man undersøker (Lauterbach, 2018). I slike semistrukturerte livsverdenintervjuer har vi som forskere forberedt en intervjuguide (vedlegg

B) med spørsmål og temaer, men man trenger ikke følge den slavisk dersom informant muligjør at samtalen kan ta en litt annen relevant vending (Brown & Danaher, 2019). Selve intervjuene ble gjennomført digitalt, både grunnet ressurser og bekvemmelighet, men også deltakernes preferanser og smitteverntiltak. At intervjuene ble foretatt digitalt kan både anses som en fordel og en ulempe, ettersom det blir vanskeligere å oppfatte informantenes ikke-verbale reaksjoner gjennom telefon og zoom (Mehmetoglu, 2004). Bruken av digitale intervjuer via telefon og Zoom var imidlertid det mest praktiske for dette studiet basert på tid, ressurser og den pågående pandemien på intervjutidspunktet.

3.5.1. Intervjuguide

Prosjektets intervjuguide (vedlegg B) ble utarbeidet i samarbeid med min medstudent og tok utgangspunkt i de to respektive problemstillingene våre. Intervjuguiden ble delt opp i tre deler der del 1 var en innledning med generelle spørsmål om informantens arbeidshverdag. Del 2 var spørsmål hovedsakelig relatert til mitt prosjekt, mens del 3 var spørsmål knyttet hovedsakelig til min medstudents prosjekt. Innledningen (del 1) av intervjuet var først og fremst for å få informanten til å bli vant til å snakke og gjøre både oss intervjuere og informant komfortabel med situasjonen og for å introdusere det felles temaet for intervjuet, nemlig fotballspillere som yrkesgruppe og deres arbeidshverdag. Min medstudents del derimot gikk mer i dybden om arbeidshverdagen til spillerne og hvordan de selv kan bidra til å påvirke og styre den.

Den delen av intervjuguiden relatert til mitt prosjekt (del 2) var delt opp i tre undertemaer: (1) Informantens relasjon til trener og trenerstil, (2) Opplevelse av egen hverdag og (3) Treners effekt på prestasjoner og press. Grunnen til at det ble delt opp i tre deler var for å gi både meg som forsker og informantene en tydeligere oversikt over hva som var ønsket å undersøke nærmere i hver del av intervjuet. Intervjuguiden inneholdt i henhold til normal praksis for et kvalitativt forskningsintervju, spørsmål der man ønsker å få innsikt i sentrale temaer i informantens livsverden og hverdag (Kvale & Brinkmann, 2017). Eksempel på spørsmål som ble stilt kan være; «På hvilken måte har du opplevd at en trener har hatt en effekt på dine prestasjoner på banen?». Slike spørsmål får frem elementer av hvordan hverdagen til informanten utspiller seg i en arbeidskontekst, samtidig som det omfatter at semistrukturerte intervjuer i stor grad belager seg på informantenes hukommelse og tidligere erfaringer (Lauterbach, 2018).

3.5.2. Gjennomføring

I forkant av de seks intervjuene ble det gjennomført et pilotintervju med en bekjent som også driver med fotball på høyt nivå. Å utføre et pilotintervju kan være viktig for å

forberede seg til en studie og sørge for at intervjuguiden og de ideene man har fungerer i praksis (Jariath et al., 2020). Et av hovedpoengene med pilotintervjuet er å sørge for at vi som forskere har muligheten til å gjøre justeringer og revidere intervjuguiden eller rutinene før hovedstudien starter (Kim, 2011). Ved å gjennomføre et slikt intervju ga det oss et godt utgangspunkt for å sette i gang med prosjektene våre. Selve gjennomføringen av intervjuene ble foretatt i løpet av en periode på cirka én måned der det med bakgrunn i koronapandemien fra start ble lagt opp til intervjuer enten via Zoom eller telefon. Dette var samtlige informanter komfortable med og 5 av 6 intervjuer ble gjennomført via Zoom, der det siste ble gjort via telefon. Vi ble enige om en fordeling av intervjuguiden slik at vi begge fikk stilt cirka like mange spørsmål hver, samtidig som vi sørget for at det ble naturlig flyt i intervjuet.

3.5.3. Transkribering

Etter intervjuprosessen var gjennomført ble transkriberingen satt i gang, noe som markerte slutten på det planlagte samarbeidet med datainnsamlingen med min medstudent. Vi ble tidlig enige om at transkribering og koding skulle gjøres selvstendig ettersom dette ville gi oss større eierskap og kjennskap til dataen. Transkribering av et intervju beskrives som prosessen å gjøre formatet om fra tale til skriftlig tekst (Kvale & Brinkmann, 2017). Årsaken til å gjøre dette er for at man skal kunne analysere den dataen som lydopptakene, i dette tilfellet intervjuene gir (McGrath et al., 2019). Lydklippene ble tatt opp på en ekstern båndopptaker for å sikre god kvalitet på opptakene, og at de ikke ble tilgjengelig for andre gjennom å lagre dem digitalt. I henhold til samtykkeerklæringen og informasjonsskrivet ble opptakene oppbevart trygt under hele prosessen og slettet etter de var ferdig transkriberte.

I tillegg ble det i denne fasen tatt hensyn til personvern og sensitiv informasjon. Anonymisering og personvern er nødvendig å være bevisst på når man driver kvalitativ forskning (McLellan et al., 2003). I transkripsjonsfasen er det avgjørende at jeg som forsker behandler navn og annen sensitiv informasjon med omhu. Dersom noe informasjon vil kunne føre til personlig eller sosial skade for informant blir det utelatt eller anonymisert i henhold til informasjonsskrivet (McLellan et al., 2003). I dette prosjektet ble det lagt frem en del informasjon om erfaringene disse spillerne har med fotballen som yrke og det var derfor viktig å anonymisere disse informantene slik at de ikke kunne bli gjenkjent. Derfor ble egennavn på spillere, trenere eller klubber i transkriberingen erstattet med eksempelvis «trener x» og «klubb y», eller «tidligere trener» og «nåværende klubb».

Braun og Clarke (2006) fremhever transkribering som et essensielt steg for å oppnå en vellykket tematisk analyse. På en annen side presiserer de at tematisk analyse ikke krever at transkriberingen er like detaljert som det samtalen faktisk er. Noe som imidlertid er viktig er

at man har transkribert tilstrekkelig informasjon som gjør transkripsjonen tro til den meningsdannelsen intervjuet skapte (Braun & Clarke, 2006). I dette prosjektet ble intervjuene stort sett transkribert ordrett, men tenkepauser og avbrekk ble ikke vektlagt så fremt det ikke endret noe av innholdet og meningen informantene forsøkte å uttrykke.

3.6. Analyse

Ovenfor ble transkripsjonsprosessen beskrevet som et separat punkt fra analysen, men det er betydningsfullt å poengtere at den inngår i den tidlige delen av den tematiske analysen. Oppgaven valgte å kode det innsamlede datamaterialet gjennom en refleksiv tematisk analyse der utgangspunktet var hermeneutisk-fenomenologisk ettersom funnene i analysen tolkes i et samspill med mine forhåndsantakelser og det informantene forteller (van Manen, 2016).

3.6.1. Refleksiv tematisk analyse

Før oppgaven tar for seg hvordan den refleksive tematiske analysen ble utført, er det viktig å få frem hva tematisk analyse i seg selv er og hvorfor akkurat denne versjonen av tematisk analyse ble valgt. Tematisk analyse er en form for analyse som kan både benyttes og anvendes i flere ulike typer kvalitativ forskning (Clarke et al., 2015). Det eksisterer i utgangspunktet ikke en gitt oppskrift på hvordan en tematisk analyse skal utføres, men det er likevel lagt frem seks stadier av Braun og Clarke (2006) som oppgaven vil beskrive senere i kapitlet. En årsak til denne studiens bruk av akkurat den refleksive tematiske analysen er at den er mye brukt innenfor forskning på nettopp sport og trening (Braun & Clarke, 2019). Noe av styrken i RTA er at den både er kreativ, refleksiv og subjektiv. Subjektiviteten til forsker blir i denne analyseformen derfor sett på som en ressurs (Gough & Madill, 2012).

I den refleksive formen for tematisk analyse inngår det å stille spørsmål og tolke det som ikke nødvendigvis er på overflaten av dataen (Braun et al., 2022). Refleksiv tematisk analyse handler i større grad om det å tolke og skape, heller enn å finne ut en satt sannhet og igjen bidrar dette til å gjøre forskeren mer sentral i meningsskapingen (Braun & Clarke, 2019).

Ettersom det ikke eksisterer noe oppskrift innenfor tematisk analyse så foreligger det færre retningslinjer på hvordan den skal utføres, men Braun og Clarke (2006) har lagt frem seks ulike stadier. Disse ulike fasene i tematisk analyse er familiarisering, generere koder, danne temaer, se over potensielle temaer, definere temaer og til slutt produsere rapporten (Braun & Clarke, 2006; Byrne, 2021). Noe som er sentralt å merke seg med disse fasene er at de ikke trenger å bli fulgt steg for steg, men at det i refleksiv tematisk analyse er mest ideelt

at man gjerne hopper frem og tilbake mellom steg, da dette vil kunne gjøre kunnskapsproduksjonen rikere (Braun & Clarke, 2021).

3.6.2. Analyseprosessen

Selv om det ikke eksisterer en fasit på hvordan refleksiv tematisk analyse skal utføres, representerer disse seks ulike stegene gode retningslinjer og rettesnorer på hvordan tolke data kvalitativt med en slik analyse. Gjennom å følge stegene med en refleksiv tematisk analyse kan forskerens fortolkende og gjennomtenkte samhandlinger med dataen stå i sentrum (Byrne, 2021).

I det første analysesteget ønsker forskeren å bli godt kjent med dataen før selve analysen begynner, også kalt familiariseringsfasen (Braun & Clarke, 2006). I denne fasen brukes transkripsjonen som et verktøy for å bli kjent med dataen, der det å være nøye er det viktigste for å bli godt nok kjent med dataen man besitter (Byrne, 2021). For dette prosjektet betød dette stadiet at jeg leste igjennom transkripsjonene og lyttet til intervjuene gjentatte ganger for å føle at jeg forstod det innsamlede datamaterialet. Jeg benyttet familiariseringsfasen til å notere meg tidlige tanker om hvert enkelt intervju vedrørende det inntrykket hver spiller ga meg om deres syn på hvordan treneren hadde påvirket dem.

Neste steg i analyseprosessen er en mer systematisk inndeling i hva som befinner seg i dataen og hva som er interessant. Her produseres koder som kan identifisere trekk ved dataen (Braun & Clarke, 2006). Dersom kodingen gjøres grundig vil man danne et godt grunnlag for utvikling av temaer (Clarke et al., 2015). Som nevnt ble det her kodet på to ulike måter, både semantisk og latent. Da jeg kodet semantisk brukte jeg dataen til å fange opp eksplisitt meningsinnhold og det som er mer direkte uttalt. Samtidig kodet jeg også latent der jeg i større grad fokuserte på de meningene som ligger mellom linjene (Clarke et al., 2015). Ved å benytte meg av både latent og semantisk koding kunne jeg kode uttalelsene fra spillerne to ganger, både overflatisk og mer i dybden. På denne måten fulgte jeg den refleksive analysen som sier at forskeren har en aktiv rolle i dannelsen av kunnskapen (Braun & Clarke, 2019).

Videre skiller man mellom induktiv og deduktiv analyse når det er snakk om dannelse av kodene. Ved en analysedrevet deduktiv tilnærming ønsker man som forsker gjerne å produsere koder som er nære til et allerede valgt rammeverk. Dette skiller seg fra induktiv tilnærming der man ønsker å produsere koder som utelukkende reflekterer innholdet i dataen og som er fri for et forutbestemt rammeverk (Clarke et al., 2015). Koding og analyse faller sjeldent i bare en av disse to tilnærmingene, men ofte er en kombinasjon (Braun & Clarke, 2019, 2020). Kodingen i dette prosjektet er videre preget av både induktiv og deduktiv

analyse. Induktiv tilnærming ble benyttet da jeg åpent kodet informantenes uttalelser, og utelukkende reflekterte innholdet i dataene. Deduktiv metode ble imidlertid brukt da jeg konstant sørget for at den kodede dataen passet til den problemstillingen og forskningsspørsmålet jeg har, slik at det var å anse som relevant å inkludere.

For selve kodingen ble det benyttet fargekoding av transkripsjonen i Word og et Excel-skjema der jeg kodet hvert enkelt intervju med nøkkelord og initiale koder. Datamaterialet fra transkripsjonene ble her delt opp i hver sin kolonne for å holde en oversikt over de ulike intervjuene med tilhørende koder. Se en mer detaljert oversikt og eksemplifisering av hvordan kodene er satt opp i vedlegg D. Som Braun og Clarke (2006) argumenterer for er noe av nøkkelen i denne fasen av analysen at man koder så mye av datamaterialet som mulig, ettersom man ennå ikke vet hva som vil være essensielt å ha med. Derfor tok jeg meg god tid med dataen for å ikke overse viktige elementer. Etter hvert begynte jeg å se et mønster av koder som kunne samles til underkategorier til eventuelle temaer som jo er neste steg i kodingen.

Da dette var gjort og jeg hadde kodet alt i første omgang startet den tredje fasen av analysen, å danne temaer ut ifra kodene (Braun & Clarke, 2006). Selv om man ofte refererer til denne fasen som å lete etter temaer, er det ikke helt presist ettersom man i en tematisk analyse lager et sannsynlig og sammenhengende oppsett av datamaterialet (Clarke et al., 2015). Flere av temaene blir derfor funnet gjennom å se likhetstrekk mellom et underliggende konsept eller kode. En anbefalt måte å visualisere dette på er å lage et tankekart over temaene, som også viser hvordan de ulike temaene henger sammen (Braun & Clarke, 2006; Byrne, 2021), noe som er illustrert i vedlegg D. Her kan man se hvordan temaene i mitt datasett har kommet gjennom å organisere kodene under temaer med en relativ kjerne-likhet ut ifra egen tolkning av dataene i henhold til refleksiv tematisk analyse (Braun & Clarke, 2019). I mitt tilfelle er eksempelvis temaet «Trener kan ha en negativ påvirkning på spillerens prestasjon» en kjernelikhet mellom de kodene som er organisert under temaet, mens det likevel har en sammenheng med de andre temaene i tankekartet ettersom alle omhandler den samme problemstillingen sentrert i oversikten. En slik subjektiv tolkning er i tråd med Braun og Clarke (2019) som oppfordrer forskeren til å omfavne refleksiviteten, subjektiviteten og kreativiteten som ressurser i kunnskapsproduksjonen der andre former for tematisk analyse kan anse disse som trusler.

Resten av analyseprosessen ble brukt til å fullføre stegene, der man må se over temaene man har laget, definere og navngi dem og til slutt rapportere resultater. Ettersom dette ikke er en rigid prosess utførte jeg store deler av denne fasen vekselvis der temaer ble

både generert, navngitt og endret flere ganger slik Braun og Clarke (2006) presiserte at vil være det mest ideelle. I vurderingen av om temaene man har dannet er tilfredsstillende er det sentralt å se på to nivåer av evaluering. Level 1 involverer at man ser på forholdene mellom dataenheten og kodene som former temaet. Dersom disse kodene former et mønster kan vi anta at temaene og undertemaene danner et logisk argument som bidrar til problemstillingen (Byrne, 2021). Level 2 vurderer om temaene i seg selv bidrar til forskningsspørsmålet. Patton (1990), som referert til i Byrne (2021) samt Braun og Clarke (2006) anbefaler å se på *dual criteria* for å vurdere kategorier. Målet her er å vurdere indre homogenitet og ekstern heterogenitet, der førstnevnte dreier seg om level 1 av evalueringen, mens sistnevnte dreier seg om level 2. I sum omhandler de to nivåene til Patton at kodene passer til å danne et tema, og at temaene passer til det anliggende forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2006). Ved å være nøye i denne fasen og benytte meg av disse metodene gjorde det at flere av temaene måtte restruktureres og endres på kontinuerlig helt til jeg nådde et metningspunkt.

Ved slutten av analyseprosessen ble det viktig å pirke og justere på temaer og sammensetninger av dem før man gikk inn i den siste fasen til Braun og Clarke (2006), altså å rapportere resultatene med utgangspunkt i de genererte temaene. Denne fasen overlapper også med de tidligere, der nye temaer ble justert og komprimert synkront med utskrivning av dem, frem til metningspunktet ble nådd. Metningspunktet beskrives som punktet der forskeren føler at det i analysen ikke blir tillagt ny informasjon til forskningsspørsmålet (Malterud et al., 2016). I denne oppgaven ble ikke metningspunktet nådd før etter flere gjennomganger av stegene.

Malterud og kolleger (2016) vektlegger at en studies metningspunkt påvirkes av informasjonsstyrken til deltakerne. Dersom deltakerne i en studie har relevant informasjon for forskningsspørsmålet desto færre deltakere behøves. En slik informasjonsstyrke vil også påvirkes av studiens problemstilling, kvaliteten på intervjuene og studiens mål (Malterud et al., 2016). I denne oppgaven ble informantene vurdert til å ha god informasjonsstyrke ettersom de er svært relevante for oppgavens problemstilling, som gjorde at metningspunktet til slutt ble nådd. Styrken til informantene eksemplifiseres i kapittel 4.0 der resultatene legges frem ved hjelp av utvalgte sitater som begrunner valg av temaer og viser til den teorien oppgaven vektlegger.

