

«If you aren't a strong communicator, you will be less effective as a coach no matter how much you know about your sport»

Forord

Da jeg valgte tema for masteroppgaven hadde jeg et viktig hovedmål, nemlig å undersøke et «nytt» område som skulle gi meg et stort bidrag til min utvikling som håndballtrener. Det har vært en krevende prosess, men ekstremt lærerikt og det jeg har lært har uten tvil hjulpet meg i min utvikling som trener. Mange av mine egne refleksjoner, opplevelser og erfaringer har gjennom denne prosessen blitt satt i system. Tema for oppgaven er hvordan kommunikasjon påvirker opplevelsen av gruppekohesjon i topphåndballag som ønsker å rykke opp eller unngå nedrykk.

Det å satse på å bli trener hadde ikke vært mulig uten dyktige trenere- og rollemodeller gjennom oppveksten. Disse har i stor grad påvirket meg som utøver, person og nå som trener. Dermed vil jeg rette en stor takk til pappa og Finn Einar Skårberg som fotballtrenere gjennom oppveksten. I tillegg takk til tidligere håndballtrenere Øystein Iversen, Djordje Teodorovic og Axel Steffanson. Videre vil jeg takke for at dere hadde troen på meg som utøver og påvirket meg til å bli den håndballtreneren jeg er i dag, og jobber videre for å bli.

Uten informantene fra de respektive lagene ville ikke undersøkelsen ha vært mulig å gjennomføre. Takk til utøver- og trener informantene som velvillig stilte opp og delte sine opplevelser og erfaringer.

Jeg vil takke min veileder Ingar Mehus for gode og konstruktive tilbakemeldinger. Han har lagt opp til at jeg skal jobbe selvstendig og utvikle meg med oppgaven.

Jeg vil videre takke for det gode miljøet blant mine likesinnede på idrettsvitenskap. Spesielt til Per Asbjørn Solberg og Martin Sørensen som har bidratt med mange faglige dialoger rundt idrett og trenerrollen gjennom 5 år. Jeg vil takke for tiden vi har hatt de tre første årene i Elverum og de følgende to siste i Trondheim.

Til slutt vil jeg takke mamma for støtte og refleksjon, og Tone som alltid har hatt troen på mitt arbeid og motivert meg gjennom prosessen med oppgaven. Jeg vil takke for jobben du og Anne har gjort med korrekturlesning og de positive og konstruktive tilbakemeldingene.

Alexander Linløkken Pettersen

Trondheim, juni 2015.

Sammendrag

Målet mitt med denne undersøkelsen er å se på hvordan effektiv kommunikasjon påvirker opplevelsen av gruppekohesjonen i topphåndballag som har målsetting om å rykke opp eller unngå nedrykk.

I teorikapittelet presenterer jeg teori knyttet til effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon. Videre har jeg en gjennomgang av tidligere forskning innenfor området kommunikasjon og gruppekohesjon. Samt sammenhengen mellom effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon. I den tidligere forskningen av kommunikasjon har det vært ulik bruk av spørreskjema, observasjon, fokusgrupper og kvalitative intervjuer. I forskning relatert til gruppekohesjon og sammenhengen mellom kommunikasjon og gruppekohesjon, er det stort sett kvantitativ metode som er benyttet ved undersøkelse. I min undersøkelse har jeg derimot valgt å benytte kvalitativ metode, ved bruk av intervju. Jeg har intervjuet fire utøvere og en trener i to klubber, hvor en klubb har som målsetting om å unngå nedrykk og en klubb har som mål å rykke opp.

Analysen av datamaterialet viste at bevisstheten rundt verbal og ikke-verbal kommunikasjon er den store kontrasten mellom nedrykk- og opprykksklubben. Det er kun en av utøverinformantene i nedrykksklubben som beviselig har refleksjon rundt egen ikke-verbal kommunikasjon. Dette er en motsetning til opprykksklubben hvor alle utøverinformantene viser bevissthet rundt kommunikasjon. Fokuset de har på verbal og ikke-verbal kommunikasjon påvirker videre hvordan de to ulike lagene håndterer konflikter. Slik teorien og empirien viser, er det som skaper effektiv kommunikasjon bestående av både verbale og ikke-verbale elementer som påvirker gruppekohesjon. Faktorer som åpenhet og ærlighet, samt støtte, aksept og inkludering vil være med påvirke hvor effektiv kommunikasjonen er, og hvor høy grad av kohesjon det er i laget.

I den grad opprykksklubben lykkes med effektiv kommunikasjon, samsvarer dette med teorien som hevder at faktorene for effektiv kommunikasjon påvirker opplevelsen av kohesjonen i laget. I den grad nedrykksklubben kommuniserer effektivt, vil dette påvirke tilfredsstillelse av kohesjon. Allikevel viser informantene tilfredsstillelse av kohesjon ved at de fortsatt ønsker å være i laget.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
1.1 Begrepsavklaring	3
2.0 Teori	4
2.1 Kommunikasjon	4
2.2 Kommunikasjonsprosessen.....	5
2.3 Verbal og ikke-verbal kommunikasjon	7
2.4 Konflikthåndtering.....	9
2.5 Gruppekohesjon	10
2.6 Konseptuell modell for gruppekohesjon	11
2.7 Gruppekohesjon og prestasjon.....	13
2.8 Hvordan kan trener og utøver påvirke gruppekohesjon	14
3.0 Tidligere forskning.....	16
3.1 Effektiv kommunikasjon	16
3.2 Gruppekohesjon	20
3.3 Effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon.....	21
4.0 Metode	26
4.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag.....	26
4.2 Valg av metode.....	27
4.3 Kvalitativ metode.....	28
4.4 Kvalitativt intervju	28
4.5 Intervjuguide	30
4.6 Valg av informanter	31
4.7 Gjennomføring av intervjuene.....	33
4.8 Transkribering av intervjuene.....	34
4.9 Kvalitet i forskningen	35
4.10 Etske hensyn under forskningen	36

5.0 Analyse	38
5.1 Opplevelsen av verbal kommunikasjon	39
5.2 Opplevelsen av ikke-verbal kommunikasjon.....	47
5.3 Opplevelsen av konflikthåndtering	53
5.4 Opplevelsen av dialogen mellom trener og utøver – Utøvernes perspektiv	58
5.5 Opplevelsen av dialogen mellom trener og utøver – Trenerens perspektiv	61
5.6 Opplevelsen av gruppekohesjon.....	67
6.0 Avslutning	75
6.1 Begrensninger ved egen studie og forslag til videre forskning	79
Bibliografi	81
Vedlegg.....	I

1.0 Innledning

Det er teoretisk og intuitivt å tenke seg at grupper med høy kohesjon presterer bedre enn grupper med lav kohesjon. Derfor har det å forbedre gruppekohesjon i idrettsgrupper vært et viktig tema for forskere og de som praktiserer idrettspsykologi (Smith, Arthur, Hardy, Callow, & Williams, 2013). Ykelson (2010) mener at kommunikasjon er sentralt med tanke på den sosiale dynamikken i et lag.

Uavhengig av omgivelsene, så er et av de største problemene innenfor kommunikasjon at man forventer at andre er tankelesere. Ofte ser man trenere, utøvere, lærere og foreldre kommunisere såkalt stenografisk (dvs forkortelser, enkle tegn), troende om at enkle gester og ikke-fortalte tanker er nok til å formidle følelser og personlige perspektiver (Weinberg & Gould, 2011). Ineffektiv kommunikasjon kan være så ille at det får folk til å mislike hverandre, miste troen på andre, nekte å lytte og samarbeide med andre. Disse misforståelsene er det viktig at man som trener tar tak i med tanke på læringsmiljøet i gruppa (Weinberg & Gould, 2011).

Forskning angående kommunikasjon i utøversammenhenger har stort sett handlet om viktigheten av lederskap og kommunikasjonsstiler, samt hvordan disse relaterer seg til ulike variabler som motivasjon, gruppekohesjon, forventninger, trenereffektivitet, feedbackprinsipper og konfliktløsningsevner (Ykelson, 2010). Jo bedre kommunikasjonen er i et lag, desto høyere vil opplevelsen av kohesjon være, som igjen vil føre til en mer åpen kommunikasjon (Høigaard, 2008). Carron & Brawley (2000) påstår at selv om relasjonen mellom kommunikasjon og kohesjon ikke har blitt direkte forsket på, så kan det være en sammenheng mellom kommunikasjon i lag og kohesjon.

Det å skulle unngå et nedrykk eller klare et opprykk vil jeg si påvirker i stor grad innstilling til hvordan man jobber. Vil disse to ulike målsettings utgangspunktene påvirke måten man jobber på? Kunnskapen om hvordan man skal jobbe for å nå sine mål er viktig med tanke på om man lykkes eller ei. Min mening er at på toppnivå, burde trenere og utøvere besitte disse kunnskapene. Toppidrett defineres som trening- og forberedelsesarbeid på nivå med de som er best i verden, ut ifra idrettens egenart og utbredelse. Idretten er utøvernes hovedbeskjeftigelse (Olympiatoppen, 2015). Toppå håndball defineres av Norges håndballforbund som lag i de to øverste divisjonene, både på dame- og herresiden (Norges Håndballforbund, 2015). Antall plasser til opprykk og nedrykk er lik for både damer og

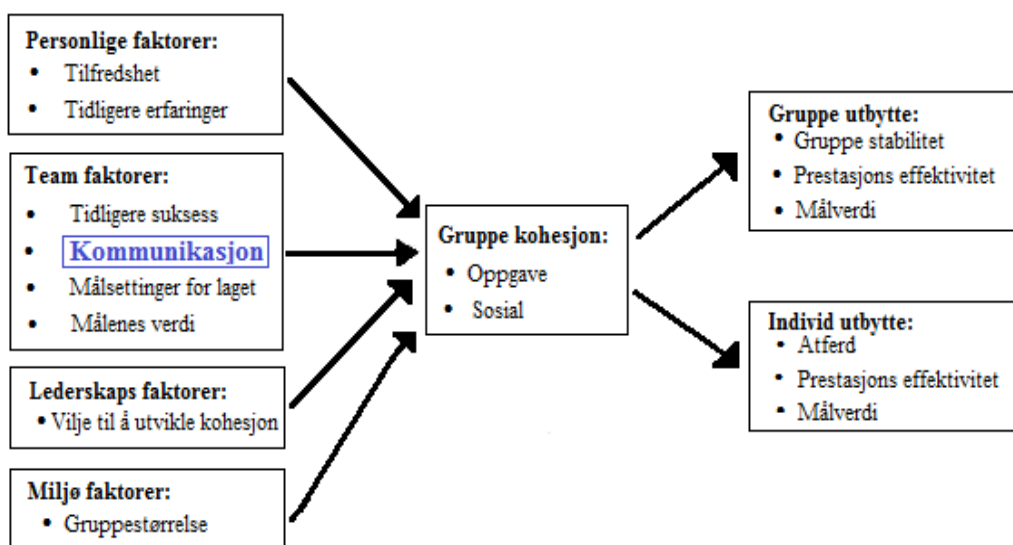
herrer. Det er potensielt tre plasser til opprykk til den øverste divisjonen, hvorav to er direkte opprykk og en plass er kvalifisering. Fra den øverste serien er det to lag som rykker direkte ned, mens det er en plass til kvalifisering for å holde seg i divisjonen. Fra den nest øverste divisjonen er det tre plasser som fører til nedrykk (Norges Håndballforbund, 2015). Ifølge Høigaard (2008) er håndball en interaktiv-avhengig idrett, og at det dermed stilles et høyt krav til interaksjon, samarbeid og koordinasjon.