3.7. Ethiske betraktninger

Studien ble meldt inn og godkjent hos Norsk Senter for Forschungsdata (NSD) ettersom dette er et krav om man skal behandle sensitive opplysninger og personopplysninger (se vedlegg C). Innmeldingen ble gjort i henhold til Lov om behandling av

personopplysninger der hvert individ har rett til å kontrollere informasjon om seg selv (Andrews & Vassenden, 2007). Det ble derfor innhentet samtykke fra informantene som deltok i prosjektet, i tillegg til at de mottok informasjonsskriv om studien som beskrev deres rettigheter, personvern hensyn som ble tatt, samt kontaktinformasjon til både meg og min medstudent som innhentet informasjon (vedlegg A). Å sikre informert samtykke er sentralt i en slik studie ettersom informantene må informeres om hovedtrekkene i forskningen, samt risikoer og fordeler med å delta (Kvale & Brinkmann, 2017).

Et annet element som må sikres er konfidensialiteten, som refererer til den enigheten om hva som kan gjøres med de dataene som man får som en konsekvens deres deltakelse (Kaiser, 2012). Normalt vil dette innebære at privat data som kan identifisere de ulike informantene anonymiseres (Kaiser, 2012). I dette prosjektet ble derfor også informantene, i henhold til konfidensialitet og anonymitet, forsikret om at informasjon som gjør at deres person kan bli gjenkjent blir anonymisert. Informasjon som navn, nåværende og tidligere klubb og trenere vil derfor ikke kunne gjenkjennes i oppgaven. Denne informasjonen vil i resultatfremleggelsen bli referert til på andre måter som eksempelvis «informant», «deltaker» eller «treneren». Annen spesielt sensitiv informasjon om informantene ble i noen tilfeller strøket eller erstattet under transkribering dersom det ikke ble følt at det tilføyde forskningsspørsmålet i noen grad. Resterende meningsbærende innhold i sitatene ble beholdt i sin opprinnelige form. Årsaken til at noe ble erstattet eller fjernet er grunnlagt i det etiske prinsippet *velgjørenhet*, som refererer til at risikoen for å skade en deltaker bør holdes til et absolutt minimum (Kvale & Brinkmann, 2017). Forskeren har her et ansvar for å reflektere over mulige konsekvenser uttalelser kan kunne ha for informanten og må derfor ta avgjørelser basert på dette, for å best mulig beskytte vedkommende.

I vurderingen av de etiske aspektene har forskeren på flere måter en avgjørende rolle i kvalitative studier. Flere krav stilles til forskeren og disse forbindes gjerne med integriteten til han eller henne ettersom det mest essensielle verktøyet for innhenting av kunnskaper i kvalitative intervjuer er forskeren selv (Kvale & Brinkmann, 2017). Derfor er det viktig at man selv er bevisst på forskningens vitenskapelige kvalitet, og at funnene er lagt frem så nøyaktig og representativt som mulig for det området som diskuteres. Resultatene og funnene bør derfor kontrolleres og valideres så godt som mulig, i en transparent prosess (Kvale & Brinkmann, 2017).

3.8. Validitet og reliabilitet

Avsnittet over fører oppgaven inn på studiens troverdighet når det kommer til om den oppfattes som reliabel og valid. Denne troverdigheten er knyttet til hvorvidt studien kan

vrurderes som pålitelig, gyldig og generaliserbar (Kvale & Brinkmann, 2017). Disse begrepene er det nødvendig at forskeren har med seg i alle fasene av forskningsprosjektet, ikke bare i selve intervjuundersøkelsen. (Kvale & Brinkmann, 2017).

Validitet dreier seg om hvorvidt undersøkelsen måler det den er ment å måle (Espnes & Smedslund, 2010). I kvalitativ forskning skiller validiteten seg litt fra den kvantitative ettersom det ikke er et vanntett sett med måleinstrumenter som kan sikre validiteten. Denne forskjellen fra den kvantitative forskningen har gjort at man kan argumentere for å ikke bruke validitetsbegrepet i kvalitativ forskning (Hayashi et al., 2019). På den andre siden har også mange forskere valgt å benytte seg av begrepet validitet i kvalitativ forskning med den bakgrunnen av at det redefineres til at forskeren har en tydeligere rolle i valideringsprosessen (Golafshani, 2003). Det som vil bidra til å gjøre studien troverdig er det faktum at forskeren er bevisst på sine fortolkninger og hva slags kontroll forskeren har, samt at man vet hvordan å være kritisk overfor egne funn (Kvale & Brinkmann, 2017). Dette kan i stor grad knyttes til den refleksiviteten som denne oppgaven tar utgangspunkt i, der jeg som forsker bruker egne fortolkninger for å tolke dataen som innhentes.

Reliabilitet i kvalitativ forskning handler om undersøkelsens pålitelighet, at man har en konsistent studie som evner å oppnå resultater som kan reproduseres av andre forskere ved et senere tidspunkt (Espnes & Smedslund, 2010). Her er en åpenbar utfordring at det vil være vanskelig å gjenskape resultatene nøyaktig ettersom man har faktorer som forskerens personlighet, intervjuguide og ordlegging. Dette kan få informanter til å svare litt ulikt fra intervju til intervju og kan derfor skade reliabiliteten (Kvale og Brinkmann, 2017). Med bakgrunn i dette argumenterer Seale (1999) for at kjernen i reliabilitet i kvalitativ forskning er troverdigheten studien har. Derfor er kvalitative studier der informanter forteller om egne livserfaringer en utfordring for reliabiliteten. Som forsker er det viktig å være bevisst på disse utfordringene og passe på å sikre så god reliabilitet som mulig

Det siste aspektet å ta hensyn til i studiens troverdighet er generaliserbarhet, som refererer til om studiens funn kan overføres til andre informanter, kontekster eller situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2017). I dette studiet vil det derfor vise til om de erfaringene med trenerpåvirkning informantene sitter med kan overføres til andre profesjonelle fotballspillere. Her er en vanlig innvending at man ofte i kvalitativ forskning har for få informanter til at man skal kunne generalisere, men det er likevel mulig å drive en *analytisk generalisering*. Denne generaliseringsmetoden baserer seg på rik og dyptgående kunnskap som inkluderer forskerens argumentasjon for at informantens uttalelser kan overføres til andre personer i lignende situasjoner (Kvale & Brinkmann, 2017). I dette tilfellet vil generalisering foregå

analytisk ved at man tar utgangspunkt i at andre fotballspillere på toppnivå vil ha lignende erfaringer med sine trenere og la seg påvirke i lignende grad som i dette studiet. Slike fortolkninger vil også være knyttet til den refleksiviteten oppgaven nå vil beskrive.

3.9. Refleksivitet

Før resultatene legges frem er det sentralt å forstå hvordan refleksivitet spiller inn i en slik oppgave ettersom utgangspunktet for analysen er en refleksiv tematisk analyse.

Tradisjonelt sett har det vært praksis å minimalisere subjektiviteten i forskning for å bevare validiteten i høyest mulig grad og unngå at forskeren er inhabil eller har noen form for påvirkningskraft overfor dataen som undersøkes. Refleksivitet i forskning skiller seg her ettersom det innebærer at forskeren har en tilknytning til dataen, enten motivasjons- eller erfaringsmessig (Goug & Madill, 2012). Innenfor refleksivitet har Wilkinson (1988) lagt frem tre typer refleksivitet som inngår i kvalitativ forskning: *personlig*, *profesjonell* og *disiplinær* refleksivitet. Den personlige refererer til de individuelle preferansene, motivasjonene og kunnskapen som påvirker valget av tema, forventninger og hva man ønsker å finne ut av (Wilkinson, 1988). I denne oppgaven kommer den personlige refleksiviteten frem gjennom min kunnskap om fagfeltet fotball som alltid har interessert meg, og at jeg har erfaring som spiller selv.

Den profesjonelle refleksiviteten beskriver tilnærmingen vår overfor deltakerne, hvordan man kommuniserer og den interpersonlige dynamikken i intervjuene (Wilkinson, 1988). Den profesjonelle refleksiviteten vil derfor komme frem i dialog med informantene da de snakker med meg som forsker, men også ved at jeg har god innsikt og kunnskap om yrket deres. Det faktum at de vet at jeg har denne kunnskapen kan gjøre at informantene ordlegger seg annerledes og benytter seg av økt grad av sjargong og fagspråk, noe som igjen muligens vil kunne øke tilliten og åpenheten i intervjuene.

Den siste formen for refleksivitet er den disiplinære som refererer til synet på teori, metode og psykologi (Wilkinson, 1988). Dette vil kunne komme frem i valget av teori der jeg tidlig valgte å fokusere på ledelse ettersom det har vært et interessefelt i studietiden, i tillegg vil nok også underbevisste prosesser påvirke det psykologiske når det gjelder hvordan jeg organiserer temaer og koder ut ifra interesser og egne erfaringer. Gough (2016) presiserer at alle disse tre formene for refleksivitet henger sammen og overlapper når man utøver kvalitativ forskning.

Transparens rundt disse aspektene ved forskerrollen er derfor viktig for å vurdere troverdighet i kvalitativ forskning (Braun & Clarke, 2006). Viktig å merke seg er at selv om subjektiviteten og refleksiviteten anses som en ressurs så er en hake at det kan påvirke

validiteten som Kvale og Brinkmann (2017) viser til. En nødvendig fallgrube å styre unna er å la ens egen refleksivitet ta overhånd slik at det i for stor grad påvirker forskningsspørsmålet og fenomenet man ønsker å undersøke (Pels, 2000). Formulert på en annen måte så vil man som forsker ikke få fritak fra validitet og problematikken det kan medføre, utelukkende på grunnlag av graden av refleksivitet. Selv om forskere i utgangspunktet skal forsøke å legge fra seg private antakelser, verdier og intensjoner i forskningsprosessen, vil resultatene likevel som regel preges av forskerens egen selvforståelse, erfaring og ferdigheter (Fossland & Grimen, 2001).

4. Resultater

Intervjuene ble analysert gjennom refleksiv tematisk analyse og informantenes uttalelser ble inndelt i overordnede temaer. Oppgavens syv temaer er knyttet til problemstillingen og presentert i tabellen under. Informantene vil i dette kapittelet refereres til som «informant 1-6». En mer utfyllende oversikt over temaene med tilhørende beskrivelse ligger i vedlegg E.

Tematisk oversikt over empiriske funn:

Tema	Undertema
1. Trenerstil er viktig for spillerens oppfatning av trener	<ul style="list-style-type: none"> • Menneskelig orientert trenerstil • Faglig orientert trenerstil
2. Spillernes opplevelse av hverdagen utenfor banen påvirkes av trener	<ul style="list-style-type: none"> • Trener som stressor i hverdagen • Trener som en ressurs i hverdagen
3. Spillernes forhold til prestasjonspress er knyttet til trener	<ul style="list-style-type: none"> • Trener bidrar til økt press • Trener dysser ned presset
4. Treneren kan ha en negativ påvirkning på prestasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Mangel på tillit i laget • Hvordan hindre negativ påvirkning
5. God kommunikasjon med trener som ressurs for spiller	<ul style="list-style-type: none"> • Åpen dialog • Trener må tilpasse kommunikasjonen
6. 24-timers utøveren	
7. Spillernes generelle hverdagsopplevelse	<ul style="list-style-type: none"> • Elementer som kan gjøre hverdagen vanskelig • Elementer som bidrar til en ønsket hverdag

Merk for øvrig at sitatene som benyttes for å belyse temaene er redigerte og der overflødig tekst forekommer er dette markert med klammeparantes [...]. Alle navn er erstattet for å sikre anonymitet til informantene, individer de omtaler og de fotballklubbene som diskuteres.

4.1. Trenerstil er viktig for spillerens oppfatning av trener

Oppgavens første tema var hvordan ulike trenerstiler oppleves for spillerne. Felles for informantene var at de alle har opplevd flere ulike trenerstiler og trenertyper, og har alle ulike preferanser og opplevelser av de to hovedtypene menneskelig og faglig orientert trener.

4.1.1. Menneskelig orientert trener

Noen trenere har en trenerstil og en væremåte som spillerne opplever å være sentrert rundt dem som person og relasjonene dem imellom. Informantene rapporterte om både positive erfaringer med en slik type trenerstil, men også noen negative erfaringer knyttet til opplevelsen av å ha et i overkant menneskelig orientert spiller-trener forhold. For å eksemplifisere dette ser vi under en informant beskriver et trenerforhold med en menneskelig orientert trener, og hvor viktig det oppleves:

De beste trenerne er jo de som er også flinkest med mennesker fordi det faglige vil du klare å lære deg til ganske bra, men den relasjonelle biten er jo det jeg synes er mest utfordrende for trenere da. (Informant 6)

Informanten foretrekker at treneren vektlegger og fokuserer på å bli flinkere til den mellommenneskelige delen av treneryrket, som han også oppfatter som den mest utfordrende for en trener å mestre. Andre informanter støtter dette og informant 4 uttaler at ved å ha en leder med fortrinnsvis mellommenneskelig fokus kan det være «lettere å ta kontakt og stille spørsmål». På en annen side viser informant 2 viktigheten av å ikke fokusere for mye på det mellommenneskelige da dette kan føre til at spillerne mister respekt for treneren.

Jeg husker en trener jeg hadde som var veldig sånn «kompiskompis» som lå og sendte meldinger til spillere og hadde et skikkelig ønske om å være kompis med gutta og da merket jeg bare for min egen del at det påvirket mitt syn på han. Og da er man ikke like mottakelig for det som blir sagt og gjort på trening. (Informant 2)

Synet deles av informant 4 som beskriver det at sjefen skulle være kompis gikk ut over det autoritære og hierarkiet i klubben. Andre informanter beskrev også trenerne sine som

«kompiser» og hvordan dette kunne være et forstyrrende element i treningshverdagen.

Informant 1 uttalte eksempelvis at en trener bør fokusere på å være trener ettersom man «har nok voksne folk du kan være kompis med». De individuelle forskjellene er altså store mellom informantene, som er noe en trener bør ta hensyn til.

4.1.2. Faglig orientert trener

I likhet med den menneskelige orienteringen ble det også rapportert om både positive og negative erfaringer med en faglig orientert lederstil. To av informantene beskrev sine erfaringer med en faglig og oppgaveorientert trenerstil på følgende måte:

Veldig autoritær, og han skal ha respekt i spillergruppa, og så det er ingen som tør å si hva de mener da. [...] Han overkjører og skal ha det på sin måte og er veldig avhengig av å ha en ung spillergruppe som egentlig bare nikker og sier ja til det han kommer med uten at du skal prøve å si imot eller komme med egne meninger, da blir du ofte overkjørt. (Informant 1)

Jeg har jo vært i klubber hvor du så vidt blir sagt hei til og hvor det er en sånn at du er en spillebrikke ikke sant. Og mennesker har jo følelser og det er jo mange trenere som ikke skjønner det eller tenker i de baner. (Informant 6)

Sitatene illustrerer en form for trenerstil som er faglig orientert, men som gjerne preges av en fryktfølelse hos spillerne. Som også beskrives av informant 6 der han selv sier «Jeg har vært borti mange trenere som går inn på en måte som at «okei, i dag blir det et helvete liksom»». Uttalelser som dette viser en fryktfølelse og et arbeidsmiljø som spillerne selv ikke fant gunstig. Informant 1 beskriver eksempelvis at han opplevde en «fryktopplevelse» hos en tidligere trener, sammenlignet med andre trenere han har hatt. Informantene har dog også beskrevet elementer ved en slik faglig og oppgaveorientert trenerstil som de prefererer.

Jeg har hatt trenere som er veldig tydelig leder på det fotballfaglige, og det er det enkleste for alle parter. [...]. At «jeg er ikke her for å være kompisen din, jeg er her for å gjøre deg bedre så bruk meg for det jeg er verdt». (Informant 4)

Nyansene og preferansene innenfor en slik lederstil er altså store. Der noen trenere skaper fryktfølelse hos spillerne sine vil andre spillere ha faglig orienterte trenere og et skarpt skille mellom den faglige og den relasjonelle biten. Å ha et tydelig skille er noe som gjerne

oppleves som trygt og godt hos enkelte spillere. Dette eksemplifiseres også av informant 2 som beskriver sin opplevelse av trenerstilen ved at hovedtrener fokuserer på det faglige og er autoritær, mens assistenten «går mer rundt og kodd og har litt løsere forhold». Flere av informantene presiserer også at ved å ha en mer faglig orientert stil kan dette bidra til å styrke tilliten til treneren og den respekten de har for den aktuelle treneren. På spørsmål om informant 5 foretrekker en relasjonell eller oppgaveorientert trenerstil var svaret følgende:

Det blir litt feil begge deler, hvis du er for profesjonell så kanskje du mister litt respekt fordi du føler ikke at du kan være kreativ å tørre å prøve på ting. Hvis du er kompiss så blir det veldig mye andre veien at du slipper deg for mye løs og glemmer at det er konkurranse du driver med da. (Informant 5)

For trener å finne en gylden middelvei blir derfor sentralt og flere av deltakerne rapporterte lignende erfaringer. Å utelukkende fokusere på den relasjonelle biten kan gå på bekostning av respekt og autoritet, mens å utelukkende fokusere på oppgavene kan føre til frykt og vegring hos spillerne. Flere av spillerne uttalte også metoder for å beherske denne middelveien der bruken av kommunikasjon og individtilpasset lederstil var blant de mest fremtredende.

4.2. Spillernes opplevelse av hverdagen utenfor banen påvirkes av trener

Informantene fikk spørsmål om hvordan de opplevde sin egen hverdag og det kom frem tydelige forskjeller mellom spillerne angående hvordan en trener kan påvirke hvordan de har det i hverdagen. Beskrivelser om at trener bør bry seg om hverdagen til spilleren utenfor banen og at mye av trivselen i en fotballklubb avhenger av treneren og kollegene er sitater som går igjen. Derfor vil denne delen deles inn i hvordan treneren fungerer som en stressor eller ressurs i hverdagen til informantene.

4.2.1. Trener som stressor i hverdagen

Gjennom intervjuene kom det frem hvordan trener kan oppfattes som et stressmoment i hverdagen på ulike måter. Deltakerne beskriver blant annet hvordan treners negative kommentarer kan påvirke dem, eller hvordan usikkerhet knyttet til spilletid påvirker hverdagen deres etter de er kommet hjem fra treningsfeltet og skal koble av. Eksempelvis svarer informant 6 følgende på spørsmål om en trener har sagt eller gjort noe som har gått ut over hans hverdag:

Ja det har de jo gjort, hvis det har vært sånn unødvendig kjefting på ting som er veldig irrelevant så gjør det jo noe med humøret. Men jo eldre jeg blir så har jeg blitt flinkere til å luke ut det. (Informant 6)

Videre beskrev informant 6 hvordan det oppleves å ha en trener og nærmeste sjef så tett innpå deg konstant og føle at man ofte ikke kan uttale seg fritt fordi «det kan gå så sinnsykt ut over deg da». Slike sitater bidrar til å danne et bilde av en hverdag som kan være vanskelig for den individuelle spilleren. Informant 2 underbygger at treneren påvirker hverdagen ved at dersom man får negative tilbakemeldinger er dette absolutt noe «du tar med hjem og at det påvirker hverdagen hjemme».

I tillegg til eksemplene over trekkes det også frem at mangelen på å bli sett og hørt av trener er noe som henger sammen med hvordan hverdagen oppleves for informantene. Dette kunne føre til at de følte seg satt litt utenfor laget, og at mangelen på tillit og oppmerksomhet kunne påvirke den mentale helsen i negativ retning. Informant 4 eksemplifiserer dette ved at «når vi ikke får muligheten til å prestere på banen så blir det jo ekstremt tungt». Informantene vektlegger altså hvordan trener påvirker hverdagen gjennom tillit på banen, og hvordan hverdagen påvirkes av å ikke få bidra på banen.

Flere av deltakerne opplyser også at dersom de ikke føler seg sett og hørt, eller opplever mangel på tillit kunne det påvirke deres syn på den aktuelle treneren negativt. Enkelte av informantene har også opplevd å få kommentarer fra trener som påvirker synet på seg selv og sin situasjon. Informant 1 har fått kommentarer om sin egen kontraktssituasjon fra trener der det fra trener og daglig leder ble sagt: «Vi vil ikke ha deg med videre». Som informant 1 selv sier så er dette noe som «går ut over den vanlige hverdagen, fordi det (fotball) er jo livet mitt». Enkelte informanter forteller om kommentarer fra trener om deres fysiske fremtoning som noe som har gått inn på dem. Dette beskrives som noe de tenker og kverner på hjemme. Slike kommentarer kan også påvirke kostholdet og synet på dem selv i negativ grad, noe som åpenbart vil ha innflytelse på den generelle hverdagsopplevelsen.

4.2.2. Trener som en ressurs i hverdagen

På en annen side blir det av informantene også beskrevet hvordan treneren fungerer som en positiv påvirkning og ressurs i hverdagen. Deltakernes beskrivelser her omhandler hva en trener gjør for at spillerne har det godt i hverdagen. Et sunt spiller-trener forhold beskrives av flere som et forhold der kommunikasjonsflyten er god og det er en åpenhet mellom spiller og trener. De fleste informantene ønsker blant annet at en trener bryr seg og er

oppmerksom på betydningsfulle utenomsportslige aspekter og hendelser i spillernes hverdag og dagligliv. Som informant 4 selv uttaler:

Ja det synes jeg absolutt er viktig. Det er viktig å se mennesket og ikke bare fotballspilleren. Fordi alle faktorer utenom fotballen er med på å forme det du presterer på banen. (Informant 4)

Dette eksemplifiseres videre av informant 4 ved at han har opplevd at da han selv stod i en vanskelig situasjon privat så oppførte trener seg empatisk og tilpasningsdyktig til hans egen situasjon. Opplevelsen av hverdagen ble lettere og mer håndterbar for deltakeren som følge av en slik handling fra trener. Som følge av dette opplevdes spiller-trener forholdet godt ifølge informanten, og det bunner altså ut i den kommunikasjonen og åpenheten dem imellom.

I tillegg beskriver informanter trener som en ressurs når det kommer til trivselen i fotballklubben og gleden av å komme på jobb. Informant 3 har bortimot utelukkende positive erfaringer med trenere og føler det å komme på trening og se medspillere og trener som noe som gir glede.

Og føler på en måte det å komme på trening og møte både trener og lagkamerater alltid har vært en positiv effekt på meg da, om jeg hadde hatt en dårlig dag i forkant eller om det er noen ting på privaten som kanskje er litt tøft da. (Informant 3)

Å ha et slikt forhold til trener vitner om en sunn relasjon og henger tett sammen med å føle seg trygg og å oppleve psykologisk trygghet på arbeidsplassen sin. Med psykologisk trygghet menes at man skal kunne føle seg vel på arbeidsplassen, og være trygg på at man skal kunne ha en åpen dialog uten å frykte sanksjoner eller andre negative konsekvenser (Kahn, 1990). Det å føle seg trygg på trener bidrar til å føle seg trygg i hverdagen og dermed oppleves trener som en ressurs.

Gjennom disse eksemplene ser man hvordan informantene er like og hvordan de skiller seg i sine erfaringer med trenerens påvirkning på hverdagen. Der enkelte har erfaringer om at trener gjør hverdagen vanskeligere vil andre anse treneren som en berikelse og ressurs.

4.3. Spillernes forhold til prestasjonspress er knyttet til trener

Videre beskrev informantene hvordan prestasjonspresset påvirket dem og hvordan dette igjen eventuelt kunne knyttes til treneren. Beskrivelsene inneholdt både hvordan treneren påvirket spillernes følelse av press på en positiv måte som kunne føre til mindre press, men det kom også frem beskrivelser av hvordan presset oppleves større som følge av en treners handlinger.

4.3.1. Trener bidrar til økt press

Flere av informantene forteller om opplevelser der treneren bidrar til at de føler seg stresset og tynget av situasjonen rundt en kamp eller viktig trening. Noen informanter beskrev konkrete situasjoner de har befunnet seg i der trenerens egen arbeidssituasjon og usikkerhet ble tatt ut på spillerne. Slik her eksemplifisert av informant 6 på spørsmål om følelsen av press har vært direkte knyttet til en trener:

Ja, det har jeg jo vært borti. Når det kokte rundt en tidligere trener før han fikk sparken så var det jo veldig mye press og mye press rundt fra byen. [...] Da merket jeg det både på spillere og trenere og det kokte jo over for den treneren før han fikk sparken. Fordi presset ble for stort da. (Informant 6)

Noen av de samme mekanismene ble formulert av andre informanter som fremhever at situasjonen rundt en trener gjerne gjør at følelsen av press øker. Informant 1 eksemplifiserer pressfølelsen gjennom at trenere viser ligatabellen til spillerne før kamp og forteller hvor viktig kampen er, både for spillerne selv, men også for treneren og hans jobbsikkerhet.

Andre måter der trener bidrar til økt prestasjonspress hos spillere er, ifølge informantene, gjennom spilletid og tillit på laget. Samtlige informanter meddeler å ha følt på press fra trener i fare for å miste plass på laget. Denne frykten er noe de beskriver som en del av yrket og noe som alle er innforstått med er en del av toppidrett. Informant 2 beskriver denne typen press for å beholde plassen i laget som «noe av det verste med å spille fotball».

På motsatt side er et slikt konkurransepreget aspekt mot egne lagkamerater noe enkelte informanter setter pris på og blomstrer under. De beskriver at det bidrar til at de skjerpes og at de yter det lille ekstra på banen. Andre beskriver presset om å få spilletid som noe spilleren selv må håndtere og hvordan dette gjøres vil avhenge av hvor tøff den enkelte er mentalt.

4.3.2. Trener dysser ned presset

På tross av at trener i noen tilfeller kan bidra til økt press beskriver også informantene hvordan trener kan hjelpe dem å senke skuldrene og minimere denne pressfølelsen.

Deltakerne beskriver her både hvordan treneren selv bidrar til å senke presset, men også hvordan treneren får spillerne til å senke skuldrene på egen hånd. Erfaringer spillerne har dreier seg om blant annet positiv feedback fra trener, hva treneren ser etter i prestasjonene, om det er et resultatorientert fokus eller utviklingsfokus. Informant 5 forteller blant annet om press knyttet til trener slik:

Den treneren jeg har nå er veldig flink til det å være positiv da. [...] Han er veldig utviklingsfokusert. Sånn at hvis vi har hatt en bra kamp men tapt så er det bedre enn å vinne etter å ha spilt dårlig da for eksempel. [...] Han er veldig flink til å bygge selvtillit i laget og ikke trekke frem negative ting da som gjør at du går og tenker på det når du kommer hjem, du tenker mer positivt. (Informant 5)

Spillerne vektlegger det å ha et positivt syn på prestasjonene som en sentral del av det å ta bort følelsen av press. I tillegg er det flere av deltakerne som reflekterer over erfaringene med trenere som dysser ned press på andre måter. Elementer vedrørende ufarliggjøring av media og publikum blir dratt frem som metoder trener kan bruke for å få spillerne til å senke skuldrene.

Vi i klubben sier ofte at det (prestasjonene) er kanskje ikke så bra som media sier når de sier at det er bra. Og det er kanskje ikke så dårlig som media sier når de sier det er dårlig. (Informant 4)

Slike sitater bidrar til å nøytralisere potensielt skremmende situasjoner og få spillerne til å fokusere på arbeidsoppgaver sier informantene. En informant beskriver det å ha en trener som ufarliggjør situasjoner og kamper som noe viktig å ha i klubben fordi det kan bidra til å minimere forskjeller innad i laget, hva angår nervøsitet og frykt for å feile i kamp.

Det å leve under et slikt prestasjonspress er tross alt noe spillere på dette nivået er vant til. Eksemplifisert av informant 5 som sier at «man trives jo med det (presset), det å spille treningskamper er jo det verste som finnes». Men informantenes beskrivelse understreker at det også er her er individuelle forskjeller i håndtering både blant spillere og trenere.

4.4. Treneren kan ha en negativ påvirkning på prestasjon

Informantene ble spurt om deres erfaringer med trenerpåvirkning og hvorvidt de har opplevd at trener kan ha en direkte effekt på deres prestasjoner på banen. Deltakerne beskriver både like og ulike erfaringer rundt dette. Noe av det mest sentrale er hvorvidt de har opplevd en negativ påvirkning, og hvordan dette eventuelt er blitt håndtert av individet. Her ser man også at det vil være ulike refleksjoner, der spillerne kan oppleve negative følelser knyttet til en trener, men likevel erfare å prestere bedre på banen.

På spørsmål om hvorvidt treneren har hatt en effekt på spillernes prestasjoner er informantene ganske ulike i svarene. Noen beskriver påvirkningen som utelukkende taktisk og knyttet til spillestil, mens andre informanter trekker frem at uansett hva trener sier eller gjør så vil man som fotballspiller «alltid gi 100%». At trener er aktiv på sidelinjen og maner spillerne til innsats beskriver informant 2 som en helt avgjørende del av hvordan treneren påvirker spillerens prestasjoner i positiv retning.

4.4.1. Tillit

Flere av informantene vektlegger det at mangelen på tillit er det området hvor treneren i størst grad kan påvirke prestasjonene negativt. En informant beskriver en av årsakene til at han i sin karriere har opplevd nedgang i prestasjoner på banen slik:

Det tror jeg egentlig er mer tillitsbasert. Altså at treneren i seg selv er veldig dyktig, men når man ikke får prøve seg (på banen) så blir det jo vanskelig å utvikle seg. Altså du kan trene mye men, det er kamparenaen som er den største utviklingsarenaen.
(Informant 4)

Dette indikerer at nedgangen i prestasjon ikke skyldes misnøye med trener, men at utviklingen kan stagnere med mangel på tillit. Denne erfaringen deler flere av informantene som også opplever at mangel på tillit vil påvirke prestasjonene negativt. En informant erfarer det som at «du kan se ut som en 4.div spiller hvis du ikke får tillit», og forteller at man kan «se ut som en Champions League spiller med tillit». Ved å ikke få tillit opplever informanten at man som spiller ikke får ut potensialet sitt, og dermed har en nedgang i prestasjoner. Mangel på tillit er også noe informant 5 har opplevd kan påvirke prestasjonene, og forteller om tidligere erfaringer der dårlige prestasjoner kunne føre til at man ikke fikk tillit igjen. Dette beskriver informanten som vanskelig, og at det bare førte til dårligere prestasjoner ettersom man ikke fikk vist hva man kan i kamp.

En trener kan også påvirke en spillers prestasjoner negativt ved å ikke verdsette spilleren, forteller en informant. Informanten har hatt en trenerne med den beste CV 'en, men spilleren opplevde likevel ikke gode resultater på banen på grunn av manglende tillit. Her reflekterer informanten og sier at for andre etablerte «stjerner» i klubben så vil den samme treneren mest sannsynlig oppleves fantastisk. Et slikt aspekt underbygger at tillit henger sammen hvordan en trener oppfattes, og at samme trener kan oppfattes ulikt av individer i samme spillertropp.

4.4.2. Hvordan hindre negativ påvirkning fra trener

Som spiller opplever man gjerne noen ganger å være misfornøyd med trener, men for flere av deltakerne resulterer ikke det alltid i nedgang i prestasjoner. Majoriteten av deltakerne har vært gjennom situasjoner der en trener kunne ha påvirket prestasjonen negativt, men av ulike årsaker har de hindret å la seg påvirke negativt. Blant annet kan ikke informant 3 huske å ha opplevd en negativ effekt knyttet til trener i sin karriere.

Informant 6 har på sin side hatt en trener han var misfornøyd med, men har gjennom det han selv kaller «mental tøffhet» maktet å snu trenden og heller forbedret sine egne prestasjoner. På spørsmål om hvorvidt negative kommentarer fra trener påvirker informanten svarer han

Ja altså det spørres jo hvor sterk du er mentalt da. [...]. Det handler jo på en måte om å bruke det negative til noe positivt da og klarer man det mange nok ganger så tar man jo ekstreme steg da. (Informant 6)

Tanken om at det er spillerens egne mentale styrke som påvirker hvorvidt trener har en negativ effekt eller positiv på prestasjon er en refleksjon som deles av flere deltakere. Det mentale er viktig for å ikke få en selvtillitsknakk og dermed prestere dårligere på banen når du får tillit. Mental tøffhet er eksempelvis noe informant 4 har tatt med seg som en essensiell erfaring fra et tidlig stadium i sin karriere lik en fundamental håndteringsmekanisme.

Videre oppgir flere at de har hatt gode trenere som likevel kan påvirke prestasjonen negativt. Her forteller deltakerne om opplevelser med trenere de selv anser som gode, men at treneren kanskje ikke «treffer hele spillergruppen», og at prestasjonene dermed kan stagnere. Andre deltakere forklarer hvordan de kan ha hatt nedgang i prestasjon ved at spillestilen ikke passer til dem som spillertyper, og at selv om laget presterer så får ikke informanten det til å fungere på banen. Også her beskriver informantene at det er opp til hver enkelt å ikke la det påvirke selvtilliten deres og at det skal trykke dem ned.

4.5. God kommunikasjon med trener fungerer som ressurs for spiller

Informantene har beskrevet hvordan kommunikasjon kan påvirke dem i negativ grad, både i hverdagen og for prestasjonene deres. De har i temaene over beskrevet hvordan mangel på blant annet tillit kan føre til at prestasjonene stagnerer og hvordan de opplever at negative aspekter ved trener kan slå ut negativt på dem selv. Likevel forteller informantene også om hvordan det å ha en sunn og god dialog med trener kan fungere som en ressurs og buffer for spillernes prestasjoner på banen. Aspekter som gjensidighet, åpenhet og positiv feedback er noe spillerne verdsetter.

4.5.1. Åpen dialog

Deltakerne presenterer ulike opplevelser av hvordan kommunikasjonen med treneren har vært for dem gjennom karrieren, og at trenere er svært ulike når det gjelder hvor åpen de er for å ha tett kommunikasjon med spiller. Informant 2 forteller om erfaring der han føler han ikke har kunnet komme til trener og tatt opp ting knyttet til egne og lagets prestasjoner. Videre sier han selv at han ikke føler han kunne gått til hovedtrener med spørsmål dersom han følte seg usikker på sin rolle og plass i laget.

Informant 4 deler ikke denne erfaringen og forteller om hvordan det å ha en åpen dialog med trener har hatt en veldig god effekt på prestasjoner gjennom det taktiske spillet. Her beskriver informanten det at man er så tett på sjefen kan være problematisk, men at å ha et godt etablert spiller-trener forhold er avgjørende. Informanten sier at «kommunikasjon er nøkkelen» for å få et godt forhold til sin nærmeste sjef.