Det jeg ønsker i denne oppgave er å se på hvordan kommunikasjon påvirker gruppekohesjon i lag som ønsker å rykke opp og/eller unngå nedrykk. Dermed har jeg kommet frem til følgende problemstilling:

Hvordan påvirker kommunikasjonen opplevelsen av gruppekohesjon i topphåndballag som har målsetting om opprykk eller å unngå nedrykk?

Det er mange faktorer som spiller inn på gruppekohesjonen. Blant annet kan det være målsettingen til laget, og hvordan de jobber med tanke på den. Situasjonen som oppstår rundt klubben med tanke på målet kan skape press fra omgivelsene.

Slik man ser i tabellen under er det personlige-, team-, ledelse- og miljøfaktorer som påvirker gruppekohesjon (Kommunikasjon er markert som den faktoren jeg ønsker å se på).



Figur 1, påvirkningsfaktorer og utfall av gruppekohesjon, hentet fra Hagger & Chatzisarantis, 2005, s.168.

1.1 Begrepsavklaring

Kommunikasjon dreier seg ifølge Anderson (1959, gjengitt i Vealey, 2005, s.50) om «*the process by which we understand others, and in turn, endeavor to be understood by them*». Ykelson (2010, s.150) referer til *American Heritage Dictionary* som hevder at kommunikasjon er en handling som dreier seg om å overføre eller utveksle informasjon, kunnskap, tanker og følelser som skriftlige eller muntlige beskjeder. John Dewey (Ykelson, 2010, s.150) påpeker at ordet *communication* stammer fra samme røtter som ordet *community* og trekker sammenheng mellom dets definisjon: «resultatet av menneskers følelser som gjør at de forplikter seg til felles prosjekter og betydningsfull sosial interaksjon».

Kohesjon kommer fra det latinske ordet *cohaesus* og betyr «den kraft som bevirker at et legemes molekyler henger sammen» (Høigaard, 2008, s.124). Kohesjon kan defineres som «*team members ability to interact effectively in pursuing group goals and attaining group satisfaction*» (Vealey, 2005, s.107). Gruppekohesjon defineres også som en dynamisk prosess i en gruppe, som blir reflektert i tendensen til å holde sammen og forbli samlet i bestrebelsene for å oppnå/realisere gruppens mål eller formål og/eller for å tilfredsstille medlemmenes sosiale og følelsesmessige behov (Carron, 1982).

I denne oppgaven presenteres relevant teori om kommunikasjon og gruppekohesjon. Videre presenteres tidligere forskning som er relevant for kommunikasjon og gruppekohesjon. Deretter vil jeg se på tidligere forskning, som har sett på sammenhengen mellom kommunikasjon og gruppekohesjon. Etter det skal jeg legge frem hvordan jeg metodisk har jobbet for å komme frem til best mulig svar på oppgaven, før jeg til slutt skal analysere teori og empiri i lys av kommunikasjonens påvirkning på gruppekohesjonen i to håndballag.

2.0 Teori

I dette kapittelet redegjøres det for hva kommunikasjon er, hvordan den fungerer som prosess og hvilken hensikt den har. Deretter skal jeg ta for meg gruppekohesjon og inndelingen i oppgave- og sosial kohesjon. Videre presenteres hvilke faktorer som påvirker kohesjon, og til slutt hvordan trenere og utøvere kan være med å påvirke kohesjonen.

2.1 Kommunikasjon

Ut ifra de ulike definisjonene i innledningen kan man forstå kommunikasjon som en prosess hvor det handler om å sende, motta, kode og tolke meldinger. Disse meldingene kan være *verbale* (enten skrevne eller muntlige ord), eller *ikke-verbale* (kroppsspråk, ansiktsuttrykk, kroppsplassering osv.). Meldingene kan dreie seg om innhold og/eller følelser. Måten en beskjed blir uttrykt på vil påvirke måten beskjeden blir mottatt og tolket på.

Kommunikasjonsprosessen er dynamisk og vil derfor affiseres av både person- og situasjonsvariabler. Et individs personlighet, oppdragelse, verdier, tanker og kommunikasjonsstil i interaksjon med ulike situasjonsspesifikke omstendigheter påvirker måten en beskjed blir sendt og mottatt på. Det er ulike kontekstuelle faktorer som gjør seg gjeldende i kommunikasjonsprosessen, eksempelvis forholdet man har til vedkommende (grad av tillit, historie med personen, makt -og kontrollforhold), hvor den foregår (treningsfeltet, kontoret og private eller offentlige sammenhenger) og kulturelle faktorer (regler og oppførsel som skal følges) (Weinberg & Gould, 2011). I tillegg kan individer respondere og tolke dynamikken rundt disse kontekstene ulikt. Dette kan gjøre at det blir misforståelser, noe som vil påvirke kommunikasjonens effektivitet (Ykelson, 2010).

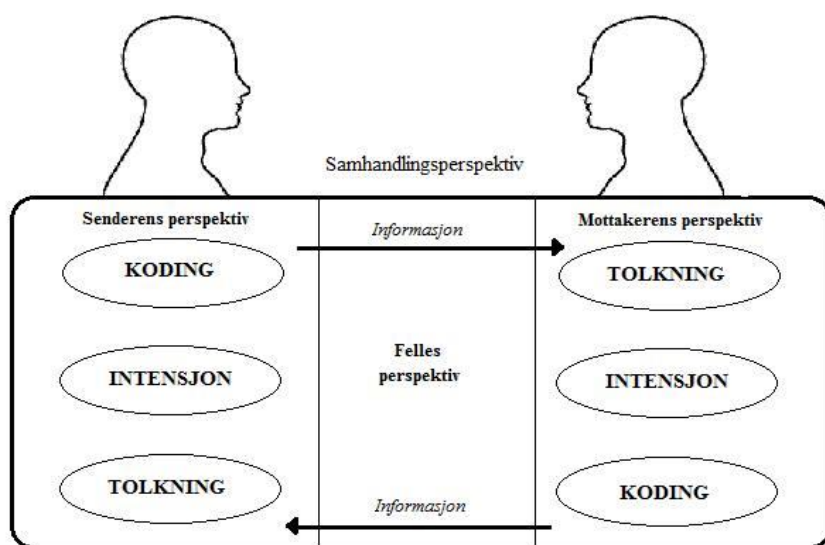
Autentisitet dreier seg om å være komfortabel med den man er og at man er direkte og ærlig når man kommuniserer. Grunnen til at dette er viktig er fordi det utvikler tillit (Vealey, 2005).

Hensikten med kommunikasjon kan variere. Man kan ha et ønske om å overtale, evaluere og informere om en prestasjon som er gjort, samt informere om hvordan noe skal gjøres. Det kan også være aktuelt å psyke opp (for eksempel et lag før en viktig kamp), eller håndtere konflikter mellom spillere i et lag (Moen, 2013). Moen (2013) påstår at kommunikasjonen er vellykket når det er samsvar mellom senderens intensjon med meldingen og mottakerens

oppfattelse av beskjedene.

2.2 Kommunikasjonsprosessen

Kommunikasjon er som oftest assosiert med interpersonal kommunikasjon. Her må det være minst to mennesker og en utveksling av verbal- og/eller ikke-verbal kommunikasjon. Den som sender en beskjed ønsker å påvirke responsen hos en eller flere personer. Beskjeder som blir sendt kan bli oppfattet av både den som skal motta beskjedene, og av de som ikke var intendert beskjedene. Faren ved interpersonal kommunikasjon er at beskjedene man sender blir forvrengt, slik at senders intensjon ikke blir overført og mottatt på riktig måte av mottaker (Weinberg & Gould, 2011). Kommunikasjon er en kompleks situasjon. Det handler om å ta en tanke å gjøre det til en beskjed, for så å levere den. Denne prosessen fortsettes ved at mottaker tar i mot beskjedene, tolker den og til slutt responderer på mottatt beskjed (Vealey, 2005).



Figur 2, kommunikasjonsprosessen hentet fra Moen, 2013, s.43.

Kommunikasjonsformer

Med tanke på kommunikasjonsprosessen, kan man dele kommunikasjon inn i enveis-, falsk toveis- og toveiskommunikasjon. Enveiskommunikasjon er det som går raskest. Da kan man planlegge hvilke beskjeder som skal sendes skjermet for avbrytelser. Dette er hensiktsmessig når man ikke har mye tid til å gi beskjedene (Høigaard, 2008). Her vil mottakeren tolke beskjedene som er sendt slik den er ment, så lenge det ikke er forstyrrelser eller brudd på beskjedene. Dette er kjent som Shannon-Weaver modellen (Schiefloe, 2003). Denne metoden

egner seg når upersonlig kommunikasjon forekommer ved at man eksempelvis henvender seg til mange samtidig. I falsk toveiskommunikasjon gir man beskjedene raskt, men med hensikt om at man har forstått beskjeden gir man åpning for at mottaker kan bekrefte eller avkrefte om beskjeden er mottatt slik det er ønsket. I toveiskommunikasjon legger man til rette for at mottakeren kan stille spørsmål hvis ønsket. Problemet her er at det kan komme opp noe uforutsett som kan skape uønsket diskusjon. Åpner man for toveiskommunikasjon finnes det ingen garanti for at utøveren vil benytte seg av den. Det som påvirker dette er graden av trygghet utøveren opplever, og om han er redd for å stille spørsmål eller for å dumme seg ut (Høigaard, 2008).

Både den som sender og mottar baserer kommunikasjon på hver sine subjektive verdener. Personlighet, erfaringer, holdninger og kunnskap påvirker begge parter subjektive perspektiv. Ettersom disse faktorene kan være svært ulike hos enkeltindivider, kan kommunikasjonen være utfordrende og avgjørende for ønsket resultat.

Kommunikasjonsprosessen starter med en intensjon hos senderen, som innehar et ønske om å kommunisere et budskap. Dette budskapet blir så kodet og overført til mottaker, enten ved verbale- eller/og ikke-verbale uttrykk. Mottakeren vil da dekode eller tolke budskapet som har blitt sendt. Tolkingsprosessen kan føre til en intensjon om å respondere på beskjeden som har blitt mottatt, og intensjonen vil da bli kodet og sendt tilbake til den opprinnelige senderen. Kommunikasjonen er effektiv når det er samsvar mellom intensjon og tolkning (Moen, 2013).

Videre vil det være essensielt å forstå intensjonene i kommunikasjonsprosessen for å kunne delta i prosessen på en effektiv måte (Moen, 2013). Moen & Garland (2012) påstår at kommunikasjonsprosessen er preget av at senderen har en underliggende intensjon. Her kan det skilles mellom tre grunnleggende intensjoner: Kontroll, felles forståelse og frigjørende refleksjon.