Det å kunne prate med trener i forkant av matcher og på en måte få på en måte litt fokus fra han på arbeidsoppgaver og en liten boost inn mot kamper for å få den ekstra lille troen på deg selv og den lille selvtiliten som gjør at du slapper mer av. [...] Jeg husker jeg sa det til mamma til og med at «hver gang jeg har en sånn samtale så spiller jeg på en måte bra og jeg er mer fornøyd med meg selv i kampen». (Informant 3)

Sitatet over bidrar til å illustrere hvordan det å kunne ha en åpen dialog og kommunikasjonskanal med trener bidrar til å gi en trygghet til spillerne, og dermed også gjøre at de presterer bedre. Andre vektlegger også hvordan det å få slik positiv feedback kan slå positivt ut på banen og i kampsituasjon. Informant 6 er eksempelvis tydelig på at dersom trenere gir positiv feedback og er oppløftende i kommunikasjonen er det noe som gir positive utfall i kamp.

4.5.2. Trener må tilpasse kommunikasjonen

Majoriteten av spillerne prefererer de trenerne som evner å tilpasse kommunikasjonen ut ifra hvilken spiller de snakker med. Dette føler spillerne bidrar til å forbedre prestasjonene på banen. Informant 4 trekker frem at flere trenere kan bli bedre når det kommer til kommunikasjon, og at han selv ønsker tydelig og direkte kommunikasjon med både positive og negative tilbakemeldinger. På spørsmål om hvordan han ønsker trener skal kommunisere svarer informantene at trener må tilpasse kommunikasjonen til hver enkelt spiller.

Så jeg mener at det å bare gå rett på sak og være ganske tydelig, det setter jeg stor pris på. Det har jeg sagt til trenere også at de bare må si det som det er liksom. Det blir jo på godt og vondt det her og, men for noen så passer det bedre enn for andre ikke sant. Vi er jo individer, så vi reagerer jo forskjellig på hvordan dem (trenerne) behandler oss. (Informant 4)

Informantene meddeler at de har ulike opplevelser av hvorvidt det er mulig å komme med innspill og diverse forslag til trener, men at dette er noe de setter pris på å ha muligheten til. Informant 5 forteller at i sin tidligere klubb så var mangel på kommunikasjon og tilpasning til spillernes behov en av grunnene til at klubben opplevde spillerflukt, og at viktigheten av slik kommunikasjon ikke kan underdrives.

Spillerne forteller altså at trenere bør strebe etter å skape og opprettholde god kommunikasjon og være åpen for innspill. Som resultat av en velfungerende spiller-trener relasjon kan trenerne fremme gode prestasjoner av spillere.

4.6. 24-timers utøveren

Det ble også stilt informantene spørsmål om hvordan det oppleves å ha utradisjonelle arbeidstider, og hvordan skillet mellom jobb og fritid for profesjonelle fotballspillere oppleves. Her var det ganske klare likheter i responsene, der brorparten av deltakerne gir uttrykk for at de har vanskeligheter med å skille jobb og fritid. Opplevelser om at de er på jobb konstant gikk igjen hos samtlige.

På en annen side ga noen uttrykk for at selv om det kan være problematisk å skille disse to så er det noe de er godt komfortable med. En informant svarte følgende på spørsmål om han opplever et klart skille mellom jobb og fritid:

På en måte så er man, det er vel noe som heter at man er en 24-timers utøver. og det er på en måte kanskje litt klisje, men det ligger noe i det. At stort sett hele livet baseres ut ifra trening og kamper for å være best mulig forberedt da. (Informant 3)

Spilleren er her selv bevisst på hvordan jobben påvirker livet hans i stor grad og at man derfor ikke har mulighet til å fullstendig legge det bort. Dette støttes også av andre informanter, som fremhever at man eksempelvis alltid må ha i bakhodet hva trener har sagt, hva man gjør hjemme og hva man spiser. En informant betegner at det at man i så stor grad tar med seg jobben hjem er en av hovedforskjellene mellom toppidrettsutøvere og andre yrker.

Som informant 5 formulerer er elementet med at jobben alltid påvirker deg noe man må tenke på fordi man må vurdere om de valgene man tar vil «slå ut negativt eller positivt på prestasjoner». Det å ha et grenseløst arbeid er noe flere av informantene beskriver som noe de er vant til, men gjennom en lang sesong kan det gjerne skli ut og man blir mindre streng med seg selv. Deltakerne rapporterer at de gjerne blir mentalt sliten av det konstante fokuset på å optimalisere egen kropp og sinn for å prestere optimalt på banen.

Likevel har erfaringene til flere av informantene vært at man må velge å ha en positiv vinkling på det og ikke anse det som en stressor i livet. En informant sier at han «ikke ser på fotball som en jobb», men heller noe som gjøres fordi det er en interesse og noe han trives med. Dette gjør det å ha uklare grenser lettere. Informant 4 beskriver det på en positiv måte gjennom å uttale at «det er jo egentlig en jobb 24/7, men du kan jo snu og vende på det og heller kalle det en livsstil. Det liker jeg å gjøre».

Det å se på jobben som en livsstil kan fungere som en god måte å håndtere de uklare grensene mellom jobben og fritiden. Som informantene også uttrykker er det i sesong at det er mest slitsomt og de kan koble mer av når de er utenfor sesong.

4.7. Spillernes generelle hverdagsopplevelse

Å være mentalt på jobb i stort sett alt man foretar seg i hverdagen gjør avkobling og inntak av andre impulser sentralt. Deltakerne uttrykker hvordan de selv forsøker å gjøre hverdagen optimal for seg selv og hvilke faktorer som bidrar til dette. Elementer som ved første øyekast ikke har en direkte sammenheng med trenerpåvirkning blir prevalente, men bidrar til å male et bilde av hvordan spillerne selv opplever hverdagen utenom treningsfeltet og borte fra trener. Det å benytte seg mental trening, samt andre ulike måter å håndtere stressorer er noe flere av deltakerne vektlegger.

Når det er sagt vil det også være elementer i hverdagen som kan gjøre det å koble av mer problematisk. Informantene beskriver hvordan det å kverne på egne prestasjoner og ustabilitet kan bidra til å gjøre det vanskelig å tenke på noe annet enn jobb.

4.7.1. Elementer som kan gjøre hverdagen vanskelig

Å håndtere et liv som profesjonell fotballspiller er noe deltakerne er vant til, og på spørsmål om hvordan hverdagen utarter seg er det flere som har erfart utfordringer. Informantene forteller om en hverdag preget av at mye krefter og energi legges i jobben og hvordan de har prestert treningen eller kampen i forkant. Ved noen tilfeller ga informantene uttrykk for at dette er noe som er ganske krevende mentalt, spesielt dersom de ikke er fornøyd med egen innsats. På spørsmål om hvor mye tid som går til å tenke på jobben utenfor trening og kampsituasjon svarer en informant følgende:

Jeg vil kanskje si at man bruker enda mer tid, kall det gjerne unødvendig energi til å fokusere på dårlige involveringer da kontra de gode. De bruker du ikke så mye energi på. Men de dårlige er gjerne de som sitter igjen litt hos meg da. (Informant 4)

Slike erfaringer er noe som går igjen hos flere deltakere og bidrar til at det blir vanskelig å koble av og finne ro i hverdagen. Å spille av ulike scenarioer i hodet i etterkant av kamp og trening vil ifølge en informant påvirke hverdagen, og være noe han går med alene uten å dele med andre.

En annen informant forteller at i løpet av en dag i sesongen går cirka 60-70% av tiden utenfor trening og kamp med til å tenke på fotball i jobbrelatert sammenheng. Videre forteller samtlige informanter at tiden de bruker på å overtenke og spille av scenarioer øker dersom de har vært misfornøyd med egen innsats i trening eller kamp. Tanker som «årh fyfaen, det jeg gjorde på trening i dag ...» kan eksempelvis dukke opp rundt middagsbordet forteller en av deltakerne.

Erfaringer med mental utbrenthet og at de gjerne blir svært sliten av egen hverdag gjennom en lang sesong går igjen hos flere. En deltaker forteller at mental utbrenthet også kan skyldes ustabilitet i forbindelse med korte kontrakter og mangel på spilletid. Slike erfaringer om at perioder føles tunge, og at man ikke får ut potensialet sitt, beskriver flere informanter kan påvirke søvn og humøret spillerne har i hverdagen.

4.7.2. Elementer som bidrar til en ønsket hverdag

Flere har imidlertid opparbeidet seg rutiner og metoder for å koble av. Deltakerne forklarer viktigheten av å ha nære venner og andre relasjoner som gjør det lettere å skru av

«fotballhodet», og fokusere på andre ting. Å skaffe seg andre hobbyer som ikke har med fotball å gjøre trekkes frem som noe av det mest avgjørende for informantene når de skal håndtere en ellers krevende hverdag. Her fortelles det om erfaringer med mental trening og hvordan det har fungert som en ressurs for flere av deltakerne

Det hjelper jo å henge med kompiser, familien og damen da. Det å slappe av og liksom tenke på litt andre ting og andre fritidsaktiviteter. [...] Kanskje litt andre aktiviteter, tennis, squash altså sånne ting også da som gjør at man klarer å skille jobb fra annen hverdag da. (Informant 4)

Andre elementer som bidrar til en sunn hverdag for informantene kommer gjerne fra trivselen og den gleden de får av å trives i klubben og i spillergruppa. Hverdagen blir for flere lettere å håndtere ettersom de er en del av en klubb og en spillergruppe som har det bra sammen på jobb. For at hverdagen skal oppleves god beskrives fellesskapet i spillergruppen som et avgjørende element. For å ha en hverdag de evner å koble av fra trekker også flere frem at lagets prestasjoner er sentrale. På spørsmål om hva som påvirker hverdagen svarer flere av informantene at det å spille på et lag som gjør det bra og vinner kamper absolutt gjør hverdagen lettere, og som en konsekvens gjør det lettere å skru av hodet etter trening og kamp.

Evnen til å koble av er noe informantene har opparbeidet seg over tid og som beskrives som noe som blir bedre gjennom økt erfaring. Noen informanter trekker eksempelvis frem meditasjon og indre dialog som en håndteringsmekanisme. Slike metoder benyttes da aktivt av informantene i hverdagen for å gjøre hverdagen så god som mulig og for å unngå å visualisere uheldige scenarioer slik at det påvirker det mentale negativt. Samtidig kan visualiseringen være et positivt ritual ved at man setter av 10 minutter der man eksempelvis ser for seg ønskede kampsituasjoner.

I relasjon til det å optimalisere egen hverdag trekker flere informanter frem mental trening som en avgjørende faktor. Informant 3 reflekter rundt det mentale aspektet hos fotballspilleren og at viktigheten av det «kanskje er litt underkommunisert». Videre forteller informanten at han selv har tatt initiativ til å jobbe med mental trener, noe som har gjort hverdagen bedre, samtidig som at han har utviklet mye seg som fotballspiller. I videre refleksjon rundt dette får informanten spørsmål om synet på viktigheten av mental trener i fotballen generelt, og svarer at «Jeg tror at det på en måte burde egentlig være like viktig som f.eks en fysio».

Dette er en refleksjon som flere andre informanter også deler. I samtale om hvordan informant 5 opplever fokuset på det mentale forteller han at han anser fotballen som «ganske flinke på det», og da spesielt i hans klubb. Deltakeren forteller videre at han ikke har noen problemer mentalt i hverdagen før han reflekterer videre at «det nok kunne vært mer fokus på det (mental trening) generelt i idretten». På spørsmål om hva som gjør at spilleren ikke gruer seg til hverdagen og å gå på jobb svarer informant 6 følgende:

Nei, det er jo først og fremst at jeg har vært veldig heldig å jobbe med en ekstremt dyktig mental trener da. Altså jeg hadde jo aldri oppnådd de tingene jeg har oppnådd til nå hvis det ikke var for han. Og det er jo det som har gjort at jeg har klart å tenke og at jeg ikke gruer meg når jeg skal på trening, men liksom heller får meg til å glede meg. (Informant 6)

Informant 6 forteller videre om sine opplevelser med mental trener, over flere år. Deltakeren tok selv initiativ til en mental trener som bidrar til å senke presset og gjøre hverdagen lettere å håndtere. Å gå ut på banen og ikke være redd for å gjøre feil er noe informant beskriver som svært nyttig både i jobben, men også utenfor. Likevel forteller informant om sin generelle oppfatning av trenere i Norge i løpet av sin karriere:

Men jeg har ennå ikke hatt den treneren som er på en måte «dette er den beste treneren jeg har hatt, liksom sånn wow by far». Men det er dessverre veldig få gode trenere i Norge da. Det er så mye bønder der ute at du aner ikke. (Informant 6)

Sitatet illustrer at selv om spillere ofte er fornøyde med trener, betyr ikke det at det er fullklaff. I tillegg bidrar uttalelsen til å illustrere viktigheten av denne studien ettersom det belyser at man som trener ofte har en vei å gå for å imøtekomme spillernes behov og påvirke dem i positiv retning.

5. Diskusjon

I denne delen vil studiens resultater drøftes med utgangspunkt i problemstillingen, *På hvilken måte kan fotballtrenerens lederstil påvirke spillernes opplevelse av hverdagen og deres prestasjoner?* Oppgaven vil sette denne problemstillingen i sammenheng med det teoretiske rammeverket som er presentert.

I første del vil kapittelet ta for seg hvordan spiller-trener forholdet preger spillerne, før de ulike lederstilene vil drøftes i lys av oppgavens funn. Så vil det bli sett nærmere på hvordan spillerne håndterer hverdagen som toppidrettsutøvere. Videre drøftes hvordan treneren er sentral når det kommer til det å påvirke prestasjonene til spillerne. Mot slutten av diskusjonsdelen vil oppgaven samle trådene og drøfte hvordan en fotballtrener på best mulig måte kan få maksimalt ut av sine spillere basert på funnene i oppgaven, og teori som er presentert. Avslutningsvis vil studiens begrensinger drøftes og hva videre forskning burde rette søkelyset mot. I denne delen er oppgavens funn og resultater drøftet ved bruk av den refleksive tematiske analysen, noe som gjør at forskerens egne forkunnskaper og synspunkter er benyttet i tolkningen.

5.1. Spiller-trener forholdet

Som oppgaven har vist så opplever spillerne at treneren kan spille en ganske stor rolle når det kommer til påvirkningen av egen hverdag. En trener kan oppleves som en ressurs og en stressor for spillerne, og kan påvirke hverdagen deres både positivt og negativt. Spiller-trener forholdet, hvilken lederstil trener innehar, og hvordan spiller opplever egen hverdag utenfor treningsfeltet er alle faktorer som har en effekt på hvilken rolle en trener har i hverdagen deres.

5.1.1. Trener som stressor

Deltakerne i denne studien opplever å ha ulike forhold til sin nærmeste sjef, og de har ulike preferanser til hvordan de ønsker at dette forholdet skal være. Som Sæther og kolleger (2017) viste i sin studie kan forholdet til trener påvirke den generelle tilfredsheten spillerne opplever i hverdagen. Litteraturen vektlegger at forholdet mellom spiller og trener er et gjensidig forhold som begge skal kunne dra nytte av (Jowett et al., 2017). Slik empiri samsvarer med funnene i oppgaven der spillernes opplevelser tyder på at forholdet med trener kan påvirke hvordan spillerne har det, og dersom forholdet oppleves ubalansert kan trener påvirke dem negativt. Flere av spillerne kunne anse treneren som en stressor i hverdagen dersom de mottok negative kommentarer, og de kunne føle at handlinger trener foretok seg var noe som plaget dem etter de kom hjem. Eksempelvis opplevde flere spillere at mangelen

på det å bli sett og hørt som en stressor i hverdagen, og noe som påvirket dem negativt. Flere av deltakerne oppga også det at treneren ikke kommuniserte godt nok med dem som et negativt element i deres hverdag, på og av banen. Ifølge LMX-teorien kan dette komme av at trener ikke tar høyde for spillernes respektive behov og ferdigheter (Breukelen et al., 2012). Det å utnytte spillerens kvaliteter og lytte til spillerne er sentralt for at lederskapet skal oppleves effektivt for spillerne (Graen & Uhl Bien, 1995).

5.1.2. Trener som ressurs

Til tross for dette var det også deltakere i denne studien som oppga at treneren fungerer som en ressurs for dem i hverdagen. For disse var det sentralt at treneren evnet å se spillerne som mer enn bare fotballspillere, men som hele mennesker. Som en leder kan treneren være en ressurs for spillerne i deres søken etter det å utvikle seg på et personlig plan, og på den måten utvikle seg både som spillere og mennesker (Gould & Carson, 2008). I tillegg anser spillerne en trener som en ressurs i hverdagen dersom spiller-trener forholdet er åpent. Dette henger også sammen med forskning som viser at dersom trener evner å ha en empatisk holdning til spillerne, vil det kunne føre til suksess hos spillerne, samt at de bedre evner å håndtere et stressende miljø mer hensiktsmessig (Lorimer & Jowett, 2010; Sæther et al., 2017). Et resultat av påvirkningen kan dermed bli at spillerne føler psykologisk trygghet og får motivasjon i treningshverdagen, som også kan tenkes å gagne laget på banen.

5.2. Hva har lederstil å si for spillerne?

Som deltakerne uttaler eksisterer det relativt store forskjeller i hvordan de ønsker at treneren skal handle for å påvirke hverdagen deres. I vurderingen av lederstilen til hver enkelt trener var det beviselig store individuelle forskjeller i hva deltakerne foretrakk. Forskning av Luo og Xie (2018) støtter dette og sier at spillernes individuelle personlighetstrekk og miljø fører til at man har ulik preferanse når det gjelder hvilken lederstil man er komfortabel med. Et resultat blir dermed at spillere vurderer og opplever den samme treneren på betraktelig ulike måter.

5.2.1. Menneskelig orientert lederstil

Flere informanter rapporterte at en menneskelig orientert lederstil bidro til å påvirke dem og hverdagen deres betydelig. Der enkelte deltakere foretrekker en tett og kameratslig relasjon til trener var det andre som opplevde et slikt forhold som slitsomt og upassende. Slike funn kan kobles til empiri vedrørende den relasjonsorienterte lederstilen der treneratferden er mer sosial enn oppgavefokusert. Treneren ønsker da å danne sterke emosjonelle og sosiale bånd til spillerne (Bass & Stogdill, 1990). Det faktum at informant 2 opplyser at treneren ble litt i overkant kompis med spillerne tyder på at treneren har et litt for

sterkt ønske om å nettopp danne tette bånd til spilleren. At treneren opptrer litt for kameratslig var det flere deltakere som følte, og at den nære relasjonen kunne påvirke hierarkiet i klubben. Informantenes opplevelse av dette kan skyldes mangel på emosjonell intelligens hos de respektive trenerne, noe som er i overensstemmelse med tidligere forskning. Mandell og Pherwani (2003) viste at dersom lederen innehar høy grad emosjonell intelligens evnet de å skaffe respekt og tillit av arbeidstakerne. Forskning av Schepers og van der Borgh (2020) har vist at en i overkant kameratslig relasjon til leder kan føre til at rollene mellom sjef og ansatt blir visket litt bort. I en spiller-trener tilknytning kan en slik uklarhet i rollene tenkes å føre til at spiller ikke er like mottakelig for beskjeder og direktiver fra trener. Det er derfor helt sentralt at trener er bevisst på og jobber med denne balansegangen for å ikke gå i en fallgrube ved å opptre som en nær kompis for sine spillere og la det gå på bekostning av respekten i klubben.

Likevel var det informanter som fikk en bedre opplevelse av hverdagen grunnet en relasjonell lederstil. Informanter som opplevde en positiv effekt rapporterte at dette skyldes kommunikasjonen treneren vektlegger og at trener gjorde det lett å komme med spørsmål og luften tanker. Disse funnene samsvarer med empiri der en resultatorientert lederstil har sammenheng med åpne kommunikasjonskanaler mellom leder og ansatt (Bass & Stogdill, 1990; Johnson, 2020). Funn som dette bidrar til å forstå hvorfor informantene vektlegger å ha god kommunikasjon med trener som essensielt, og at det kan bidra til å heve forholdet mellom spiller og trener.

5.2.2. Oppgaveorientert lederstil

I likhet med den relasjonsorienterte stilen har også informanter hatt negative erfaringer med en oppgaveorientert trener. Å oppleve en autoritær og hierarkisk fokusert lederstil ble vist å kunne påvirke hverdagen i negativ grad hos enkelte. For flere kunne lederstilen oppleves gjennom en fryktfølelse. Dette støttes i forskningen ved at den oppgaveorientert trenerstilen gjerne preges av en strengt hierarkisk oppbygning og at spillerne under en slik autoritær trener kan oppleve at kommunikasjonskanalene ikke er åpne (Blau & Scott: Derue et al., 2011). Et resultat av en fryktopplevelse hos spillerne kan være at de spenner seg mentalt og fysisk, ikke tør å prøve på ting på trening og dermed ikke får vist sitt sanne ferdighetsnivå. Frykten for trener kan ifølge informantene potensielt påvirke hverdagen til informantene ved at de gruer seg til å komme på jobb. Frykten kan komme av at de er redd for å få kjeft fra trener, eller andre sanksjoner. Erfaringer om at man ikke tør å forsøke på ambisiøse og kreative ideer på trening og kamp grunnet frykt ble ikke bare nevnt av informantene, men var også et av eksemplene på den negative effekten en trener kunne ha

på tidligere fotballspiller Mads Hansen (Follestad og Hansen, 2020). På denne måten vises hvordan trener også gjennom frykt og autoritet kan temme spillernes oppfinnsomhet og potensielt holde prestasjonene deres tilbake.

På en annen side var det også informanter som prefererte den faglig orienterte lederstilen i hverdagen. Deltakerne som foretrakk en slik lederstil forklarte det i at de likte trygge rammer og forutsigbarhet på treningsfeltet og hverdagen. Dette bryter litt med funnene til Sage (1973) om at spillere ikke liker å bli styrt og rettleidet i så stor grad som enkelte informanter i denne studien forklarer. Noen informanter begrunner imidlertid at årsaken til at de foretrekker en oppgaveorientert lederstil i at de ønsker å ha klare skilnader når det kommer til jobb og fritid. Informantene opplever derfor det klare skillet gjennom trenere som er tydelig på det faglige, og ikke har et omfattende emosjonelt forhold med spillerne utover det. Funnene gjort av Morrow og Howieson (2018) samsvarer med dette ettersom de så at lederstilen henger tett sammen med hvordan skillet arbeid og fritid oppleves for spillere. Her underbygges også det faktum at hver spiller vil være ulik i hva de foretrekker for å ha det best mulig i hverdagen.

5.2.3. Fullspektrum

Trener beveger seg imidlertid på et spektrum av lederstiler, og at det eksisterer flere årsaker til at treneren benytter sin lederstil på en spesifikk måte. Med dette menes at selv om trenere utøver en streng autokratisk og oppgaveorientert stil, eller en relasjonell og empatisk stil, vil det ofte ligge organisatoriske eller personlige årsaker bak (Cronin et al., 2019; Pratt & Eitzen, 1989). Selv om trener må ta høyde for spillernes preferanser og behov i utøvelsen av lederstil er det altså andre organisatoriske og prestasjonsbaserte mål en trener må ta høyde for (Crust & Lawrence, 2006). Blant annet kan dette bidra til å forklare hvorfor trenere noen ganger kommer med kommentarer som informantene opplever er unødvendige og negative. Årsaken er kanskje ikke personlig, men at trener føler sine handlinger vil gagne laget, eller det kan komme av at trener selv er usikker i egen jobb (Pratt & Eitzen, 1989). Trener har altså ofte en grunn til å oppføre seg på en spesifikk måte mot individene, uten at det er relatert til spillerne. Dette bidrar til å belyse nyansene i ledelse av et fotballag i en prestasjonsidrett. Trenere må på lik linje med spillere prestere for å beholde sin plass og dette kan dermed få konsekvenser for spillerne som de nødvendigvis ikke ønsker, eller oppfatter som rettferdige.

5.3. Hvordan håndterer spillerne egen hverdag?

Funnene i resultatdelen gjorde det tydelig hvordan en profesjonell fotballspillers hverdag er svært intrikat. En spillers hverdag utenfor treningsfeltet påvirker ofte hvordan prestasjonene er på banen. En fotballspillers liv preges i stor grad av at man er på jobb

konstant og at det innvirke alle faser av livet, noe som kan gjøre det vanskelig å skille mellom arbeid og fritid. Gjennom blant annet økt erfaring som idrettsutøvere har spillerne evnet å opparbeide seg flere strategier for å håndtere en krevende hverdag på. Spesielt mental trening og visualisering ble trukket frem som måter å koble av fra presset på.

5.3.1. Prestasjonspress preger spillerne

At enkelte av informantene i studien opplever det vanskelig å finne ro i hverdagen, og bruker mye tid og unødvendige krefter på å kverne og tenke på resultater og prestasjoner kan komme av det presset de føler som profesjonelle fotballspillere. Et press som kommer både fra media og publikum, men kanskje spesielt fra trener, samt konkurransen om å beholde plassen i laget og å prestere på banen. Som informantene uttalte kunne følelsen av uro, og uklare grenser blant annet skyldes mangel på spilletid og at de ikke får bidratt for laget. Funnene støttes av forskningen til Pratt og Eitzen (1989) vedrørende press og treneratferd. Ved ekstrem kontroll over spillerne kunne autoritære og oppgaveorienterte trenere påvirke spillerne i ekstrem grad og føre til at de opplever uklare grenser mellom jobb og fritid (Pratt og Eitzen, 1989). Dette er noe også flere informanter i denne studien har erfaring med.

Resultatene viste at spillerne også kunne føle at trener bidrar til økt press som kunne påvirke hverdagen deres negativt. Som flere informanter fremhever kunne trener bidra til økt press hos spillerne gjennom at treneren selv opplever jobbusikkerhet i et resultatorientert yrke. Spillerne dro frem at ved manglende resultater på banen så kan trener overføre presset han selv føler til spillerne, slik at også de opplever en usikkerhet og pressfølelse i kampsituasjon. Forskning av Pratt og Eitzen (1989) undersøkte dette fenomenet og fant at treneren kan ha nettopp denne egenskapen, å overføre sin egen jobbusikkerhet og pressfølelse til spillergruppen. Om dette forekommer kan det oppleves som en stressor for spillerne, og noe som påvirker hverdagen deres i negativ retning. En informant fortalte at han følte et økt press for å prestere ettersom daværende trener sto i fare for å miste jobben, og at dette derfor påvirket spilleren negativt i hverdagen. Nyere forskning av Cronin og kolleger (2019) støtter dette funnet ettersom de også så at en trener kan ha evnen til å overføre sitt eget press til spillerne.

På samme tid presiserer flere informanter at de trives med et visst prestasjonspress ettersom det holder dem skjerpet og fokusert på banen. I tillegg poengterte noen deltakere at det faktum at det er konkurranse om plasser i laget bidro til at de presset seg selv enda mer, og dermed opplevde positive utslag i prestasjonene. Som Eason og kolleger (2018) presiserer er det å leve med press, å mentalt være en 24-timers utøver samt å jobbe i et uforutsigbart miljø, noe spillere på toppnivå er godt vant med. Et prestasjonspress vil altså ikke

utelukkende være negativt i en prestasjonsidrett, og det blir derfor trenerens ansvar å sørge for at spillerne ikke lar presset ta overhånd. Basert på funnene i oppgaven vil det være naturlig at treneren spiller en sentral rolle når det gjelder hvordan informantene opplever egen hverdag og tilværelse. Informantenes uttalelser om at de føler mental utbrenthet grunnet press og stress knyttet til tillit og andre faktorer vil derfor kunne forklares av blant annet trenerens rolle og påvirkning. Likevel har flere spillere fokusert på måter å håndtere presset som følger med toppidrett.

5.3.2. Spillernes håndteringsmekanismer

Det faktum at man alltid må ha i bakhodet at det man gjør kan slå ut negativt eller positivt på prestasjoner omtales av blant annet informant 5 som en av de største forskjellene mellom toppidrett som yrke kontra «normale» yrker. Dette er en av grunnene til at informanten omtaler seg selv som en 24-timers utøver. Funnet samsvarer med empiri som viser til at dette er noe idrettsutøvere ofte føler på og kan oppleve som krevende (Graham & Smith, 2021), noe som også var tilfellet for flere i dette studiet.

På en annen side forteller informantene om hvordan de benytter seg av håndteringsmetoder for å optimalisere egen hverdag. Faktorer som nære relasjoner til familie og venner er blant annet noe spillerne fremhever som sentrale i jakten etter en optimal hverdag. Å ha disse gode relasjonene er noe som kan bidra å gjøre skillet mellom jobb og fritid tydelig, fjerne unyttig overtenking utenfor arbeidet, og samtidig ta bort noe av det presset spillerne føler i hverdagen (Bruening & Dixon, 2007). En informant i studiet forteller også at istedenfor å la hverdagen tyngre han ned, så velger han å se på toppidrettslivet som en livsstil. Ved å se på jobben sin på denne måten vil det være plausibelt å tenke at hverdagen blir lettere å håndtere og i mindre grad anses som en stressor.

I sammenheng med håndteringsmekanismer forteller flere informanter hvordan de gjennom økt erfaring som idrettsutøver har tatt i bruk meditasjon, visualisering og mental trening. Grunnen til at informantene har tatt disse grepene er både for å bli bedre på banen, men også for å takle presset og hverdagen utenfor. Som forskning også viser er dette noe flere spillere gjør for å håndtere presset som følger med det å være toppidrettsutøver (Bruening & Dixon, 2007). En mental trener er noe de respektive informantene setter svært høyt og som kanskje burde vært implementert i flere klubber. På en annen side forteller informantene at mental trener er noe mange klubber ikke prioriterer eller har ressurser til. En deltaker med erfaring med bruk av mental trener forteller at uten den mentale treneren hadde ikke informanten kommet så langt som han har, og oppnådd like store ting i sin karriere. De mentale trenerne har blant annet bidratt til at informantene går ut på banen uten å være redd

for å gjøre feil eller å prøve på ting, som igjen har ført til at de ikke gruer seg til å komme på jobb i frykt for kjeft eller andre sanksjoner. Å håndtere presset som omhandler frykten for å mislykkes viser hvordan de mentale trenerne kan gjøre et individs «fear of failure» mindre avgjørende. I likhet med det Sagar og kolleger (2010) viste, er frykten for å mislykkes et avgjørende element i en prestasjonsidrett og dersom spillerne evner å beherske dette vil det kunne påvirke både hverdagen og prestasjonene deres. Ved å kontrollere denne redselen knyttet til presset kan mental trening bidra til at spillerne våger å ta høyere risiko og, som en deltaker selv uttalte, ta karrieren til nye nivåer. På denne måten kan viktigheten av mental trener eksemplifiseres, og det er dermed forståelig at informantene ønsker å gjøre fokus på mental trening mer utbredt i toppidretten.

5.4. Treners påvirkning på prestasjoner

Svarene var nokså ulike i samtalen med informantene om de opplevde at trener hadde en effekt på prestasjonene deres. De deltakerne som rapporterte en negativ påvirkning av trener forklarte dette blant annet i at mangel på spilletid og tillit førte til at prestasjonene på banen gikk nedover. Noe interessant her er måten spillerne presiserer at hvorvidt de opplevde nedgang i prestasjonene var relatert til graden av mental styrke individene innehar. At trenere kan føre til økte prestasjoner er det også flere informanter som uttaler der den individuelle ledelsen og situasjonsbestemte ledelsen er i sentrum.

5.4.1. Mangel på tillit

En spillers følelse av mangel på tillit i laget kan være litt komplisert og skyldes ikke nødvendigvis treners taktiske lederstil. Grunnen til dette er at det bare er 11 spillere som skal spille samtidig, så for at spillerne ikke skal oppleve nedgang i tilfredshet og prestasjon er trenerens personlige egnethet og spiller-trener forholdet helt avgjørende (Elaine, 2019). Spillere som opplever mangel på tillit kan dermed danne et helt annet syn på en trener, kontra en spiller som er «stjerne» på laget og nyter mye tillit. Opplevelsen en spiller har av en trener kan derfor avhenge av den situasjonen man selv befinner seg i som spiller relativt til andre på laget som nyter mer spilletid. En slik opplevelse eksemplifiseres av informant 6 som forteller om en negativ erfaring han hadde med en tidligere trener, men på samme tid var det spillere som hadde svært positive opplevelser av samme trener ettersom de fikk mye tillit på banen. Eksempler som dette viser at treneren ikke evner å holde hele spillertroppen fornøyd ettersom spillerne befinner seg i ulike situasjoner, slik Kaifi og kolleger (2014) viser var essensielt for effektiv ledelse. At treneren er personlig godt nok egnet til å lede en spillergruppe og de individuelle spillerne er helt avgjørende for hvordan spillerne presterer på banen. Som resultatene viser er noe av grunnen til at spillerne kan oppleve en negativ utvikling i

prestasjon at treneren ikke verdsetter spilleren som individ og ikke evner å på godt nok vis se de enkelte menneskene.

Dersom spillerne står i en situasjon der de opplever mangel på tillit vil det kunne føre til negative prestasjoner. Informantene som opplever slik mangel på tillit ser på dette som en stressor i hverdagen og dermed kan det påvirke spiller-trener forholdet negativt (Jowett & Ntoumanis (2004). Å oppleve at treneren har en slik negativ effekt på prestasjonene til informantene bryter med det gjensidige bytteforholdet som et spiller-trener forhold skal være med gjensidig respekt og forpliktelse (Jowett et al., 2017). Et slikt brudd kan, som funnene i oppgaven viser føre til at spillerne ønsker seg bort fra klubben, ikke respekterer treneren og dermed skaper et dysfunksjonelt forhold som ikke gagnar hverken klubben som helhet, trener eller spilleren selv.

5.4.2. Mental styrke

Selv om enkelte kan oppleve denne negative påvirkningen fra trenere, gjelder ikke dette nødvendigvis alle. Noen informanter trekker frem at den viktigste årsaken til at de ikke lot trener påvirke prestasjonene deres negativt var deres egen mentale styrke. Jones (2002) beskriver den mentale styrken i idrettskontekst som at enkelte håndterer de anliggende stressorerene mer hensiktsmessig enn andre og at det er helt avgjørende for individer å være fokusert å ha tro på egne ferdigheter.

Med bakgrunn i dette er det å se på mental styrke som en håndteringsmekanisme et interessant funn som flere deltakere delte opplevelsen av. En mulig forklaring på dette er at man gjennom erfaring og ulike opplevelser opparbeider seg en økt mental styrke, derfor blir man mer motstandsdyktig og evner å håndtere ulike situasjoner på en mer hensiktsmessig måte. Dette er i samsvar med funn der man i ishockey oppdaget at mentalt sterke spillere hadde bedre evne til å oppleve et godt forhold med trenere enn spillere som ikke var like mental sterke (Rodahl et al., 2015). Dermed kan man som trener evne å holde et godt forhold selv med de spillerne som kanskje opplever mangel på spilletid på banen. Man kan derfor også si at dette underbygger poenget informantene hadde om at det å bygge opp og bruke ressurser på mental trening kan være hensiktsmessig også når det kommer til treners påvirkning på prestasjoner slik at man bedre evner å håndtere stressorene toppidrett fører med seg.