Kontroll kan defineres som senderens intensjon om å kontrollere og dermed styre mot en bestemt retning. Instruksjoner er en metode som blir brukt for å påvirke andre. Ifølge Weinberg & Gould (2011) kan instruksjon være å fortelle noen om spesifikke forventninger til handlinger, forventninger til ferdighetsnivå eller ferdighetsnivå som skal oppnås. I øvings- eller konkurransesituasjoner er dette som regel en intensjon med kommunikasjonen (Moen, 2013). Den andre grunnleggende intensjonen er som nevnt felles forståelse. Hvis kommunikasjonen baserer seg på åpne spørsmål og aktiv lytting vil senderens intensjon være å oppnå en felles forståelse mellom sender og mottaker (Moen, 2013). Åpne spørsmål starter med ord som hvem, hva, når og hvor. Stiller man slike spørsmål legger man til rette for at

mottakeren kan gi utdypende svar med bakgrunn i erfaringer, følelser og tolkninger. Ved å lytte til disse svarene kan senderen få en dypere forståelse av mottakerens perspektiv (Moen, 2013). Lytting er dermed en viktig ferdighet i kommunikasjon (Moen, 2013). Man er avhengig av å bli hørt og forstått for å kunne handle både før og etter en gitt situasjon. Dette kan være helt avgjørende for å kunne kommunisere effektivt (Moen & Garland, 2012). Til sist har vi frigjørende refleksjon som er senderens intensjon om å stimulere mottakeren til å oppdage noe nytt gjennom refleksjon. Senderen kan bruke kraftige spørsmål for å legge til rette for at mottakeren kan reflektere, evaluere og ta beslutninger som er relatert til den bestemte saken eller situasjonen. Dersom begge parter skal få en forståelse av hverandres perspektiver, er det essensielt at begge er aktivt involvert og aktivt lyttende (Moen, 2013).

2.3 Verbal og ikke-verbal kommunikasjon

Det er tidligere nevnt at meldinger kan være både *verbale* eller *ikke-verbale*.

Verbale beskjeder må bli sendt tydelig og bli mottatt, samt tolket riktig for å unngå brudd i kommunikasjonen. Weinberg & Gould (2011, s.228) henviser til mangeårig NFL-trener Bill Parcell med sitatet: «*When sending a message, it's not enough to be honest and accurate. The impact of the message will hinge on who's receiving it and what they are willing to take in at the time*». I hovedsak, så må meldingene tilpasses mottaker samtidig som man må velge riktig tid og sted for å gi beskjedene. Brudd i kommunikasjonen skjer som regel fordi beskjeder er sendt ineffektivt, ikke blitt mottatt og/eller misforstått. Problemene kan for eksempel oppstå på grunn av manglende tillit mellom utøver og trener, men som oftest på grunn av overføringsfeil (Weinberg & Gould, 2011).

Ifølge (Weinberg & Gould, 2011) har forskning funnet ut at ikke-verbale beskjeder er essensielt i prosessen ved å gi og motta beskjeder. Når det gjelder ikke-verbal kommunikasjon så hevder Weinberg & Gould (2011) at disse beskjedene er man sjelden oppmerksom på at man sender, og så mye som 50-70 % av all kommunikasjon er ikke-verbal. Derfor vil det være viktig for trenere, ledere og utøvere å være ekstremt observant på hvilke ikke-verbale signaler man sender. Etersom ikke-verbale beskjeder som oftest ikke er bevisste handlinger, vil disse være vanskelige å skjule. Disse beskjedene kan vise holdninger og følelser som ikke blir formidlet ved verbal kommunikasjon (Weinberg & Gould, 2011). Ikke-verbale beskjeder kan være kraftige, og er ofte vanskelig for mottaker å tolke nøyaktig. Derfor er det viktig at

man er forsiktig med å gi ikke-verbale beskjeder for mye mening, uten å koble det korrekt til konteksten befinner seg i (Weinberg & Gould, 2011).

Weinberg & Gould (2011) oppsummerer de viktigste ikke-verbale faktorene til å være

a) fysiske utseende: Det at noen tolker deg som for eksempel tynn, tykk, kjekk, sløv eller ut ifra hva slags klær man bruker kan si noe om førsteinntrykket av deg som person. Et eksempel er at måten et lag kler seg på kan sende sterke signaler. Internt så vil et lag som kler seg helt likt skape samhold og selvtillit kontra lag som ikke kler seg likt; *b) holdning:* Kroppens holdning sier mye om hva en person tenker og føler. Drar man kroppen bortover og har blikket ned kan det tolkes som at man er lei seg, bekymret eller frustrert. Har man derimot blikket opp og går bestemt vil det være mulig å tolke det som et tegn på kontroll og selvsikkerhet. Idrettsutøvere kan lese slike kroppsspråk og dette kan gjøre at man eventuelt får et overtak over for eksempel motstandere eller medspillere. *c) Gestikulering* er en vanlig måte å formidle en ikke-verbal beskjed på. For eksempel kan det å ha armene i kors bety at man er innesluttet. *d) Kroppsplassering* med den man kommuniserer med er også med på å sende signaler. For eksempel kan en treners plassering med gode spillere kontra ikke så gode spillere oppfattes som favorisering. *e) Kroppskontakt* er en annen kraftig form for ikke-verbal kommunikasjon. Dette kan bli brukt for å få oppmerksomhet, roe vedkommende ned, samt uttrykke følelser i ulike situasjoner (Williams, 2010). *f) Ansiktsuttrykk*, og spesielt øyekontakt, er viktig med tanke på kommunikasjon. Øyekontakt vil for eksempel være med på å vise at man er interessert i å lytte. Er man misfornøyd eller flau ønsker man å unngå øyekontakt. Et smil og andre ansiktsuttrykk kan åpne for verbal kommunikasjon og få frem tilbakemeldinger på hvor effektiv kommunikasjonen har vært. Til slutt er *g) stemmekarakteristikken* en kraftig forsterkning eller svekkelse av den verbale kommunikasjonen. Stemmekvaliteten kan endre på opplevelsen av uttrykt humor, følelser og holdninger. Artikulering, tempo, tone, volum og rytme kan alle påvirke den verbale kommunikasjonen (Weinberg & Gould, 2011).

Hittil har mye av fokuset vært på den som sender beskjeder. Weinberg & Gould (2011) hevder at mennesker tilbringer 40 % av sin kommunikasjonstid på å lytte. I tillegg påstår de at lytting er rangert som den viktigste kommunikasjonsegenskapen. Den beste måten å motta beskjeder effektivt på er ved aktiv lytting. Dette betyr at man involverer seg i andres delte tanker, erkjenner, reagerer, gir tilbakemeldinger og følger med på senderens totale kommunikasjon. Aktiv lytting innebærer også de nevnte ikke-verbale kommunikasjonselementene. Det er viktig at man har øyekontakt, og et bekræftende

kroppsspråk som viser at man lytter. I hovedsak må lytteren vise interesse for innholdet, meldingens intensjon og følelsene til senderen (Weinberg & Gould, 2011).

Kommunikasjonen kan bli forstyrret i hvilken som helst kobling i prosessen. Vealey (2005) hevder at det verbale innholdet i en beskjed kun ligger på 7 %, og resten av den totale beskjeden på 93 % blir påvirket av ikke-verbal oppførsel. Kommunikasjon består av både innhold- og leveringsdimensjoner, og hvordan man sender beskjeden er minst – om ikke mer viktig enn hva man sier (Vealey, 2005).

2.4 Konfliktåndtering

Konflikt dreier seg om motsetningsforhold der partene er mer eller mindre bevisst på at hvis en av partenes ønske eller mål innfris, vil den andres måloppnåelse være truet eller hindres. Det kan være uenighet hvor en eller flere parter blir følelsesmessig involvert. Eller, det kan dreie seg om motsetninger hos partenes behov, verdier eller ønsker (Sørensen & Grimsmo, 2001). Konflikt oppstår når undergrupper eller enkeltpersoner i en gruppe har standpunkt som er så langt fra hverandre at de låser seg fast i hver sine endepunkter. I en konflikt vil undergruppens eller enkeltindividets egne normer overstyre de felles normene som gjelder for hele gruppa. Konflikter kan vokse frem fra ubetydelige uenigheter. Irritasjon som oppstår kan føre til emosjoner som igjen forsterker uenigheten. Når krangling og kjekling øker har medlemmer i gruppa en tendens til å søke sammen i meningsfeller. I dette tilfellet er det sjeldent at enkeltpersoner reiser seg og taler i mot sin egen meningsfelle, selv om en selv skjønner at det som foregår er galt (Sjøvold, 2006).

Å løse konflikter er viktig for gruppas tilfredshet (Weinberg & Gould, 2011). Ved aktiv lytting og åpen kommunikasjon, hvor man ønsker å forstå motpartens meninger, legger man til rette for å håndtere konflikter konstruktivt (Sørensen & Grimsmo, 2001). En generell strategi for å løse konflikter på, er å være vennlig og aktiv. På denne måten legger man til rette for at konflikter skal bli løst konstruktivt (Sjøvold, 2006). For å løse konflikten konstruktivt er man avhengig av å vise at man har positive intensjoner. Skal dette fungere må beskjeden sendes og mottas slik det er tenkt, jamfør kommunikasjonsprosessen (Sjøvold, 2006). Videre vil det være viktig å være bevisst på hva man kommuniserer og hvordan det kommuniseres (Weinberg & Gould, 2011). I en velfungerende gruppe vil man ha tilrettelagt mange ulike dynamiske oppgaver som gjør at ingen enkeltfunksjoner vil få dominere over lengre tid. Kontroll og omsorg er to funksjoner på hver sin side. Graden av forutsigbarhet og

styring sier noe om funksjonen kontroll, og graden av behovet for å bli sett og ivaretatt sier noe om funksjonen omsorg. Dynamikken mellom funksjonene vil da være skiftende, som krever at behovet for forutsigbarhet og omsorg blir ivaretatt. Hvor balansert gruppa er med tanke på funksjonene kontroll og omsorg, avhenger av normene gruppa har for oppgaveløsning, og medlemmenes- og omgivelsenes krav og forventninger. Er det en umoden gruppe, vil en av funksjonene lettere dominere. En grunn til dette kan være rolletvetydighet. Er gruppemedlemmer usikre, kan det gjøre at en konflikt oppstår forttere. En umoden gruppe kan ha alvorlige konflikter selv om man er høflige, og en moden gruppe kan ha en ufarlig diskusjon som høres ut som ille krangel (Sjøvold, 2006).

2.5 Gruppekohesjon

Weinberg & Gould (2011) ytrer at gruppekohesjon har fire påvirkningskrefter. Kohesjon er (a) flerdimensjonal, som betyr at det er mange ulike grunner til at gruppa holder sammen. Kohesjon er en (b) dynamisk prosess som vil gå opp og ned, og variere over tid. Videre er den (c) instrumental, som vil si at gruppa er sammensatt for en grunn, og (d) kohesjon er affektiv, som indikerer at gruppemedlemmenes sosiale interaksjon produserer følelser for andre gruppemedlemmer.

Kohesjon deles i oppgave- og sosial kohesjon. Oppgavekohesjon dreier seg om gruppas enighet om mål (Høigaard, 2008), og evnen til å samhandle effektivt for å oppnå felles mål eller prestasjoner (Vealey, 2005). Sosial kohesjon defineres som gruppemedlemmers interpersonale tiltrekning til hverandre (Vealey, 2005), eller i hvilken grad gruppemedlemmene liker hverandre og vil tilbringe tid sammen (Weinberg & Gould, 2010). Fokuset er her på hvordan medlemmene holder sammen. Gruppa innehar sosial kohesjon hvis de synes godt om hverandre og trives med å tilbringe tid sammen (Vealey, 2005; Høigaard, 2008).

Carron (1982) har utarbeidet en konseptuell modell for gruppekohesjon, som deles inn i fire følgende dimensjoner:

1. Individuell tiltrekning til gruppa – sosialt:

Utøvers egen opplevelse av egen aksept og sin sosiale interaksjon med gruppen.

2. Individuell tiltrekning – oppgave:

Utøvers opplevelse av eget engasjement til gruppas oppgaver, mål og produktivitet.

3. Gruppeintegrasjon – sosial:

Utøvers egen opplevelse av nærhet og tilknytning til gruppa som helhet og det sosiale aspektet.

4. Gruppeintegrasjon – oppgave:

Utøvers opplevelse av nærhet og tilknytning til lagets oppgave som helhetlig gruppe.

En av disse dimensjonene kan være nok til at gruppa holder sammen, men det er grunn til å tro at flere av dem vil ha påvirkning og bidra ulikt til gruppas totale kohesjon. I en gruppes startfase vil hovedfokus være på oppgavekohesjon, hvor sosial kohesjon utvikles gjennom interaksjon og kommunikasjon (Høigaard, 2008).

For å lykkes med kohesjon er det viktig å være ærlig, oppriktig, samt ha fokus på aktiv lytting ved hverandres følelser og bekymringer. I tillegg er det essensielt med støtte, samt være klar over hvilke ikke-verbale signaler man sender. Man skal streve for å få alle på laget til å føle seg verdifull og betydningsfull (Ykelson, 2010). Mye av forskningen som er gjort på kohesjon er gjort med tanke på utøverprestasjon (Cox, 2002).

2.6 Konseptuell modell for gruppekohesjon

Carron (1982) forsket frem til ulike faktorer og satt sammen en konseptuell modell for hvordan de påvirker gruppekohesjon. Disse faktorene påvirker gruppekohesjonen i ulik grad, hvor de ulike faktorene tillegges ulik viktighetsgrad, henholdsvis fra hva som er minst viktig til det som er av mest betydning (Høigaard, 2008).

Omgivelsesfaktorer:

Omgivelsesfaktorer handler om de normene som holder gruppa sammen. Det er kontraktsmessige forpliktelser, med gruppens formelle regler og utøvernes kontrakter. Hvor man bor i forhold til hverandre er med på å skape interaksjon mellom utøverne som igjen kan øke kohesjonen (Weinberg & Gould, 2011). Det dreier seg også om organisasjonsmessig orientering. Det går på mål klubben og gruppa har, og hvordan de tenker å nå disse målene. Alder, modenhetsnivå og prestasjon/oppgave orientering i gruppa vil ha innvirkning på kohesjonen. Gruppestørrelse vil også påvirke hvor lett det er å oppnå kohesjon (Høigaard, 2008).

Personlige faktorer:

En vanlig antakelse er at kohesjonen i gruppa øker når utøverne er «like». Gruppekohesjonen vil også øke når gruppa gjør felles erfaringer over tid. De vil utvikle like egenskaper og lik atferd (Høigaard, 2008). Individuell atferd som for eksempel i hvilken grad man jobber for å unngå sosial loffing (Weinberg & Gould, 2011). Viser man seg villig til å ofre seg for laget og har engasjementet, vil det ha innvirkning på gruppekohesjonen (Høigaard, 2008). I hvilken grad man opplever angst vil også ha en innvirkning. Individuer som opplever høy kohesjon vil føle mindre press med tanke på å bære laget alene og hvilke forventninger lagkamerater har til deg (Eys, Burke, Carron, & Dennis, 2010). Videre vil individuell orientering og motivet til gruppa ha innflytelse på gruppekohesjonen. I hvilken grad utøveren ønsker å gjennomføre oppgavene, etablere og beholde de gode relasjonene, eller om man er med for en direkte og personlige belønning. Individets tilfredsstillelse er sett på som den viktigste personlige faktoren for å utvikle både sosial- og oppgavekohesjon (Weinberg & Gould, 2011). Individets tilfredsstillelse blir også stimulert av hvordan utøveren trives med de sosiale forholdene og aktiviteten. (Høigaard, 2008). Andre påvirkningskrefter kan være etnisitet og økonomisk bakgrunn (Weinberg & Gould, 2011).

Ledelsesfaktorer:

Hvordan trenerens atferd er, og hvilken trenerstil som føres er faktorer som har innflytelse på kohesjonen. Det man kan skille på er om treneren jobber gruppe- eller utøverorientert. En trener som er utøverorientert har fokus på å ivareta hver enkelt utøver og gruppe som helhet, noe som vil bevare kohesjonen. Om treneren tar beslutninger autokratisk eller demokratisk er også en viktig faktor. Ved å være demokratisk legger man til rette for at utøverne er med å bestemme, noe som igjen skaper større forpliktelse og eierskap til avgjørelsene, og dermed vil kohesjonen øke (Høigaard, 2008). En annen viktig faktor er hvordan relasjonen mellom trener og utøver er. Elementene som er viktig for denne relasjonen er tillit, aksept, samt hva og hvordan dette kommuniseres. Dersom treneren ikke klarer å vise utøveren at han/hun virkelig bryr seg, så vil ikke utøveren bry seg om hva treneren sier eller gjør (Vealey, 2005). Videre er det viktig å være klar og konsekvent angående mål og normer, samt utøvernes rolle for å øke kohesjonen. I tillegg uttrykker Weinberg & Gould (2011) at treneren gjennom kommunikasjon må klare å skape forpliktelse, nærhet og komplementaritet. Til slutt vil graden av tilbakemeldingene, fokus på oppgave eller personlige/sosiale forhold, og om disse er konstruktive og støttende være viktig for økt kohesjon (Høigaard, 2008).

Teamfaktorer:

Grupper med gode utøvere som har suksess vil i større grad øke kohesjonen, enn grupper som mislykkes. En gruppe kan også øke kohesjonen ved at de har gått gjennom vanskelige perioder eller har negative erfaringer. Dette fordi de deler en felles motgang som kan knytte dem sammen (Høigaard, 2008).

I idretter hvor det kreves samarbeid og koordinasjon er det nødvendig med høy kohesjon. Hvilke mål og normer man har, og hvor stor enighet det er om målene har direkte innflytelse på kohesjonen. Normene har innvirkning på gruppas prestasjoner. De standardene gruppa har for trening- og kampatferd vil affekttere kohesjonen. Høye prestasjons- og innsatsnormer forsterker kohesjonen. Stabiliteten i gruppa påvirker kohesjonen. Det antas at utøvere som har vært sammen over tid utvikler høyere grad av kohesjon (Weinberg & Gould, 2011; Høigaard, 2008). Deling av felles opplevelser og erfaringer gjør at man involverer seg mer i hverandre (Høigaard, 2008).

2.7 Gruppekohesjon og prestasjon

Det ble nevnt under teamfaktorer i den konseptuelle modellen at normer for prestasjon har betydning for kohesjonen. Prestasjon og kohesjon har gjensidig innvirkning på hverandre, da sammenhengen mellom kohesjon og prestasjon er sirkulær. Det vil si at kohesjon fører til bedre prestasjon, og bedre prestasjon fører til økt kohesjon (Høigaard, 2008).

Årsakssammenhengen har vært vanskelig å finne ut av på grunn av ukontrollerbare faktorer som tidligere suksess i laget, trener med trenerstil og ulike talent som har vært i gruppa. Dette kan knyttes sammen med personlig faktorer fra den konseptuelle modellen, hvor individets tilfredsstillelse er avgjørende. Dette påvirkes i lik grad med den sirkulære sammenhengen mellom kohesjon og prestasjon. Fokus på kohesjon vil direkte eller indirekte affisere kohesjonen (Weinberg & Gould, 2011). Oppgave- og sosial kohesjon har positivt korrelasjon med prestasjon.. Normene som blir satt under teamfaktor er essensielt for sammenhengen (Høigaard, 2008). Relasjonen mellom utøvere, samt relasjonen mellom utøver og trener vil i stor grad påvirkes når man utvikler gruppenormer som tar for seg aksept og rolleklarhet (Weinberg & Gould, 2011).

Konformitet dreier seg om at man endrer oppfatning og atferd for å følge den gruppenormen som er i laget. Økt kohesjon, øker konformiteten til gruppas normer. Det betyr at dersom det er høy kohesjon og høy prestasjonsnorm vil dette føre til positiv prestasjon. Dersom det er

høy kohesjon, men lav prestasjonsnorm vil det ha negativ innvirkning på prestasjonen (Høigaard, 2008). Har man har negative normer som å fornærme medspillere eller lat holdning til trening kan det være en form for negative stabilitet som har betydning for prestasjonsnormen (Eys, Burke, Carron, & Dennis, 2010).

I hvilken grad utøverne føler tilknytning til laget påvirker kohesjonen, som igjen påvirker prestasjonen. Individuer som opplever høy grad av kohesjon vil møte på mer treninger, møte opp i tide og ha troen på det man holder på med. I den graden man opplever tilknytning vil det lede til høyere kohesjon (Weinberg & Gould, 2011). Individets opplevelse av støtte har innvirkning på hvordan de evaluerer graden av kohesjon. Positiv støtte fra treneren vil gi høyere opplevelse av oppgavekohesjon (Weinberg & Gould, 2011).

2.8 Hvordan kan trener og utøver påvirke gruppekohesjon

Treneren kan tydeligere utøvernes roller i laget i og gi utøverne følelsene av ansvar for gruppens prestasjoner. Er det utøvere med høy status kan det være et problem å få dem til å være oppofrende for laget. Man kan sette mål som er spesifikke, realistiske med samtidig utfordrende. En arbeidsnorm for innsats og prestasjon vil påvirke kohesjon positivt. Treneren kan utvikle gruppeidentitet ved å skape tradisjoner og felles historie. Det er viktig å unngå store utskiftninger i laget, fordi det hindrer utøverne å skape forbindelser seg i mellom. Man må videre unngå sosiale «klikker» for det kan være splittende for gruppa. Dårlige resultater og manglende ivaretagelse av enkeltutøverens behov øker sjansen for at sosiale «klikker» kan oppstå. Gjennomføring av lagsmøter hvor man prater om negative og positive opplevelser kan være med på å hindre konflikter som mest sannsynlig vil oppstå i løpet av en sesong. Et viktig punkt er det som går på å kjenne utøverne, ikke bare som idrettsutøvere, men også mennesker. Ifølge Høigaard (2008) kan man vise at man virkelig bryr seg, ved å være observant på hendelser og detaljer om utøvernes liv. Treneren må sørge for at alle trekker i samme retning når det gjelder gruppe mål, som også handler om interpersonale relasjoner. Dette er viktig for høy grad av effektiv kommunikasjon som vil bidra til økt gruppekohesjon.

Utøverne kan bidra til økt kohesjon ved å bruke tid på å bli kjent med de andre på laget. Ved å hjelpe hverandre knyttes man sammen, så å ha fokus på å hjelpe hverandre så ofte som mulig vil bidra til økt kohesjon. I tillegg vil man gjennom å støtte hverandre, være konstruktive, vise sensitivitet, samt være positiv ha mulighet til å øke kohesjonen. Man forstår hverandre bedre

dersom man kommuniserer på en ærlig og åpen måte. Jo bedre man forstår hverandre, desto bedre vil man kunne utvikle kohesjon (Høigaard, 2008).