Samtidig som trenere må tilpasse trenerstilen på treningsfeltet etter situasjon og individuelle forskjeller er det også viktig å være observant på spillernes mentale følelsesliv og hvordan de håndterer hverdagen som idrettsutøver. Forskning har vist at det også her er individuelle forskjeller på spillere som trener må ta høyde for. Spillere med vansker for å

knytte seg til andre opplever det vanskelig å danne et godt spiller-trener forhold, mens spillere med sterke tilknytningsevner danner et slikt forhold lettere (Peng et al., 2020). Uttalelser fra informantene viste liknende tendenser ved at mental styrke var noe som ble verdsatt høyt som håndteringsmekanisme, og at for å jobbe med dette benyttet flere informanter seg av mental trener i hverdagen. At det er forskjeller i opplevd mental styrke og sårbarhet hos spillerne er også noe som støttes videre i forskning ettersom utøvere ofte finner det utfordrende å søke hjelp for problemer med bakgrunn i at de er redd for å ikke bli tatt på alvor (Gulliver et al., 2012). Tidligere negative erfaringer i en spiller-trener tilknytning var en av hovedårsakene til at mange unnlot å gå til trener for støtte. Samme studie så også at sosial støtte og positive holdninger fra trener var en viktig faktor for at spillere kom til trener for hjelp i hverdagen (Gulliver et al., 2012). Disse individuelle forskjellene blir derfor svært tydelige, og for trener blir det viktig å identifisere de individene som har vansker med å knytte sterke relasjoner. I tillegg må trener aktivt sørge for at denne kommunikasjonen er mulig, og legge til rette for trygge rammer for spillerne.

5.4.3. Økt prestasjon gjennom individbasert ledelse

Flere informanter har opplevd trener som en ressurs og en kilde til økte prestasjoner. Mye av grunnene til disse opplevelsene hos spillerne stammer fra trenere som er dyktige på den situasjonsbestemte ledelsen. Muchiri og kolleger (2011) så at de mest effektive lederne tilpasser seg etter individets behov og preferanser. Det å tilpasse seg spillernes preferanser har også tydelige koblinger til hvilken lederstil de ulike informantene foretrekker som oppgaven var inne på tidligere. At trener er bevisst på hva de ulike spillerne ønsker og forventer blir derfor helt avgjørende for å få maksimalt ut av individet, men også å opprettholde en god spiller-trener relasjon. Som informantene beskrev var det å ha åpen og sunn kommunikasjon de viktigste faktorene til at trener kunne påvirke prestasjonene deres i positiv retning på banen.

At deltakerne opplever kommunikasjon som en viktig nøkkel til å få ut sitt potensiale på banen er noe forskningen støtter gjennom at sunn kommunikasjon kan føre til god spiller-trener relasjon (Caliskan, 2015). Som Thompson og Glasø (2018) poengterer er det innenfor den situasjonsbestemte ledelsen avgjørende at trener behandler de ansatte ulikt, og er observant på de ansattes behov og ønsker. Informantenes opplevelser reflekterer dette ettersom noen deltakere ønsker direkte og tydelig kommunikasjon, mens andre vil ha mer positiv og forsiktig feedback for å selv optimalisere prestasjonene på banen. Slik illustreres hvordan trener må lese miljøet og omgivelsene for å få det beste ut av spillergruppen på

banen. På denne måten vil det også gagne trener ettersom økte spillerprestasjoner vil reflektere godt på treneren selv ettersom laget presterer bedre.

5.5. Hvordan kan trener påvirke hverdag og prestasjoner positivt?

Til nå har oppgaven diskutert studiens funn i lys av eksisterende teori og forskning. Videre ønsker oppgaven nå å drøfte hvordan en trener kan benytte seg av funnene i denne studien for å kunne få det beste ut av spillerne sine og samtidig sørge for at de har det bra på jobb og i hverdagen.

5.5.1. Dysse ned press

Blant annet kom det frem av resultatet hvordan spillerne føler at følelsen av press er sterkt knyttet sammen med trener, og hvordan prestasjonspresset kan påvirke hverdagen. Ved at trener kan bidra til å dysse ned presset gjennom å holde et positivt og utviklingsfokuset syn føler spillerne at presset dysses ned, samtidig opplever informantene det da enklere å håndtere en tilværelse som 24-timers utøver. Opplevelsen av en altoppslukende jobb kan anses som en stressor i hverdagen for spillerne (Sage, 1973). Derfor blir det viktig at trenere forsøker å dysse ned presset til spillerne, noe nyere forskning også støtter (Cronin et al., 2019). Samtidig som trenere bør fokusere på å minimere den pressfølelsen som leder til stress er det også viktig å dyrke den følelsen om at prestasjonspress fører til økte prestasjoner hos spillere. Enkelte informanter trivdes under presset ved å spille kamper av betydning, og følelsen av at jobben betyr noe for mange. Det at det eksisterer individuelle forskjeller mellom spillerne gjør trenerens jobb desto viktigere, ettersom den individbaserte oppfølgingen av stressnivået blir essensiell.

Basert på dette funnet må trenere være bevisst på egen stresshåndtering, ettersom det kan kunne påvirke hverdagen og prestasjonene til spillerne. For å unngå å påføre spillergruppen sin stress blir det som trener nødvendig å være bevisst på eget stressnivå og hvilket signal som sendes til utøverne. I tillegg må trener identifisere hvilke spillere som trives under press, og hvilke som trenger presset dysset ned for å øke prestasjonene. Ved å drive en individbasert ledelse er det plausibelt at laget utvikler seg i rett retning.

5.5.2. Kommunikasjon som nøkkel

Mye av nøkkelen til at spillerne har det bra i hverdagen er som resultatene viser det å sørge for god kvaliteten på kommunikasjonen med trener. Der informantene i enkelte tilfeller føler de ikke kan komme til trener dersom de har noe på hjertet blir det viktig at trenere legger til rette for en åpnere kommunikasjonsflyt. Intervjuene i denne studien vitner om at individene selv er bevisst på at man som utøver og menneske har ulike behov og preferanser. Trenere har en viktig oppgave når det kommer til å lære seg spillerne sine å kjenne, og tilpasse

lederstilen deretter (Kaifi et al., 2014). På denne måten viser studien hvordan situasjonsbestemt ledelse er helt avgjørende for en trener å være bevisst på i hverdagen, og ved å tilpasse sin stil til hver spiller kan man påvirke både hverdagen og ikke minst prestasjonene til spiller.

Noe som blir tydelig er at det er store forskjeller på hvordan trenere tilpasser seg disse behovene, og lytter til spillere. Personlig kommunikasjon tilpasset den enkelte blir det derfor gjennom oppgaven helt åpenbart at trenere må fokusere ytterligere på. Dette støttes også av forskningen gjennom at blant annet økt velbehag hos spiller og nedgang i antall skader korrelerer positivt med økt grad av positive tilbakemeldinger, sosial støtte og respekt fra trener (Ekstrand et al., 2017). I likhet med denne oppgaven kommer viktigheten av den individtilpassede kommunikasjonen frem for at spillere skal oppleve en god hverdag og få ut potensialet sitt på banen.

Slik personlig kommunikasjon ble også vektlagt av flere spillere som en viktig årsak til at de opplever hverdagen som bedre og at presset på dem avtar. Blant annet uttalte informant 3 at ved å ha en personlig samtale med trener før kamp i stor grad kunne bidra til å senke prestasjonspress og berike hverdagsopplevelsen. På denne måten viser trener hvordan konkrete handlinger og en situasjonsbestemt ledelse kan benyttes i praksis, og dermed hvordan den personlige kommunikasjonen og åpne dialogen er helt essensiell i et spiller-trener forhold. Det blir gjennom en slik åpen kommunikasjonskanal nødvendig for trener å klarere om spiller foretrekker en sterkere grad av relasjonsorientert ledelse eller om man som trener bør være mer oppgaveorientert mot den aktuelle spilleren. Dette kan eksempelvis gjøres med planlagte en-til-en møter der trener kartlegger spillernes individuelle behov og ønsker. Eksempler på hva som kan diskuteres her er hvilken lederstil spilleren er vant med og prefererer, hvordan spiller trives under press, og lignende aspekter som trener kan ha innflytelse på gjennom kommunikasjon med den enkelte.

5.5.3. Økt fokus på det mentale

Deltakerne i oppgaven viser hvordan de selv har hatt stor nytte av å drive mental trening og at dette har påvirket både prestasjonene og hverdagen deres i stor grad. Et interessant funn gjort i oppgaven er hvordan informantene forteller at de selv på egenhånd har måttet ta initiativ til mental trening, og at dette ikke er noe som er lagt opp til av klubbene. Funnene i oppgaven viste at informantene selv oppfatter at fokuset på det mentale i fotball er litt underkommunisert.

På en annen side kan mangelen på mentalt fokus og mentale trenere i fotballen skyldes ressursmangel i spesielt mindre klubber. Det at en klubb ikke har mental trener

tilgjengelig for alle spillerne betyr ikke at hovedtrener selv skal tre inn i denne rollen, men at man som trener legger til rette for åpen dialog og har åpne kommunikasjonskanaler for spillerne, slik Davis & Jowett (2014) også konkluderte med i sin studie. At spillerne selv presiserer at de ønsker mer fokus på det mentale i fotball er dog en påminnelse til de som driver klubbdrift om at fotballen muligens burde bruke og fordele ressursene sine annerledes. Som informant 1 formulerte så burde en mental trener være like naturlig å ha i et støtteapparat som en fysioterapeut. I klubber som ikke har tilrettelagt for dette vil det derfor være essensielt at trener og støtteapparatet er bevisst på at spillerne er ulike og har ulike behov når det kommer til lederstilen man utøver som trener (Luo & Xie, 2018).

5.5.4. Den gylne middelvei

Funnene i oppgaven er relatert til fullspektrumsmodellen ettersom ingen leder konstant er menneskelig eller faglig orientert, men at man opererer på et slikt spekter (Michel et al., 2010). I henhold til fullspektrumsmodellen kan det variere fra trener til trener i hvor stor grad en trener benytter seg av en relasjonell eller en oppgaveorientert lederstil. Denne individuelle forskjellen fra en trener til en annen er også noe uttalelser fra informantene underbygger. Dette illustreres godt ved informant 5 som vektlegger at trenere ikke bare bør være kompis, men samtidig heller ikke bli for formell med spillerne. Slik understrekes viktigheten av en variert lederstil for spillerne, samt at trenere er bevisst på hvilke lederstil de benytter og hvor på spekteret de befinner seg. Hvordan spillerne opplever hverdagen sin henger dermed sammen med forholdet trener har til spillerne sine, men også de individuelle preferansene og behovene til hver enkelt spiller.

Et eksempel som tydeliggjør gevinsten av å ha et godt forhold til hele spillertroppen for å unngå misfornøyde spillere og nedgang i prestasjon kommer fra England. Fotballklubben Liverpool FC har hatt enorm suksess de siste årene etter at hovedtreneren Jürgen Klopp overtok i 2015. Assistenttrener i klubben Pepijn Lijnders fremhever at årsaken til deres suksess på banen er 30% taktikk og 70% team-building (Galunic, 2020). Fokuset i klubben har vært på individet og den enkelte, der de holder seg oppgaveorientert med fokus på resultat, men de ønsker likevel «å skape en familie», uttaler Lijnders (Galunic, 2020.) Det å fokusere på det enkelte individs behov og kommunikasjon er noe av oppskriften på suksessen. Uttalelsene fra Lijnders illustrerer hvordan en kombinasjon av relasjonell og oppgaveorientert lederstil fører til stor grad av effektivitet, som støttes av forskning (Park, 1987).

Det er ikke funnet et signifikant forhold mellom utelukkende relasjonsorientert eller oppgaveorientert lederstil, men at produktiviteten og effektiviteten øker med en kombinasjon

av begge (Didari et al., 2012). Dette bidrar til å understreke at trenere ikke bør være endimensjonale i stilen, men forsøker finne en gylden middelvei som gagnar både klubben, treneren selv og ikke minst spillerne. Viktigheten av å se hvert enkelt individ og i tilstrekkelig grad tilpasse lederstilen sin er avgjørende for en trener å makte, ettersom de som ledere påvirker både prestasjonene og hverdagen til utøveren.

5.6. Metodiske betraktninger

Som Davis og Jowett (2014) presiserer har det generelt vært gjort lite forskning som tar for seg treners påvirkning av utøveres prestasjoner og hvordan spiller-trener forholdet påvirker prestasjon. En konsekvens av dette er at det er begrenset empiri tilgjengelig vedrørende spilleres egne opplevelser knyttet til trenere og prestasjoner. Videre vil det å la spillere uttale seg på denne måten muligens inneholde hukommelsesbias, noe som kan bidra til å svekke resultatene (Garcia et al., 2020). Hukommelsesbias kan være en faktor dersom informantene husker opplevelser annerledes dersom det har gått lang tid siden situasjonen inntraff (Roy et al., 2005).

I denne studien er utvalget utelukkende bestående av mannlige profesjonelle fotballspillere i 20-årene noe som gjør generaliserbarheten mangelfull ettersom utvalget er homogent. Et homogent utvalg kan bidra til å forklare de følelsene og opplevelsene spillerne opplever, og dette aspektet bør tas høyde for i videre forskning (Cotterill et al., 2020). At studien bare inneholder seks informanter vil kunne bidra til at generaliserbarheten til andre profesjonelle fotballspilleres opplevelser av trenere er mangelfull. Likevel må det presiseres at utvalgsstørrelsen var et bevisst valg for å kunne gå i dybden av hver informant, samtidig som covid-19 pandemien bidro til å gjøre det noe problematisk å rekruttere informanter. I tillegg ble det nødvendig å ha samtlige intervjuer digitalt, noe som potensielt vil kunne påvirke samtaleflyten i intervjuene (Mehmetoglu, 2004). Informantene ble valgt gjennom formålsutvalg for å belyse problemstillingen best mulig. Grunnet litt problemer med rekruttering ble alle informantene som viste interesse tatt med i studiet, og dermed kan det potensielt svekke hensikten med formålsutvalg. En konsekvens av dette var at oppgaven ble nødt til å benytte bekvemmelighetsutvalg i tillegg til formålsutvalg, som til en viss grad kan bidra til å svekke representativiteten i utvalget.

Spillernes beskrivelser av trenere er resultat av bare ett perspektiv, og trenerne selv har ikke fått sjansen til å uttale seg, noe som også kan anses som en svakhet. En mulig løsning på dette problemet i videre forskning vil være å også intervjuere trenere, for å få deres synspunkt og refleksjoner om hvordan de selv reflekterer rundt deres påvirkning av spillerne

(Garcia et al., 2020). Ved å gjøre dette vil man kunne se om trenerens egen vurdering av seg selv og sin lederstil på generelt grunnlag er i overensstemmelse med utøvernes.

Den reflekssive tematiske analysen anses som en fordel med studien ettersom den åpner for at man som forsker skal kunne være fleksibel og tolkende. Refleksiv tematisk analyse får frem forskerens fortolkninger av dataen, og hvordan den blir bearbeidet og jobbet med. I tillegg åpner den for en rikere og mer nyansert tolkning av funnene, samt et mer rikholdig intervju (Braun et al., 2019). En annen styrke vil være at intervjuene ble utbrodert i større grad ved å ha en semistrukturert intervjuguide, som gjorde at informantene også fikk sjansen til å reflektere i større grad. Samtidig åpner en slik intervjuform for at forsker kan grave dypere i interessante aspekter utenfor intervjuguiden, men samtidig holde samtalen sentrert rundt bestemte temaer (Kvale & Brinkmann, 2017). Det at jeg som forsker har en forkunnskap om fotball som felt vil også kunne anses som en styrke ved studiet. Dersom informantene opplever at både jeg og min medstudent forstår de elementene og fenomenene de beskriver, følger fagsjargongen de benytter og er engasjert i samtalen kan det bidra til å heve intervjuet og derfor bedre belyse den anliggende problemstillingen.

Avslutningsvis fikk informantene mulighet til å reflektere rundt hvordan de opplevde intervjuet. Flere responderte at de fant det forfriskende å få spørsmål omkring andre deler av deres hverdag, og ikke bare hvordan ulike kamper har gått. En slik intervjusetting viste seg å være en ny erfaring for dem og ulikt noe de har gjort før. I tillegg fant de det spennende å kunne reflektere over erfaringer og de synes temaet er interessant, noe som bidrar til å understreke viktigheten av studiet. Slike refleksjoner underbygger videre at både fotballspillers og potensielt andre toppidrettsutøveres hverdag kanskje er noe det eksisterer for lite forskning og kunnskap om.

5.7. Implikasjoner for feltet

I kapittelet «hvordan kan trener påvirke hverdag og prestasjon positivt» ble de teoretiske implikasjonene drøftet i stor grad. I tillegg eksisterer det en rekke implikasjoner for klubb, trener og spillerne selv. Gjennom oppgaven vektlegges ansvaret klubbene og fotballforbundene har for å tilrettelegge for mental oppfølging av spillerne, og for at utøverne har det godt i arbeidshverdagen. Uttalelser fra spillerne om at klubbene mangler ressurser til å tilby mentale trenere er noe som burde diskuteres og endres på det høyeste organisatoriske nivå, og er ikke nødvendigvis en treners ansvar å endre. Når det er sagt, bør trener legge til rette for alternative løsninger dersom en mental trener ikke er tilgjengelig for spillerne.