3.0 Tidligere forskning

I dette kapitlet vil jeg presentere tidligere forskning på kommunikasjon, gruppekohesjon og forskning som har tatt for seg begge temaene. Enkelte artikler er presentert grundigere enn andre, med begrunnelse i at de vurderes å være mer relevant for denne oppgaven.

Til slutt i kapitlet gir jeg en oppsummering av den tidligere forskningen og trekker tråder mellom forskningen som er gjort angående effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon, samt forskning som har sett på sammenhengen mellom dem.

3.1 Effektiv kommunikasjon

Sullivan og Feltz (2003) hevder at det har blitt forsket veldig lite på kommunikasjon i lagidrett. De har gjort en tredelt undersøkelse for å konstruere et instrument som måler kommunikasjon i idrett. Jeg velger å presentere de tre delene hver for seg utover i dette kapitlet. Undersøkelsen tar utgangspunkt i ressursteorien som baserer seg på sosial utveksling av ressurser mellom gruppemedlemmer. Man antar at individer er i et gjensidig avhengighetsforhold med gjensidig utveksling av langsiktige goder. Ressursene deles inn i seks klasser: Kjærlighet, status, informasjon, goder, tjenester og penger. Andre viktige ressurser er lojalitet, affeksjon, bidrag, profesjonell respekt, emosjonell støtte, aksept og forståelse.

Sullivan og Feltzs studie brukte åpent spørreskjema som metode, med 157 deltakere fra 17 til 39 år. 80 av dem var jenter, mens 76 var gutter. En av informantene oppga ikke kjønn. Idrettene som var representert var hockey, basketball, rugby, amerikansk fotball, volleyball, curling og løping. Resultatene de fikk, var at effektiv kommunikasjon for teamkommunikasjon må være direkte og spesifikt rettet mot problemet. I tillegg brukte utøverne ord som komfort, åpenhet, humor, følelse av samhold i gruppa, felles lidenskap og hensyn til å beskrive hva som er viktig for effektiv kommunikasjon. De mente at man må evne og vise støtte i form av utveksling av empati og aksept. Utøverne reflekterte også over det å instruere, og brukte ord som pedagogisk, oppfordrende og konstruktiv. Utøverne kom med kommentarer på hvor viktig det er med måten man håndterer uenigheter og konflikter på. De nevnte «rolig diskusjon», «kompromiss», «utforske alternativer» og «å utrykke følelser» som håndteringsmetoder. I tillegg la utøverne vekt på viktigheten av passende ikke-verbale

beskjeder, som kroppsspråk, øyekontakt, volum og tonefall. Denne formen for undersøkelse av ikke-verbal kommunikasjon er ikke utnyttet tidligere, men er en viktig del av et komplett funksjonsnyttig intra-team kommunikasjon. Svarene fra utøverne ble kategorisert i seks temaer som fører til effektiv kommunikasjon i et lag: klarhet, instruksjon, støtte, konflikt håndtering, samhold, og tilhørende ikke-verbale beskjeder.

I studie nummer to skulle Sullivan & Feltz (2003) måle og empirisk evaluere resultatet fra studie nummer en. Her brukte de syv utøvere (fire gutter og tre jenter) i en fokusgruppe. I intervjuet ble det fokusert på de seks ressursene fra deres første undersøkelse.

Fokusgruppa fant ut at konseptet rundt temaet instruksjon bestod av to komponenter. Dette var instruksjon og motivasjon. Fokusgruppa skilte på utveksling av informasjon og motivasjon for å gi opp noen. De var enig i at dette var to ulike typer ressurser for effektiv kommunikasjon. Utøverne brukte utsagn som: «det er ikke det samme å fortelle noen hvordan de skal gjøre det, som det er å få noen psyket opp til å gjøre det», og «noen ganger kan man psyke opp noen som ikke vet hvordan de skal gjøre det, til å klare det allikevel».

Videre var fokusgruppa enig i at konflikthåndtering, støtte og samhold var passende ressurser for intra-team kommunikasjon. Fokusgruppa brukte ord som vitser, sosialisering sammen som et lag, samt «å oppføre seg som en familie» på hva samhold er. De mente det var en viktig del av lagsfunksjonen å håndtere konflikter, og hvis mulig unngå dem. Støtte dreide seg om «å lytte», «være sympatisk» og «å akseptere hverandre». Denne studien resulterte i at fysisk språk (ikke-verbale beskjeder) og klarhet ikke er ressurser som kan utveksles, men heller aspekter ved utveksling av ressurser. Dette førte til at resultatet av studie to var at instruksjon, motivasjon, støtte, samhold og konflikthåndtering ble ansett som ressurser.

Hanin (1992) gjorde en undersøkelse på intra-team kommunikasjon på toppnivå. Teorien som ble brukt kalles PACE-modellen og brukes som et generelt rammeverk for undersøkelser innenfor idrettspsykologi i toppidrett. Den består av de fire relasjonelle komponentene angst, kommunikasjon, forbedring (målorientering) og prestasjon. Undersøkelsen tar for seg kommunikasjonsbiten, og ser hvordan den kan knyttes opp mot prestasjon. Måling av kommunikasjon ble delt inn i orientering, stimulering, evaluering, oppgaverelevans og prestasjonsatferd. Det ble brukt spørreskjema og observasjonsskjemaer for å kartlegge hva og hvordan kommunikasjon ble formidlet. Informantene var volleyballspillere fra universiteter, øverste ligaen i Russland og nasjonallag fra Tyskland, Russland og Japan. Resultatet fra denne undersøkelsen var at veldig gode eller dårlige utøvere hadde en tendens til å påvirke kommunikasjonsprosessen. Dette var enten ved motivasjon, uforventet tilnærming til

situasjonen, for høy selvtillit eller umoden oppførsel. I undersøkelsen fant han også ut at uansett nivå mente utøverne at orientering, evaluering og stimulering ville bidra til effektiv kommunikasjon. I den siste ressursen, stimulering, er positiv støtte nevnt. I tillegg må denne støtten komme fra en med mer status. Denne artikkelen har tatt for seg hvordan kommunikasjon med komponenter som angst og målorientering påvirker prestasjoner i et toppmiljø.

Moen & Kvalsund (2013) har en annen vinkling i sin undersøkelse av kommunikasjon. De hadde som mål å undersøke, samt å finne generelle synspunkter fra informantene, som finnes innenfor kommunikasjonskulturen. De tok utgangspunkt i den allerede nevnte kommunikasjonsprosessen (delkapittel 2.2). Hovedpunktet de tok med seg derfra er senderens intensjon. De trakk frem teorien rundt Leadership Scale for Sports (LSS) og 3+1 C's modellen (Jowett & Lavalley, 2007). På grunn av relevans til oppgaven skal jeg kun gå videre med den siste teorien, 3+1 C's modellen. Denne består av elementer som nærhet (closeness), forpliktelse (commitment), komplementaritet (complementary) + co-orientering (coorientation). Denne teorien knyttes opp mot intensjon i kommunikasjonsprosessen. Videre brukte Moen & Kvalsund (2013) en kvalitativ undersøkelse for å utforske informantenes mening. Her ble tanker, følelser, verdier og erfaringer fra informantene systematisert. Moen & Kvalsund (2013) tok resultatet herifra og gjorde en kvalitativ undersøkelse med nitten trenere på nasjonalt nivå. Disse skulle ta for seg hvert av de systematiserte utsagnene og vurdere det de mente påvirket effektiv kommunikasjon. De valgte å ikke ta hensyn til alder, kjønn og dynamiske relasjoner ettersom det er vanskelig å forutse hvordan dette kunne affisere resultatet. I denne studien fant de ut at intensjonen med å kommunisere var å stimulere en felles forståelse. Dette ved aktivt å involvere utøverne i kommunikasjonsprosessen. De konkluderte med at det er viktig å stimulere til utøverens delaktige refleksjon, i kombinasjon med instruksjoner.

LeCouteur & Feo (2011) gjorde en undersøkelse på taktisk kommunikasjon mellom to som forsvarer seg mot motstandere som angriper. Her brukte de samme måling på kommunikasjon som Hanin (1992) brukte: orientering, stimulering, evaluering, oppgaverelevans og prestasjonsatferd. De som deltok i undersøkelsen var basketballspillere fra sør-Australias sports institutt. Det var spillere fra juniornivå til internasjonalt nivå. Resultatet var at det ikke var mer kommunikasjon mellom forsvar som hadde suksess enn de som ikke hadde det. Det var altså mer kommunikasjon i forsvar som ikke opplevde suksess. Konklusjonen var at kroppens posisjonering og handlinger man tar er avgjørende, for hvordan man handler

sammen og forstår hverandre.

Cunningham & Eys (2007) har sett på rolletvetydighet og intra-team kommunikasjon. De brukte målinstrumentene «The role ambiguity Scale» og SECTS¹. De fant ut at det var relasjon mellom negativ opplevelse av kommunikasjon og hvilken forståelse man hadde av egen rolle i laget. Mindre opplevelse av rolletvetydighet ble knyttet til høy opplevelse av faktoren aksept ved SECTS. De nevner til slutt at den variabelen som viser seg å være relevant til både effektiv kommunikasjon og roletvetydighet, men som ikke er tatt i betraktning, er gruppekohesjon. Det er grunn til å tro at graden av opplevd kohesjon gjenspeiler graden av effektiv kommunikasjon, som igjen påvirker individets forståelse av egen rolle i laget.

Mouchet, Harvey & Light (2012) gjorde en undersøkelse på hvilken bakgrunn man har som trener og hvilke situasjonelle forhold som er til stede, samt hvordan disse to kan påvirke kommunikasjonen med utøverne. Her brukte de metodetriangulering med intervju og observasjon. Informantene besto av seks trenere fra det franske rugbylandslaget. To var fra U21 laget, to fra damelandslaget og to fra amatørlaget. De tok for seg verbal- og ikke-verbal kommunikasjon. Ettersom trenerens bakgrunn ikke er relevant for oppgaven, er ikke dette nevnt videre. Det som er verdt å ta med seg er at ved situasjonelle forhold så ble gestikulering og stemmekarakteristikk brukt, ved for eksempel roping i viktige oppgjør med mye bråk fra tribunen. De fant også ut at roping og negativ feedback var brukt mer til hele laget, mens til enkeltindivider brukte man mer positiv feedback.

Sagar & Jowett (2012) studerte kommunikative handlinger i trener-utøver forholdet når man taper og gjør feil i treningssituasjoner. I teorien brukte de den allerede nevnte 3+1 C's modellen og teori rundt lederstil, som består av fem treneratferder som vil brukes i ulik grad. Disse treneratferdene er demokratisk stil, autokratisk stil, trening og instruksjon, positiv feedback og sosial støtte. De brukte et åpent spørreskjema, hvor 324 utøvere med gjennomsnittsalder på 20 år deltok. Her fant de ut at dersom treneren ga uttrykk for negative følelser, ville dette skape negative følelser hos utøverne, som skuffelse, sinne og frustrasjon. Dette motiverte noen utøvere, mens andre ble demotiverte. Viste treneren positiv opplevelse som vennlighet, entusiasme, støtte og motiverende holdning, ville utøverne føle seg mer motiverte. Konklusjonen var at treneren må være bevisst på hvilke beskjeder som blir sendt,

¹ SECTS er målinstrumentet på effektiv kommunikasjon utviklet av Sullivan & Feltz (2003). Denne utviklingen er en tredelt studie og tar for seg både effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon. Av den grunn er den delt inn i relevante kapitler i denne oppgaven.

da dette påvirker humøret til utøverne.

3.2 Gruppekohesjon

Shields, Gardner, Bredemeier & Bostro (1997) har sett på relasjonen mellom lederstil og gruppekohesjon. De brukte Group Environment Questionnaire (Carron, Widmeyer & Brawley, 1985) sammen med utvalgte deler av LSS. Det var 307 utøvere fra baseball og softball på to ulike skolenivåer som deltok, samt 23 trenere. De fant ut at det var sterkest relasjon mellom opplevelser av lederatferd og oppgavekohesjon. Det er mest sannsynlig at oppgavekohesjon er fostret av ledere som bruker instruksjon, sosial støtte, demokratisk atferd og positiv feedback. Konklusjonen var at oppgavekohesjon er mer relatert til lederstilatferd enn sosial kohesjon, fordi ledere i konkurranseidrett har en tendens til å være mer fokusert på oppgaverelaterte problemer med tanke på prestasjon. Når dette er sagt, så er trangen for menneskelig interaksjon er et grunnleggende behov hos mennesker, dermed er det sannsynlig at sosial kohesjon vil oppstå (Carron & Brawley, 2000).

Carron & Chelladurai (1981) fant ut at summen av individenes tilfredsstillelse og atferd er viktig for gruppekohesjonen. En syklus dannes ved at individenes tilfredsstillende opplevelser fører til bedre kohesjon, som fører til at laget presterer, som igjen fører til bedre kohesjon og igjen at individene opplever tilfredshet. Dette er senere bekreftet av Carron, Shapcott & Burke (2008).

Bruner, Wilson, Eys & Côte (2014) undersøkte sammenhengen mellom gruppekohesjon og positiv ungdomsutvikling i lagidretter. De brukte et spørreskjema som gikk på opplevelse av kohesjon blant ungdommer. I undersøkelsen var det 424 kvinner og menn fra 35 ulike videregående skoler, som deltok. I spørreskjemaet ble det lagt til utviklingsfaktorer som personlige og sosiale evner, initiativ, kognitive evner, målsetting og negative opplevelser. Det de fant ut var at høy opplevelse av både oppgave- og sosial kohesjon ga utvikling med tanke på personlige og sosiale evner, initiativ, kognitive evner, målsetting og mindre negative opplevelser. Høy opplevelse av at laget hadde oppgavekohesjon ga mindre negative opplevelser rundt prestasjon. Opplevelse av at laget hadde sosial kohesjon ga mer negativ opplevelse med tanke på prestasjon. De konkluderte med at opplevelsen av kohesjon vil påvirke ungdommens utvikling av de nevnte faktorene.

Eys, Hardy & Patterson (2006) har sett på individuell opplevelse av gruppenormer i treningsarbeidet og oppgavekohesjon. I undersøkelsen var det 60 tilfeldig utvalgte deltakere med en gjennomsnittsalder på 22 år som deltok. Normene under trening var knyttet til opplevelsen av støtte, kommunikasjon, innsats og oppmøte. De ønsket å finne ut av to ting: om gruppenormer var til stede under trening, og forholdet mellom opplevde normer og oppgavekohesjon. De fant ut at jo høyere opplevelsen var av disse normene, jo høyere opplevelse hadde de av oppgavekohesjon.

3.3 Effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon

Sullivan & Feltz (2003) hadde som mål i studie tre å evaluere resultatene, basert på begrepene og elementene fra de to tidligere nevnte studiene. De to første studiene resulterte i en hypotetisk fem faktors modell om effektiv kommunikasjon (instruksjon, motivasjon, samhold, støtte og konflikthåndtering). De brukte et spørreskjema med ti elementer som representerte hver faktor. Ettersom de ønsket og utforske det flerdimensjonale ved effektiv kommunikasjon, ble både sosiale- og oppgaveorienterte temaer, og verbale og ikke-verbale elementer lagt til. De ikke-verbale elementene var delt inn i proxemics (hvordan rom/distanse brukes mellom sender og mottaker), kinesics (gestikulering, kroppsspråk) og paraspråk (ikke-språklige vokaliseringer) (Mabry & Barnes, 1980). Et måleinstrument på gruppekohesjon av Widmeyer, Brawley & Carron (1985) ble inkludert for å validere effektiv kommunikasjon. Dette skjemaet tar for seg de ulike faktorer ved gruppekohesjon; sosial- og oppgavekohesjon. Dette var delt inn i fire faktorer: sosial gruppeintegrering, oppgave gruppeintegrering, individuell sosialtiltrekning og individuell oppgavetiltrekning. Til disse faktorene ble ressursene fra studie to knyttet opp med hverandre: samhold, konflikthåndtering og støtte. Grunnen til at instruksjon og motivasjon ikke er nevnt videre er fordi de viste seg og ikke å være signifikant i den tredje studien. Forklaringen på dette kan være at instruksjon og motivasjon ble knyttet til utøverkommunikasjon. I de to første studiene kan informantene ha koblet elementene rundt instruksjon og motivasjon opp mot en naturlig kommunikasjon fra trenerrollen. Flere av elementene som dukket opp under hver av disse tre ressursene i tilknytning til faktorene på gruppekohesjon, gjorde at det ble satt nye dekkende betegnelser. Det var aksept (utveksling av verdsettelse og omtanke), særegenhet (inkluderende identitet gjennom verbal og ikke-verbale utvekslinger), negativ konflikt (kommunikasjon hvor det er intra-team konflikter som er emosjonelle, personlige og konfronterende) og positiv konflikt (åpne og konstruktive metoder

for å håndtere uenigheter). Resultatene de fikk var at aksept var signifikant og korrelererte med alle aspektene ved gruppe kohesjon. Særegenhet og positiv konflikt var også positivt relatert til faktorene ved gruppekohesjon. Negativ konflikt var signifikant ved negativ korrelasjon til oppgavekohesjon. Dette funnet viser seg å gi mer validitet til konstruksjonen av negativ konflikt, i motsetning til positiv konflikt. Sistnevnte ser ut til å være effektiv ved at den er knyttet til økt samhold, mens førstnevnte er relatert til lavere grad av samhold som en oppgaveorientert gruppe. Konklusjonen er at effektiv kommunikasjon er en fire faktors konstruksjon bestående av aksept, særegenhet, positiv konflikt og negativ konflikt. Disse faktorene inneholder både verbale og ikke-verbale indikatorer. Faktorene aksept og positiv konflikt var signifikant med positive relasjoner til oppgavekohesjon. Det viste seg også at negativ konflikt hadde et negativt forhold til oppgavekohesjon. De fant også ut at individuell omtanke hadde signifikans med formidling av positiv kommunikasjon, men ikke noe signifikant forhold med negativ konflikt. Videre påstår de at individets opplevelse av kommunikasjon og støtte hadde positive relasjoner med opplevelsen av kohesjon. Studien de hadde konkluderte med at fokus på individuell omtanke og aksept vil føre til positiv kommunikasjon og redusere muligheten for negativ konflikt.

Smith, Arthur, Hardy, Callow & Williams (2013) så på hvordan kommunikasjonen fra transformativ ledere påvirker oppgavekohesjon. De brukte et spørreskjema basert på utvalgte kjennetegn ved en slik lederstil og det tidligere nevnte SECTS spørreskjemaet. Det var 199 friske utøvere på universitetsnivå, som deltok i undersøkelsen. Det de fant ut var at aksept og positiv konflikt hadde positiv relasjon med oppgavekohesjon. I tillegg fant de ut at negativ konflikt hadde negative relasjoner med oppgavekohesjon. Konklusjonen de kom frem til var at det er relasjon mellom kjennetegnene ved en transformativ leder og effektiv kommunikasjon, som igjen påvirker oppgavekohesjon.

Sullivan & Short (2011) har gjort et forsøk på å videreutvikle måleinstrumentet for effektiv kommunikasjon. Sullivan & Short (2011) påstår også slik som Sullivan & Feltz (2003), at dette er et område det har blitt forsket veldig lite på, og trenger mer praktisk forskning. Dog, hevder de at forskning i grupper har viktigheten av effektiv kommunikasjon blitt nevnt. I undersøkelsen til Sullivan & Short (2011) har de lagt til de fire nevnte dimensjonene i gruppekohesjon. I denne undersøkelsen var det 350 deltakere fra universitet. 182 kvinner og 166 menn, samt to som ikke oppga kjønn. Disse hadde en gjennomsnittsalder på 21 år. Idrettene som var representert var softball, volleyball, basketball, hockey, fotball, roing og lacrosse. De fant ut i sin undersøkelse at aksept, særegenhet og positiv konflikt bidrar til en

høyere grad av gruppekohesjon, mens negativ konflikt bidrar til en negativ opplevelse av gruppekohesjon. De fant også ut at positiv konflikt hadde positiv relasjon med alle de fire gruppekohesjons dimensjonene. I tillegg fant de ut at gruppeintegrasjonsdimensjonene hadde korrelasjon med alle de fire faktorene ved effektiv kommunikasjon. Temaene rundt de fire faktorene har reflektert rundt både verbal og ikke-verbal kommunikasjon i undersøkelsen.

Med bakgrunn i den tidligere forskningen som er gjort har flere viktige aspekter ved effektiv kommunikasjon blitt synliggjort. Sullivan & Feltz (2003) viser blant annet til at støtte og følelse av samhold er viktig for å ha effektiv kommunikasjon og teamkommunikasjon. Dette er noe Hanin (1992) også kommer inn på i sin undersøkelse, da han også mente at å vise støtte er viktig ved formidling av kommunikasjon. Denne støtten skal gjerne komme av noen med høyere status i gruppa. Med tanke på status i en gruppe, er det viktig at man er klar over egen rolle i laget. Cuningham og Eys (2014) konkluderte med at lav rolletvetydighet fører til høyere opplevelse av aksept. Aksept er en gjentakende faktor i flere av undersøkelsene på effektiv kommunikasjon. Sullivan & Feltz (2003) knytter aksept opp mot støtte, ved å si at støtte blant annet handler om å akseptere hverandre.

Den tidligere forskningen har også lagt vekt på ikke-verbal kommunikasjon. Sagar & Jowett (2012) viser til at hvilke holdninger en trener har, er avgjørende for hvordan utøverne opplever beskjeder som blir gitt. Positive holdninger, som blant annet støttende og vennlig holding, fra treneren, vil føre til økt motivasjon hos utøverne. I LeCouter & Feos (2011) undersøkelse ble det sett på hvordan kroppsspråk, nærmere bestemt kroppens posisjon og handling, er avgjørende for hvordan man forstår hverandre. Her ble det vist til at mer verbal kommunikasjon nødvendigvis ikke fører til bedre resultater. Ikke-verbal kommunikasjon er dermed like viktig som verbal kommunikasjon for å oppnå effektiv kommunikasjon. Dette kan også poengteres ved stemmekarakteristikk, som også er en del av ikke-verbal kommunikasjon. Ifølge Mouchet, Harvey & Light (2014) kan stemmekarakteristikk og gestikulering brukes hvor situasjoner tilsier at det trengs. Dette kan for eksempel være i situasjoner hvor man ikke har mulighet til å høre hverandre med «normal» stemmebruk. I like situasjoner kan roping og ikke minst gestikulering være viktig for at en beskjed skal komme tydelig frem. Stemmekarakteristikk kan også knyttes opp mot for eksempel konflikthåndtering. I Sullivan & Feltz (2003) sine undersøkelser kom det frem at rolig diskusjon var viktig, og derav en rolig stemme. I tillegg må man kunne uttrykke følelser, noe som samsvarer med støtte og aksept. Dette er som sagt faktorer flere av forskerne har vært inne på som viktige med tanke på effektiv kommunikasjon.