Studien gir videre mulighet for andre idrettsutøvere til å reflektere over sine egne hverdager og hvordan de ønsker å ha det på jobb. Ved at spillere er bevisst på hvordan de

ønsker å ha det kan dagliglivet bli lettere, ikke bare for spilleren selv, men også for støtteapparatet vil det bli enklere å legge til rette for den enkelte. For trenere gir studien et bilde av hvordan spillerne ser på dem og ulike trenerstiler, og den tydeliggjør viktigheten av treneres bevisstgjøring på egen lederstil og væremåte i møte med ulike individer og deres preferanser. Dersom trener evner å se spillere som hele mennesker, og ikke bare utøvere og brikker i organisasjonen vil det kunne bidra til å forbedre utøverens hverdag. En videre konsekvens ved økt velbehag hos spillere kan være at prestasjonene på banen heves, noe som dermed vil kunne gagne treneren selv gjennom at laget får ønskede resultater som organisasjon. På denne måten kan studien bidra til feltet på en ny og relevant måte.

5.8. Videre forskning

Etttersom det eksisterer såpass lite forskning på emnet gjør det at temaet har flere ukjente elementer enn det som er presentert i denne studien. Ved at studien har en ganske spesifikk innfallsvinkel gjør det at videre forskning eksempelvis burde få frem trenerens perspektiv på emnet for å kunne sammenligne synspunkter og nyanser. Det vil også være av interesse å ytterligere studere ulike lederstiler hos trenere og hvordan disse kan optimaliseres for å få det beste ut av utøverne og deres prestasjoner (Garcia et al., 2020). I tillegg burde fremtidig forskning gå mer i dybden ved å for eksempel inkludere et større utvalg og studere flere lag over flere land. Videre forskning vil også potensielt styrkes av å tilstrebe et mer heterogent utvalg og kjønnsbalanse. Å studere aldersforskjeller i hvordan hverdagen oppleves basert på lederstil vil også potensielt være av interesse. Årsaken til dette er at det i denne studien var indikatorer på at erfaring var sentralt i hvordan spillere benyttet seg av håndteringsmekanismer i søken etter å på best mulig måte manøvrere en krevende og lang hverdag.

På veien videre vil det være sentralt å fremheve viktigheten av det mentale i idretten, ikke bare i fotball, men i prestasjonsbaserte idretter generelt. Uttalelser i denne studien støtter oppunder dette med bakgrunn i den positive effekten mental trening har hatt på flere av informantene. At spillerne selv ønsker mer fokus på det mentale aspektet gjør dette til et sentralt fokusområde på emnet, og noe fotballen i høyere grad burde rette søkelyset mot. Ved å øke fokuset på det mentale følelseslivet til profesjonelle fotballspillere vil dette forhåpentligvis bidra til mer debatt og samtaler omkring viktigheten av dette i toppidrett. Selv om fotball og sport på toppnivå er underholdning er det essensielt å huske på at spillerne ikke er maskiner, men at både hverdagen og prestasjoner vil influeres av mange faktorer. Forhåpentligvis kan denne studien bidra til å belyse akkurat dette, og noe forskning burde videreføre i fremtiden.

6. Konklusjon

Studiens hensikt var å studere trenerens påvirkning på spillernes hverdagsopplevelse og prestasjonene deres. Inkluderingen av teorier og forskning omkring spiller-trener relasjonen og ledelsesteorier som situasjonsbestemt ledelse og andre lederstiler, bidro til å gi et godt utgangspunkt for å forstå årsaken til det spillerne opplever i hverdagen. Noe av det viktigste denne studien forsøker å bidra til, er å gi både trenere og spillere en mulighet til å reflektere over og muligens endre hverdagen deres. Ved at spillere er bevisst på hvordan de ønsker å ha det på jobb, og hvilke lederstiler som passer for en selv, kan man øke egne prestasjoner, og ikke minst ha det bedre i hverdagen.

Studiens resultater viser hvordan profesjonelle spillere reflekterer over egen hverdag og hvordan de har det på jobb, ut ifra nåværende og tidligere erfaringer med dere nærmeste sjef, treneren. Her ble det funnet både likheter og ulikheter i hva informantene hadde erfart, og resultatene indikerer hvor avgjørende det er at trenere er bevisst på ulike spilleres preferanser og behov når det kommer til lederstil (Luo & Xie, 2018; Muchiri et al., 2011). Informantene uttaler blant annet at åpen og sunn kommunikasjon med trener vil kunne påvirke hverdagen til spillerne i positiv retning, og da også ha en positiv påvirkning på prestasjoner (Caliskan 2015; Davis & Jowett, 2014; Ekstrand et al., 2017). Resultatene viste hvordan spillerne opplever en stor effekt av å fokusere på mental trening og stressmestring for å håndtere press i en stressende hverdag som 24-timers utøver. Med bakgrunn i de positive effektene mental trening gir informantene og uttalelsene deres omkring dette, vil økt fokus på mental trening i norsk og internasjonal toppfotball kunne gi positive effekter for spillernes hverdag og prestasjoner.

Basert på eksisterende forskning og informantenes uttalelser har oppgaven observert at trener absolutt har en betydelig påvirkning på både opplevelsen spillerne har av hverdagen sin, samt prestasjonene på banen. Noe av det viktigste en trener kan gjøre er basert på studien å tilrettelegge for sunn kommunikasjon og fokusere på å se individene som mer enn bare fotballspillere. Å legge til rette for spillernes behov og preferanser er helt essensielt, samtidig som trener selv bør være bevisst på å tilpasse lederstil etter de individene man ønsker å lede. Ved å ta slike grep kan trener påvirke hverdagen og prestasjonene til spillerne i positiv retning, og det kan dermed også tenkes at det vil gagne treneren i sin arbeidshverdag.

Referanser

- American Psychological Association (2020). Publication manual of the American Psychological Association (7. utg). <https://doi.org/10.1037/0000165-000>
- Andrews, T., & Vassenden, A. (2007). Snøballen som ikke ruller. Utvalgsproblemer i kvalitativ forskning. *Sosiologisk tidsskrift*, *15*(2), 151-162. <https://doi.org/10.18261/ISSN1504-2928-2007-02-02>
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, *64*(6), 359–372. <https://doi.org/10.1037/h0043445>
- Barrow, J. C. (1977). The variables of leadership: A review and conceptual framework. *Academy of management Review*, *2*(2), 231-251. <https://doi.org/10.5465/amr.1977.4409046>
- Bass, B. M., & Stogdill, R. M. (1990). *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, research, and managerial applications*, (3utg). New York: Free Press.
- Blau, P. M., & Scott, W. R. (1962). The concept of formal organization. I Shafritz, J. M., Ott, J. S., & Jang, Y. S. (Red) (2015). *Classics of organization theory.*, 206-210. Cengage Learning.
- 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., & Hayfield, N. (2022). ‘A starting point for your journey, not a map’: Nikki Hayfield in conversation with Virginia Braun and Victoria Clarke about thematic analysis. *Qualitative Research in Psychology*, *19*(2), 424-445. <https://doi.org/10.1080/14780887.2019.1670765>
- Breukelen, W. V., Leeden, R. V. D., Wesselius, W., & Hoes, M. (2012). Differential treatment within sports teams, leader–member (coach–player) exchange quality, team atmosphere, and team performance. *Journal of Organizational Behavior*, *33*(1), 43–63. <https://doi.org/10.1002/job.735>
- Brown, A., & Danaher, P. A. (2019). CHE principles: Facilitating authentic and dialogical semi-structured interviews in educational research. *International Journal of Research & Method in Education*, *42*(1), 76-90. <https://doi.org/10.1080/1743727X.2017.1379987>

- Bruening, J. E., & Dixon, M. A. (2007). Work–family conflict in coaching II: Managing role conflict. *Journal of Sport Management*, 21(4), 471-496.
<https://web.s.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=0&sid=9022caf5-cb60-4ab9-a2f7-7379a1d7e1d9%40redis>
- Byrne, D. (2021). A worked example of Braun and Clarke’s approach to reflexive thematic analysis. *Quality & Quantity*, 1-22. <https://doi.org/10.1007/s11135-021-01182-y>
- Caliskan, G. (2015). An examination of coach and player relationships according to the adapted LMX 7 scale: A validity and reliability study. *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 19(1), 22-33. <https://doi.org/10.1080/1091367X.2014.977996>
- Case, R. (1998). Leader member exchange theory and sports: Possible applications. *Journal of Sport Behavior*, 21(4), 387–395.
- Christensen, M., Innstrand, S. T., Saksvik, P.O. & Nielsen, K. (2018). The line manager’s role in implementing successful organizational interventions – ARK as a case study. *The Spanish Journal of Psychology*, 21(5) <https://doi.org/doi:10.1017/sjp.2019.4>
- Clarke, V., Braun, V. & Hayfield, N. (2015). 10 Thematic Analysis. I Smith, J (Red.) *Qualitative psychology: a practical guide to research methods* (3utg., s. 222-248). London: Sage
- Confectioner, K., Currie, A., Gabana, N., Van Gerven, N., Kerkhoffs, G. M., & Gouttebauge, V. (2021). Help-seeking behaviours related to mental health symptoms in professional football. *BMJ open sport & exercise medicine*, 7(2), 1-7. <https://doi:10.1136/bmjsem-2021-001070>
- Cotterill, S. T., Clarkson, B. G., & Fransen, K. (2020). Gender differences in the perceived impact that athlete leaders have on team member emotional states. *Journal of sports sciences*, 38(10), 1181-1185. <https://doi.org/10.1080/02640414.2020.1745460>
- Cronin, C., Knowles, Z. R., & Enright, K. (2020). The challenge to care in a Premier League Football Club. *Sports Coaching Review*, 9(2), 123-146.
<https://doi.org/10.1080/21640629.2019.1578593>
- Crust, L., & Lawrence, I. (2006). A review of leadership in sport: Implications for football management. *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology*, 8(4), 28-48.
[daCF4D0F?doi=10.1.1.548.2705&rep=rep1&type=pdf](https://doi.org/10.1.1.548.2705&rep=rep1&type=pdf)
- Davis, L., & Jowett, S. (2014). Coach–athlete attachment and the quality of the coach–athlete relationship: Implications for athlete’s well-being. *Journal of sports sciences*, 32(15), 1454-1464. <https://doi.org/10.1080/02640414.2014.898183>
- Derue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N. E. D., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. *Personnel psychology*, 64(1), 7-52. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2010.01201.x>

- Didari, J., Hghighi, S., Abdolvahabi, Z., & Rahmati, H. (2012). The Relationship between Leadership Style and Productivity in Public Sport Organizations.
<http://www.easm.net/download/2008/3b812e0b609490e391ef0ed0c02dba09.pdf>
- Døving, E., Elstad, B., & Strønen, F. (2010). Prototyper på en god leder. *Beta*, 24(1), 26-37.
<https://doi.org/10.18261/ISSN1504-3134-2010-01-02>
- Eason, C. M., M.S., Mazerolle, Stephanie M, PhD., A.T.C., & Pitney, William A, EdD, A.T.C., F.N.A.T.A. (2015). Athletic trainers' facilitators of professional commitment in the collegiate setting. *Journal of Athletic Training*, 50(5), 516-523.
<https://www.proquest.com/docview/1681975698>
- Ekstrand, J., Lundqvist, D., Lagerbäck, L., Vouillamoz, M., Papadimitiou, N., & Karlsson, J. (2018). Is there a correlation between coaches' leadership styles and injuries in elite football teams? A study of 36 elite teams in 17 countries. *British Journal of Sports Medicine*, 52(8), 527-531.
<http://doi.org/10.1136/bjsports-2017-098001>
- Espnes, G. A., & Smedslund, G. (2010). *Helsepsykologi*. 2. utg., 2. opplag. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Etikan, I., Musa, S. A., & Alkassim, R. S. (2016). Comparison of convenience sampling and purposive sampling. *American journal of theoretical and applied statistics*, 5(1), 1-4.
<https://doi.org/10.11648/j.ajtas.20160501.11>
- Fedderson, N. B., Keis, M. A. B., & Elbe, A. M. (2021). Coaches' perceived pitfalls in delivering psychological skills training to high-level youth athletes in fencing and football. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(2), 249-261.
<https://doi.org/10.1177/1747954120959524>
- Follestad, E. (Programleder), Hansen M. (2020, 21. september). Hvordan har du det, Mads Hansen? [Audio podkastepisode]. I *Hvordan har du det, mann?*. VG.: <https://podme.com/no/hvordan-har-du-det-mann/381755>
- Fransen, K., Van Puyenbroeck, S., Loughhead, T. M., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Broek, G. V., & Boen, F. (2015). Who takes the lead? Social network analysis as a pioneering tool to investigate shared leadership within sports teams. *Social networks*, 43, 28-38.
<https://doi.org/10.1016/j.socnet.2015.04.003>
- Galunic, C. (2020). Back to the Front: Foundational Leadership Traits and Skills. In *Backstage Leadership* (pp. 233-268). Palgrave Macmillan, Cham.
https://doi.org/10.1007/978-3-030-36171-6_7
- George H. Sage (1973) The Coach as Management: Organizational Leadership in American Sport, *Quest*, 19:1, 35-40. <https://doi.org/10.1080/00336297.1973.10519747>

- Golafshani, N. (2003). Understanding reliability and validity in qualitative research. *The qualitative report*, 8(4), 597-606. <https://doi.org/10.46743/2160-3715/2003.1870>
- González-García, H., Martinent, G., & Nicolas, M. (2021). Relationships between perceived coach leadership and athletes' affective states experienced during competition. *Journal of sports sciences*, 39(5), 568-575. <https://doi.org/10.1080/02640414.2020.1835236>
- Gough, B. (2016). Reflexivity in qualitative psychological research. *Journal of Positive Psychology*, 1-2. <https://doi.org/10.1080/17439760.2016.1262615>
- Gough, B., & Madill, A. (2012). Subjectivity in psychological science: From problem to prospect. *Psychological methods*, 17(3), 374. <https://doi.org/10.1037/a0029313>
- Gould, D., & Carson, S. (2008). Life skills development through sport: Current status and future directions. *International review of sport and exercise psychology*, 1(1), 58-78. <https://doi.org/10.1080/17509840701834573>
- Gouttebauge, V., & Kerkhoffs, G. M. (2018). Mental health in professional football players. In *Return to Play in Football*. 851-859. Springer, Berlin, Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-55713-6_65
- Graeff, C. L. (1997). Evolution of situational leadership theory: A critical review. *The Leadership Quarterly*, 8(2), 153-170. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(97\)90014-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(97)90014-X)
- Graen, G. B., & Uhl-Bien, M. (1995). Relationship-based approach to leadership: Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *The leadership quarterly*, 6(2), 219-247. [https://doi.org/10.1016/1048-9843\(95\)90036-5](https://doi.org/10.1016/1048-9843(95)90036-5)
- Graen, G. B., Liden, R. C., & Hoel, W. (1982). Role of leadership in the employee withdrawal process. *Journal of Applied Psychology*, 67 (6), 868-872. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.6.868>
- Graen, G.B., & Uhl-Bien, M. (1991). The transformation of professionals into self-managing and partially self-designing contributions: Toward a theory of leader-making. 3(3) 25-39 <https://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/16/>
- Graham, J. A., & Smith, A. B. (2022). Work and life in the sport industry-A comparison of work-life interface experiences among athletic employees. A Review. *Journal of Athletic Training*. 57(3), 210-224. <https://doi.org/10.4085/1062-6050-0633.20>
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. S. (1994). Competing paradigms in qualitative research. *Handbook of qualitative research*, 2(105-117). https://miguelangelmartinez.net/IMG/pdf/1994_Guba_Lincoln_Paradigms_Quali_Research_chapter.pdf

- Gulliver, A., Griffiths, K. M., & Christensen, H. (2012). Barriers and facilitators to mental health help-seeking for young elite athletes: a qualitative study. *BMC psychiatry*, *12*(1), 1-14. <https://doi.org/10.1186/1471-244X-12-157>
- Hammersley, M. (2006). Philosophy's Contribution to Social Science Research on Education, *Journal of Philosophy of Education*, *40*(2), 273-286. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9752.2006.00504.x>
- Hayashi Jr, P., Abib, G., & Hoppen, N. (2019). Validity in qualitative research: A processual approach. *The Qualitative Report*, *24*(1), 98-112. <https://www.proquest.com/docview/2171118565?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>
- Hinkin, T. R., & Schriesheim, C. A. (2008). An examination of "nonleadership": from laissez-faire leadership to leader reward omission and punishment omission. *Journal of Applied Psychology*, *93*(6), 1234. <http://dx.doi.org/10.1037/a0012875>
- Jairath, N., Hogerney, M., & Parsons, C. (2000). The role of the pilot study: A case illustration from cardiac nursing research. *Applied Nursing Research*, *13*(2), 92-96. [https://doi.org/10.1016/S0897-1897\(00\)80006-3](https://doi.org/10.1016/S0897-1897(00)80006-3)
- Johnson, C. (2020), "Why improving employee and manager relationships is vital to boost engagement", *Strategic HR Review*, *19*(2), 67-70. <https://doi.org/10.1108/SHR-01-2020-0003>
- Jones, G. (2002). What is this thing called mental toughness? An investigation of elite sport performers. *Journal of applied sport psychology*, *14*(3), 205-218. <https://doi.org/10.1080/10413200290103509>
- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2004). The coach–athlete relationship questionnaire (CART-Q): Development and initial validation. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, *14*(4), 245-257. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2003.00338.x>
- Jowett, S., Nicolas, M., & Yang, S. (2017). Unravelling the links between coach behaviours and coach-athlete relationships. *European Journal of Sports & Exercise Science*, *5*(3), 10-19. <https://www.scholarsresearchlibrary.com/abstract/unravelling-the-links-between-coach-behaviour-and-coachathlete-relationships-13400.html>
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, *33*(4), 692–724. <https://doi.org/10.5465/256287>
- Kaifi, B. A., Noor, A. O., Nguyen, N. L., Aslami, W., & Khanfar, N. M. (2014). The importance of situational leadership in the workforce: A study based on gender, place of birth, and generational affiliation. *Journal of Contemporary Management*, *3*(2), 29-40.