Slik som for effektiv kommunikasjon, er også støtte et viktig element i gruppekohesjon. Shields, Gardner, Bredemeier & Bostro (1997) har kommet frem til at lederstil med blant annet sosial støtte bygger opp under oppgavekohesjon. Dette kan knyttes opp mot Sagar & Jowetts (2012) forskning om positive holdninger blant trenere. Vi ser altså at støtte fra trenere bidrar til både høyere opplevelse av oppgavekohesjon, samt økt motivasjon. Eys, Hardy & Patterson (2010) har sett på hvordan opplevelse av gruppenormer har betydning for opplevelse av oppgavekohesjon, og kommet frem til at det er en positiv korrelasjon mellom disse to faktorene. Her er igjen støtte et viktig element i form av å være en norm, sammen med kommunikasjon, innsats og oppmøte. Carron & Chelladurai (1981) legger vekt på tilfredsstillelse som avgjørende for gruppekohesjon, da tilfredsstillelse fører til bedre prestasjoner. Det er grunn til å tro at støtte og aksept kan knyttes opp mot graden av tilfredsstillelse. Ut ifra den tidligere forskningen jeg har sett på, er det et tydelig mønster på at faktorer som leder til effektiv kommunikasjon også er avgjørende for gruppekohesjon. Dermed kan en si at effektiv kommunikasjon er grunnleggende for å oppnå høy opplevelse av gruppekohesjon.

Dette kan blant annet begrunnes med forskningen til Sullivan & Feltz (2003) som knyttet aksept, inkludering og ulike konflikthåndteringer opp mot gruppekohesjon. De fant ut at det var fire faktorer for effektiv kommunikasjon. Det var aksept, særegenhet, positiv- og negativ konflikt. Disse faktorene inneholdt både verbale- og ikke-verbale indikatorer. Aksept er knyttet opp mot alle dimensjonene av gruppekohesjon, samt det å være inkluderende i form av verbal og ikke-verbal kommunikasjon. I tillegg er måten man håndterer konflikter på relevant for graden av gruppekohesjon. Håndterer man de konfronterende, med mye følelser og kjeft, vil det ha en negativ påvirkning, kontra åpenhet og konstruktivitet som vil gi et positivt utfall. Løsning av konflikter på en positiv måte, vil ha direkte innvirkning på økt samhold. Dette samsvarer med det Smith, Arthur, Hardy, Callow & Williams (2013) fant ut om aksept og positiv konflikt, som vil ha en positiv relasjon med oppgavekohesjon. I tillegg viser Sullivan & Short (2011) at aksept og positiv konflikthåndtering bidrar til høyere grad innenfor alle dimensjonene av gruppekohesjon, mens negativ konflikthåndtering bidrar negativt. De fant også ut at det var samsvar mellom de fire faktorene ved effektiv kommunikasjon og sosial- og oppgaveintegrasjon i grupper.

Av den tidligere forskningen jeg har presentert har det vært ulike metodevalg. Når det kommer til tidligere forskning på effektiv kommunikasjon har det blitt benyttet spørreskjema,

observasjoner, fokus grupper og kvalitative intervjuer. Når det gjelder tidligere forskning på gruppekohesjon har det kun vært brukt spørreskjema. Dette gjelder også når det har blitt sett på sammenhengen mellom effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon. I kvantitativ metode er forskningen basert på data. I denne metoden beskriver man virkeligheten i form av tall og tabeller. I denne metoden trenger man et stort antall enheter (Ringdal, 2013). Gjennom intervju vil jeg i større grad få innblikk i hvordan utøverne selv opplever at kommunikasjonen i laget er, og hvordan det påvirker gruppekohesjonen. En svakhet ved kvantitativ metode er at informantene kan svare strategisk for å rette seg etter den sosiale gruppa man er i eller til noe man tror er fordel til seg selv (Skog, 2009). I kvalitativ metode er det mulig å stille oppfølgingsspørsmål og kontrollere at de forsto spørsmålene. Ved at man i kvalitativ intervju er ute etter informantens opplevelser kan det komme uventede svar som gir svarene man får mer dybde (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). I det neste kapittelet skal jeg gjøre rede for den metodiske tilnærmingen jeg har med tanke på innsamling og bearbeidelsen rundt datamaterialet.

4.0 Metode

I dette kapittelet vil jeg gjøre rede min analytiske tilnærming, hvilken metode jeg har valgt å bruke og hvorfor. I tillegg skal jeg legge frem hvordan har bygd opp intervjuguiden, valgt ut informanter og gjennomført intervjuene. Til slutt skal jeg presentere de etiske vurderingene som har blitt gjort på veien. Hele kapittelets hensikt er å vise hvilke valg jeg har tatt og hvorfor jeg har tatt dem, slik at jeg på best mulig måte kan få svar på problemstillingen.

4.1 Vitenskapsteoretisk grunnlag

Metode er et verktøy man bruker for å undersøke virkeligheten, og videre systematisere den innhentede informasjonen som er relevant for problemstillingen. Det epistemologiske perspektivet skiller på to forskjellige metodiske tilnærminger. Det er kvantitativ og kvalitativ metode. Den siste metoden kjennetegnes ved at man har et naturalistisk paradigme. Innenfor det naturalistiske paradigmet finner man fenomenologi. Det man ønsker i fenomenologien er å sette subjektet og dets opplevelser i fokus (Halvorsen, 2008). Her ser man ikke på seg selv som forsker i hverdagen, men baserer seg på et førteoretisk og praktisk omgang med ting og mennesker. Her er det ikke fokus på forskerens klare, presise og etterprøvbare kunnskap, men en mer implisitt, førrefleksiv og ikke-kvantifisert kunnskap (Aakvaag, 2008). I kvalitative studier starter analysen med en gang og fortsetter gjennom hele forskningsprosessen (Nilssen, 2012). Ut ifra metoden jeg har valgt og problemstillingen min, velger jeg å benytte en fenomenologisk fremgangsmåte. I denne type analyse er forskeren opptatt av innholdet og prøver å analysere meningene i innholdet. Disse meningene er informantenes subjektive forståelse av trekk ved fenomenet jeg undersøker. Forskeren ønsker å tolke datamaterialet og forstå den dypere meningen folk har. Det vil si at når informantene kommer med deres mening, er jeg bevisst på at min fortolkning vil være gjennomgående i hele tolkningsprosessen (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010).

I startfasen av arbeidet med å utforme en problemstilling blir man nødt til å utforske ulike nivåer av fagområdet man ser. På disse nivåene får man svar på forskningens ontologiske- og epistemologiske perspektiv, hvilket fagområde man skal bruke, formålet med undersøkelsen og hva man ønsker å få svar på (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Det ontologiske

perspektivet dreier seg om at det eksisterer mange virkeligheter. Denne virkeligheten er kompleks, dynamisk og konstruert av de som er med i forskningen. Det vil si at jeg som forsker og de som deltar som informanter har ulike oppfatning av virkeligheten (Glesne & Peshkin, 1992). Dette betyr at i løpet av forskningen min vil jeg ikke finne et bestemt svar, men flere svar på formålet og problemstillingen (Nilssen, 2012). Det epistemologiske perspektivet tilsier at kunnskapen blir skapt i møtet mellom forsker og informantene. Ettersom store deler av datamaterialet blir konstruert i samspill mellom forsker og informant, så vil relasjonen mellom disse ha mye å si (Nilssen, 2012).

Denne fremgangsmåten har fire ulike hovedsteg: helhetsinntrykk, koding, kondensering og sammenfatning. I den første delen ønsker forskeren å få et helhetsinntrykk av datamaterialet og se seg ut relevante temaer (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Denne prosessen starter smått ved at jeg har en intervjuguide jeg følger. Dette blir tatt med videre inn i kodingprosessen. Her ønsker man å finne hensiktsmessige elementer i materialet. Her vil jeg som forsker prøve å skille ut hva som er relevant for problemstillingen og ta med dette videre. Koding har til hensikt å bidra til at det skal bli lettere å analysere datamaterialet. Etter dette begynner man med kondensering, det dreier seg om å trekke ut det av betydning fra kodingprosessen. Til slutt kommer sammenfatningen. Her må jeg som forsker vurdere om det sammenfattende materialet er i tråd med det inntrykket jeg hadde før kodingen. Jeg vil videre i kapitlet gi svar på hvilke metodiske valg jeg har tatt for å svare så godt som mulig på min problemstilling.

4.2 Valg av metode

Hvilken metodisk fremgangsmåte man skal bruke velges ut ifra problemstillingen man har. Dette velger man med tanke på hvilken metode man mener vil belyse problemstillingen man vil ha svar på, på best mulig måte (Holme & Solvang, 2003).

Det jeg ønsker å gjøre i denne studien er å gå i dybden på hvordan trenere og utøveres perspektiv på kommunikasjon er, samt forstå deres opplevelser av hvordan kommunikasjon er i lagene deres. Jeg ønsker også å se på hvordan dette påvirker lagets gruppekohesjon. Det er trenerne og utøverne som innehar den kunnskapen jeg som forsker er ute etter. Derfor blir det viktig at jeg velger en metode som får frem denne kunnskapen.

4.3 Kvalitativ metode

I kvalitativ forskning starter analysen allerede mens man samler inn data (Neuman, 2007).

De viktigste formene for kvalitativ metode er observasjon, gruppesamtaler, dokumentanalyse og ustrukturerte intervju (Halvorsen, 2008). Det som kjennetegner en kvalitativ metode er at det er få opplysningsenheter med høy grad av involvering fra undersøkelsen.

Etterprøvnbarheten vil være vanskelig, fordi det deltakende objektet vil få økt kunnskap, flere erfaringer og dermed en ny bevissthet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). I datainnsamlingsprosessen vil den som gjør undersøkelsen være aktiv, dermed vil det i interaksjon med andre bli skapt et jeg-du forhold mellom forsker og objekt. Hensikten er å skape en forståelse rundt problemområdet man undersøker.

Ifølge Neuman (2007) vil kvalitativ metode være foretrukket dersom forskningene man gjør er utforskende eller deskriptiv (beskrivende). I tillegg er man opptatt av de prosessene som ligger mellom individer eller grupper av individer. Kvalitative forklaringer kan ha mange ulike omriss. Det vil si at en kvalitativ forsker trenger ikke å velge mellom en rigid ideografisk dikotomi som det er mellom beskrivende detaljer og verifisering av universelle lover. Man kan selv utvikle forklaringer og generaliseringer som er konkret med tanke på konteksten man studerer (Neuman, 2007). Målet mitt som forsker er å gå i dybden og få vite om informantenes virkelighetsoppfatning på området jeg studerer. Dette er forenlig med Johannessen, Tufte & Christoffers (2010) sin påstand om at kvalitativ metode er lønnsomt dersom man ønsker å studere et fenomen i dybden.