- Kaiser, K. (2012). Protecting confidentiality. I Gubrium, J. F., Holstein, J. A., Marvasti, A. B., & McKinney, K. D. (Red). (2012). *The SAGE handbook of interviewresearch: The complexity of the craft*, 457-464. Sage Publications.
- Kim, Y. (2011). The pilot study in qualitative inquiry: Identifying issues and learning lessons for culturally competent research. *Qualitative Social Work*, 10(2), 190-206.
<https://doi.org/10.1177/1473325010362001>
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2017). *Det kvalitative forskningsintervju* (3.utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Lauterbach, A. A. (2018). Hermeneutic phenomenological interviewing: Going beyond semi-structured formats to help participants revisit experience. *The Qualitative Report*, 23(11), 2883-2898. <https://www.proquest.com/scholarly-journals/hermeneutic-phenomenological-interviewing-going/docview/2155621343/se-2?accountid=12870>
- Lorimer, R., & Jowett, S. (2010). Feedback of information in the empathic accuracy of sport coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(1), 12-17.<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.03.006>
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: A motivational model. *Journal of sports science*, 21(11), 883-904. <https://doi.org/10.1080/0264041031000140374>
- Malterud, K., Siersma, V. D., & Guassora, A. D. (2016). Sample size in qualitative interview studies: guided by information power. *Qualitative health research*, 26(13), 1753-1760.
<https://doi.org/10.1177/1049732315617444>
- Mascolo, M. F., & Kallio, E. (2020). The phenomenology of between: An intersubjective epistemology for psychological science. *Journal of Constructivist Psychology*, 33(1), 1-28.
<https://doi.org/10.1080/10720537.2019.1635924>
- Matthiesen, S. B. (2014). Transformasjonsledelse, ekstrarolleatferd og innovasjon. *Magma*. 05(14),35-45. https://biopen.bi.no/bitstream/handle/11250/222345/Matthiesen_Magma_052014.pdf?sequence=1
- McGrath, C., Palmgren, P. J., & Liljedahl, M. (2019). Twelve tips for conducting qualitative research interviews. *Medical teacher*, 41(9), 1002-1006.
<https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1497149>
- McKeown, M., Roy, A., & Spandler, H. (2015). ‘You'll never walk alone’: Supportive social relations in a football and mental health project. *International journal of mental health nursing*, 24(4), 360-369. <https://doi.org/10.1111/inm.12122>

- McLellan, E., MacQueen, K. M., & Neidig, J. L. (2003). Beyond the qualitative interview: Data preparation and transcription. *Field methods*, *15*(1), 63-84.
<https://doi.org/10.1177/1525822X02239573>
- Michel, J. W., Lyons, B. D., & Cho, J. (2011). Is the full-range model of leadership really a full-range model of effective leader behavior?. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, *18*(4), 493-507. <https://doi.org/10.1177/1548051810377764>
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook*. (2.utg). Sage.
- Morrow, S., & Howieson, B. (2018). Learning to be a professional football manager: A Bourdieusian perspective. *Managing Sport and Leisure*, *23*(1-2), 92-105.
<https://doi.org/10.1080/23750472.2018.1452629>
- Muchiri, M. K., Cooksey, R. W., Di Milia, L. V., & Walumbwa, F. O. (2011). Gender and managerial level differences in perceptions of effective leadership. *Leadership & Organization Development Journal*, *32*(5), 462-492.
<https://doi.org/10.1108/01437731111146578>
- Norsk APA-manual: *En nasjonal standard for norskspråklig APA-stil basert på APA 7th* (Versjon 1.7). Unit. <https://www.unit.no/tjenester/norsk-apa-referansestil>
- Park, T. R. (1987). *The effects of football coaching style and subordinate maturity on college player readiness: An application of situational leadership* (Doktorgradsavhandling, The Florida State University).
<https://www.proquest.com/openview/ab7cd017daa655f7763c9152a5de4aa2/1?pq-origsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>
- Pels, D. (2000). Reflexivity: One step up. *Theory, Culture & Society*, *17*(3), 1-25.
<https://doi.org/10.1177/02632760022051194>
- Peng, J., Zhang, J., Zhao, L., Fang, P., & Shao, Y. (2020). Coach–athlete attachment and the subjective well-being of athletes: A multiple-mediation model analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, *17*(13), 4675.
<https://doi.org/10.3390/ijerph17134675>
- Piccolo, R. F., Bono, J. E., Heinitz, K., Rowold, J., Duehr, E., & Judge, T. A. (2012). The relative impact of complementary leader behaviors: Which matter most?. *The leadership quarterly*, *23*(3), 567-581. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2011.12.008>
- Pratt, S. R., & Eitzen, D. S. (1989). Contrasting leadership styles and organizational effectiveness: The case of athletic teams. *Social Science Quarterly*, *70*(2), 311-322.

<https://www.proquest.com/docview/1291645698/fulltextPDF/27349DC510C04231PQ/1?accountid=12870>

- Rhind, D. J., Jowett, S., & Yang, S. X. (2012). A comparison of athletes' perceptions of the coach-athlete relationship in team and individual sports. *Journal of Sport Behavior*, 35(4), 433-452.
- Risan, H. (2012). Dyadisk lederskap. *Magma - Econas tidsskrift for økonomi og ledelse*, 15 (2), 67-73. <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/10642/1169/919328.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Rodahl, S., Giske, R., Peters, D. M., & Høigaard, R. (2015). Satisfaction with the coach and mental toughness in elite male ice hockey players. *Journal of Sport Behavior*, 38(4), 419-431.
- Roy, M. M., Christenfeld, N. J., & McKenzie, C. R. (2005). Underestimating the duration of future events: Memory incorrectly used or memory bias?. *Psychological bulletin*, 131(5), 738. <https://doi.org/0.1037/0033-2909.131.5.738>
- Sagar, S. S., Busch, B. K., & Jowett, S. (2010). Success and failure, fear of failure, and coping responses of adolescent academy football players. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22(2), 213-230. <https://doi.org/10.1080/10413201003664962>
- Salovey, P., & Mayer, J. D. (1990). Emotional intelligence. *Imagination, Cognition & Personality*, 9(3), 185–211. <https://doi.org/10.2190/DUGG-P24E-52WK-6CDG>
- Schepers, J. J., & Van der Borgh, M. (2020). A meta-analysis of frontline employees' role behavior and the moderating effects of national culture. *Journal of Service Research*, 23(3), 255-280. <https://doi.org/10.1177/1094670520918669>
- Seale, C. (1999). Quality in qualitative research. *Qualitative inquiry*, 5(4), 465-478. <https://doi.org/10.1177/107780049900500402>
- Smith, J. K. (1983). Quantitative versus qualitative research: An attempt to clarify the issue. *Educational Researcher*, 12(3), 6-13. <https://doi.org/10.3102/0013189X012003006>
- Solomon, B. D. (2019). *Leadership Development Within NCAA Division I Women's Soccer* (Doktorgradsavhandling, Clemson University). <https://www.proquest.com/dissertations-theses/leadership-development-within-ncaa-division-i/docview/2245889114/se-2?accountid=12870>
- Sæther, S. A., Aspvik, N. P., & Høigaard, R. (2017). Norwegian Football Academy Players–Player´ S Self-Assessed Skills, Stress and Coach-Athlete Relationship. *The Open Sports Sciences Journal*, 10(1), 141-150. <https://doi.org/10.2174/1875399X01710010141>
- Thompson, G., & Glasø, L. (2018). Situational leadership theory: a test from a leader-follower congruence approach. *Leadership & Organization Development Journal*, 39(5), 574-591. <https://doi.org/10.1108/LODJ-01-2018-0050>

- Thompson, G., & Vecchio, R. P. (2009). Situational leadership theory: A test of three versions. *The leadership quarterly*, 20(5), 837-848. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2009.06.014>
- Torjusen, T. (2016, 20.november). *Om norsk toppfotball*. <https://www.eliteserien.no/norsk-toppfotball/om-norsk-toppfotball>.
- Trevarthen, C. (2009). The functions of emotion in infancy. I Fosha, D. E., Siegel, D. J., & Solomon, M. F. (Red.) (2009). *The healing power of emotion: Affective neuroscience, development & clinical practice*. 55-85. WW Norton & Company.
- Van Manen, M. (2016). Phenomenology of practice: *Meaning-giving methods in phenomenological research and writing*. Routledge. <https://doi.org/10.4324/9781315422657>
- Vincer, D. J., & Loughhead, T. M. (2010). The relationship among athlete leadership behaviors and cohesion in team sports. *The Sport Psychologist*, 24(4), 448-467. <https://scholar.uwindsor.ca/humankineticspub/21/>
- Walls, Elaine (2019) The Value of Situational Leadership. *Community practitioner : the journal of the Community Practitioners' & Health Visitors' Association*, 92(2), 31- 33. <https://nrl.northumbria.ac.uk/id/eprint/38415/1/Walls%20-%20The%20Value%20of%20Situational%20Leadership.pdf>
- Wilkinson, S. (1988). The role of reflexivity in feminist psychology. In *Women's Studies International Forum*, 11(5), 493-502. [https://doi.org/10.1016/0277-5395\(88\)90024-6](https://doi.org/10.1016/0277-5395(88)90024-6)
- Willig, C. (2019). What can qualitative psychology contribute to psychological knowledge? *Psychological Methods*, 24(6), 796-804. <http://.doi.org/10.1037/met0000218>
- Xi Luo & Sheng Xie (2018) A study on leadership behaviors of coach, team climate, and team cohesion- an example of football players, *Journal of Interdisciplinary Mathematics*, 21(2), 351-359. <https://doi.org/10.1080/09720502.2018.1451605>

Vedlegg 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

Trenerpåvirkning i toppfotball: 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 “**Hvordan opplever profesjonelle fotballspillere egen arbeidshverdag? En kvalitativ undersøkelse av krav, ressurser og job crafting**” 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 fotballtreners 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 skrevet. 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.

- Lydopptaket lagres kun på båndopptaker og ikke på PC med internetttilgang 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 (personvertjenester@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)

Vedlegg B: Intervjuguide

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 jobbkarakteristikker, job-crafting og forbindelsen mellom arbeid og privatliv

Trenerpåvirkning i toppfotball: 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: Jobbkraft

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, kontraktsituasjon, 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 ila 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?

Vedlegg C: Godkjenning fra NSD

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

Vurdering

Referansenummer

124561

Prosjekttittel

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 oppfylder 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 lenger 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.

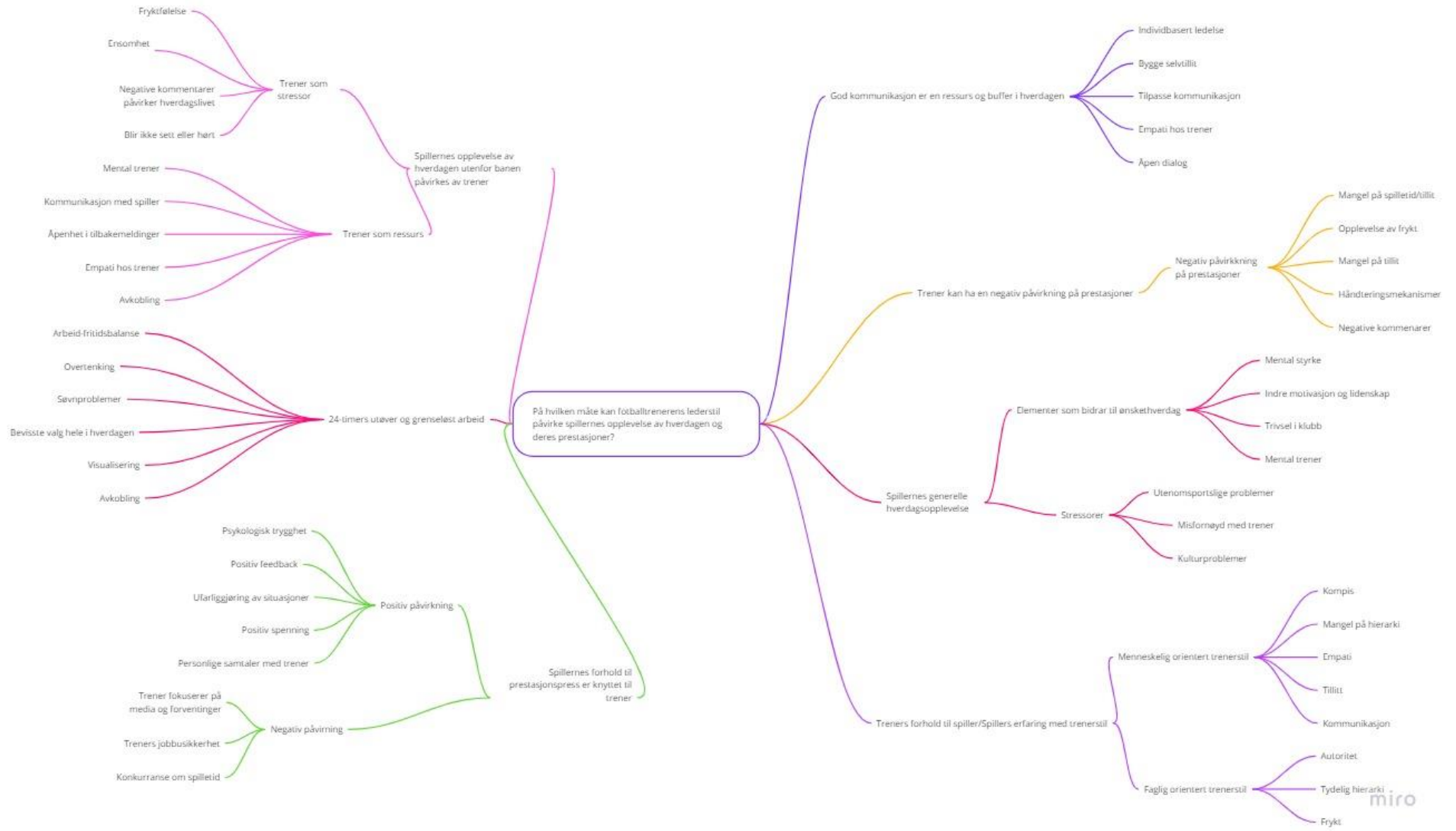
OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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!

Vedlegg D: Tankekart



Vedlegg: E: Utfyllende tematisk oversikt**Tematisk oversikt over empiriske funn:**

Tema	Undertema	Kort beskrivelse
1. Trenerstil er viktig for spillerens oppfatning av trener	<ul style="list-style-type: none"> • Menneskelig orientert • Faglig orientert 	Temaet tar for seg hvordan trenerstilene til ulike trenere oppleves for informantene. Samtlige deltakere beskrev deres opplevelser av trenerstiler og temaet går i dybden i hva de ulike informantene er komfortable med og foretrekker.
2. Spillernes opplevelse av hverdagen utenfor banen påvirkes av trener	<ul style="list-style-type: none"> • Trener som stressor i hverdag • Trener som en ressurs i hverdagen 	Her ser oppgaven på hvordan spillernes opplever hverdag sin utenfor banen og hvorvidt dette er knyttet til trener. Deltakerne beskriver både trener som en ressurs og en stressor i hverdagen.
3. Spillernes forhold til prestasjonspress er knyttet til trener	<ul style="list-style-type: none"> • Trener bidrar til økt press • Dysser ned presset 	Spillerne beskriver i dette temaet prestasjonspresset de hver dag står ovenfor og hvorvidt de opplever at treneren bidrar til dette presset på en negativ eller positiv måte.
4. Treneren kan ha en negativ påvirkning på prestasjon	<ul style="list-style-type: none"> • Tillit • Hvordan hindre negativ påvirkning 	Å prestere på banen er hovedoppgaven til en fotballspiller, men det kan gjerne hindres av faktorer hos trener. Spillerne beskriver her hvordan en trener kan bidra til at de ikke presterer til sitt potensial.
5. God kommunikasjon med trener fungerer som ressurs for spiller	<ul style="list-style-type: none"> • Åpen dialog • Trener må tilpasse kommunikasjonen 	Det å ha god kommunikasjon og et godt forhold til trener beskriver spillerne som en ressurs i det daglige og kan bidra til å prestere bedre på banen. Å få tillit og å tilpasse seg til hvert enkelt individ er noe av det mest sentrale en trener kan gjøre forteller spillerne.
6. 24-timers utøveren		En spillers arbeidsdag er gjerne ikke ferdig når man kommer hjem og spenner over alt de foretar seg. Spillerne forteller om både fordeler og ulemper ved å leve slik.

7. Spillernes generelle hverdagsopplevelse	<ul style="list-style-type: none">• Elementer som kan gjøre hverdagen vanskelig• Elementer som bidrar til en ønsket hverdag	For å kunne prestere optimalt på banen er det å ha det å koble av godt en sentral del av hverdagen for en spiller. Det vil derfor være faktorer som bidrar til denne avkoblingen, men også faktorer som gjør det utfordrende.
--	--	---