4.4 Kvalitativt intervju

Det er som sagt viktig at forsker benytter metoden som gir mest mulig svar på det man ønsker å finne ut. Et kvalitativt forskningsintervju kjennetegnes som en samtale med struktur og formål (Kvale & Brinkmann, 2009). Det finnes grunner som gjør det naturlig å samle inn data ved hjelp av kvalitative intervjuer. Dette er blant annet gjeldende hvis man ønsker å gi informanten frihet til å uttrykke seg. Da kan man som forsker lettere stille spørsmål eller oppfølgingsspørsmål til det informanten ytrer, i motsetning til hva man kan med observasjon eller tekstanalyse (Halvorsen, 2008). Menneskers erfaringer og oppfatninger kommer mest mulig frem når informanten får være delaktig i hva som blir sagt under intervjuet.

Informantene kan for eksempel bli spurt om de ønsker å gjenfortelle spesielle hendelser. Dette

får man heller ikke gjort ved for eksempel observasjon eller strukturerte spørreskjemaer. Sosiale fenomener er komplekse og et kvalitativt intervju gjør det mulig å få frem dette og andre nyanser. Kvalitative intervju kan dermed egne seg godt når problemet er komplekst og man er ute etter bakenforliggende årsaker (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010).

Jeg ønsker at informantene skal gå i dybden og dele sine erfaringer og oppfatninger av hvordan kommunikasjonen og gruppekohesjonen er i deres lag. Markula & Silk (2010) mener at intervju vil gjøre det mulig å reflektere over problemstillingen slik at man kan komme i dybden på informantenes erfaringer og oppfatninger. Derfor har jeg valgt å bruke kvalitativt intervju som metode.

Opplevelser og erfaringer kommer best frem hvis informanten er med på å bestemme hva som tas opp (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Dette legges det til rette for ved å benytte seg av kvalitative intervjuer. Informanten vil ha mulighet til større frihet når det gjelder å komme med egne meninger, fortelle om hendelser, i motsetning til hva et spørreskjema vil få frem. En annen fordel med intervju er som Halvorsen (2008) ytrer, er at man som intervjuer kan være aktiv i selve datainnsamlingsprosessen og skape en tettere relasjon mellom informantene og seg selv. Denne relasjonen kan gjøre at man kommer dypere ned i temaet man undersøker.

Semistrukturert intervju

Innenfor kvalitativ metode finnes det ulike former for intervju. De kan variere fra ustrukturerte, semistrukturerte og strukturerte intervju. I denne studien har jeg valgt å ta i bruk et semistrukturert intervju. Det som kjennetegner et semistrukturert intervju er en overordnet intervjuguide som er utgangspunktet for intervjuet. Her kan tema, spørsmål og rekkefølge varieres. I tillegg legges det til rette for diskusjoner og relevante digresjoner (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Ifølge Kvale & Brinkmann (2009) er denne intervjuformen nyttig når man ønsker subjektivitet hos respondentene. Det vil si at man ønsker å få frem deres meninger, holdninger og erfaringer om temaet man diskuterer. Jeg gjennomførte et pilotintervju for å vurdere intervjuguiden. Gjennom dette fant jeg ut hvor lang tid jeg kunne beregne at et intervju ville ta, samt om det var noen av temaene eller spørsmålene jeg måtte endre eller fjerne, eller eventuelt legge til.

4.5 Intervjuguide

Målet med en intervjuguide er å sørge for at problemstillingen blir belyst på en utdypende måte (Markula & Silk, 2010). Utformingen av intervjuguiden ble gjort med bakgrunn i tidligere forskning, samt teori om kommunikasjon og gruppekohesjon. Det første jeg gjorde var å sette opp noen enkle spørsmål med enkle svar som jeg stilte informantene. Jeg spurte for eksempel om hvor gamle de var, hvor lenge de hadde vært i klubben og deres målsetting. Ifølge Johannessen, Tufte, & Christoffersen (2010) vil disse enkle spørsmålene være med på å skape relasjon og tillit mellom informantene og meg som intervjuer. Er spørsmålene slik at de skremmer eller provoserer informantene, kan det føre til at de ikke svarer så ærlig som mulig, eller i verste fall at de kan ønske å avslutte intervjuet. Derfor valgte jeg å starte med spørsmål som skal være enkle å besvare. Etter disse spørsmålene begynte jeg med et introduksjonsspørsmål om kommunikasjon: «Hva mener du er god og dårlig kommunikasjon?» Dette for at informantene skulle få oppmerksomheten mot det som var temaet, kommunikasjon. Dette er fasen hvor erfaringer, tanker og opplevelser rundt temaet blir introdusert. Her kan det komme frem uforutsette ting hvor man kan stille oppfølgings spørsmål. På samme måte ble det stilt introduksjonsspørsmål til gruppekohesjon: «Hva legger du i begrepet gruppekohesjon?» Eller, «Hva er en god lagkamerat?». Ifølge Johannessen, Tufte, & Christoffersen (2010) er overgangsspørsmål den logiske forbindelsen mellom introduksjonsspørsmålene og det som er nøkkelspørsmålene. Her skal man gå fra generelle betraktninger til personlige erfaringer og opplevelser. Johannessen, Tufte, & Christoffersen (2010) hevder at nøkkelspørsmålene er kjernen i intervjuguiden. Målet med nøkkelspørsmålene er å få informasjonen som er knyttet til undersøkelsens formål og problemstilling. Da det nærmer seg slutten av intervjuet må det ifølge Johannessen, Tufte, & Christoffersen (2010) avsluttes på en ryddig måte. Dette som sagt for at informantene ikke skal forlate intervjuet med en negativ følelse, og for å få ryddet opp i eventuelle uklarheter. Det jeg valgte å gjøre var å stille informantene spørsmål om de hadde noen kommentarer eller andre innspill som ikke har kommet frem i løpet av intervjuet. I tillegg lot jeg informantene se over notatene jeg tok under intervjuet for å oppklare uklarheter.

4.6 Valg av informanter

Valg av informanter må knyttes opp mot tema og problemstilling. Johannessen, Tufte, & Christoffersen (2010) mener det er flere måter å rekruttere informanter på. I kvalitative intervju bruker man ofte en strategisk utvelgelse. Det vil si at man plukker informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er interessante for tema og problemstilling. Med tanke på dette har jeg dermed valgt at det skal være to klubber. I kontakt med deres sportslig leder var det viktig å få frem om de som lag og/eller klubb hadde målsetting om å rykke opp eller unngå nedrykk. Jeg hadde videre satt ulike kriterier. Det var at det skulle være et ulikt utvalg av spillere som var rutinerte, unge, noen som har vært lenge i klubben og noen som nylig har ankommet klubben. Ut ifra disse kriteriene ønsket jeg å intervju en representant fra lagets trenerteam og fire spillere som treneren plukker ut ifra kriteriene, mulighet og lyst til å delta på undersøkelsen. Grunnen til at jeg har valgt disse kriteriene er for å få dekket ulike typer rollevariasjoner som finnes i et topplag.

Det jeg gjorde var som sagt først å ta kontakt med sportslig leder til de respektive klubbene, slik at dersom det var noe klubben ønsket å stille opp på, så kunne de ta det videre med treneren. Jeg ble videre satt over til trenerne og avtalte tid og sted med disse. Trenerne fikk som sagt ansvar for å plukke ut informanter som passet de ulike kriteriene.

Presentasjon av informanter

Jeg har som nevnt vært i kontakt med to klubber, hvor en klubb ønsker å rykke opp, mens en ønsker å unngå nedrykk. Klubbene blir fra nå av kalt opprykksklubben og nedrykksklubben. De to klubbene stiller med fem informanter hver som er anonymisert gjennom fiktive navn. Informantenes alder strekker seg fra 19 til 35 år. De har spilt eller tilhørt alt fra ett til 17 år på toppnivå.

Nedrykksklubben	Opprykksklubben
Lukas	Mathias
Isak	Tobias
Felix	David
Samuel	Noah
Adam (trener)	Kasper (trener)

Informanter i nedrykksklubben:

Lukas: Er en utøver i slutten av 20-årene, og har spilt i klubben nesten hele hans karriere på toppnivå.

Isak: Er en utøver i midten av 20-årene, som har vært i klubben en del sesonger. Han har spilt et par år på toppnivå i andre klubber også.

Felix: Er en utøver i starten av 20-årene med lite erfaring fra toppnivå.

Samuel: Er en utøver i starten av 20-årene. Han ar spilt lite på toppnivå.

Adam: Han er i midten av 30-årene, og har vært trener på laget i noen år. Han har også tidligere erfaring på toppnivå fra både dame- og herresiden.

Informanter i opprykksklubben:

Mathias: Er en utøver i starten av 20-årene og har spilt et par sesonger på toppnivå.

Tobias: Er en utøver i midten av 20-årene og har spilt i laget sesonger. Han har spilt flere sesonger på toppnivå.

David: Er en utøver i midten av 30-årene. Han er en rutinert spiller med mange sesonger på toppnivå.

Noah: Er en utøver i starten av 20-årene. Han har noe erfaring fra toppnivå.

Kasper: Er i slutten av 20-årene og har vært trener i noen år.

4.7 Gjennomføring av intervjuene

Da jeg skulle sette i gang med intervjuene valgte jeg å komme til det stedet informantene ønsket. Dette gjør det lettere for informanten å delta (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2010). Jeg startet intervjuet med å presentere meg selv og informere informanten om tema, problemstilling og hva slags spørsmål jeg ville komme til å stille. Jeg informerte også om at jeg kom til å bruke lydopptak og at jeg ville ta vare på lydklippet til jeg hadde fått den informasjonen jeg trengte. Deretter ville jeg slette det. Jeg opplyste informantene om at de skal ha anonymiteten sin sikret og at de når som helst kunne velge å trekke seg fra intervjuet. Dette er i tråd med det Johannesen, Tufte, & Christoffersen (2010) mener man skal informere om før intervjustart. Når intervjuet starter, må man som Markula & Silk (2011) sier være ydmyk og høflige overfor informanten, ettersom de stiller opp frivillig og gjør meg en tjeneste. Markula & Silk (2011) mener at semistrukturert intervju er den vanligste formen å bruke. Jeg ønsket at informantene skulle prate fritt rundt egne erfaringer og opplevelser, derfor passet denne typen intervju meg. Jeg brukte en intervjuguide for å holde informantene til tema. Dette blant annet for å sikre svar på problemstillingen. I den første fasen av intervjuet prøvde jeg som intervjuer å skape en relasjon og et tillitsforhold til informanten. Jeg gjorde dette ved å la informantene velge sted for gjennomføring av intervjuet. Dette er forenlig med Johannesen, Tufte, & Christoffersen (2010) sin mening om at intervjuet skal gjennomføres på et sted som legger til rette for at man som intervjuer blir likestilt med informanten, slik at de opplever likeverd. Valget av sted skal være strategisk med tanke på å skape en avslappet atmosfære, hvor man legger til rette for at informantene kan være ærlige (Johannesen, Tufte & Christoffersen, 2010). Alle informantene valgte idrettshallen, slik at intervjuene kunne bli gjennomført i forbindelse med deres egen trening. Det var i kort avstand fra der de gjennomførte treningene sine. Johannesen, Tufte, & Christoffersen (2010) mener at valg av sted for intervjuet kan være avgjørende. Hadde jeg valgt et kontor eller annet rom, hvor det var tydelig at det var jeg som styrte, kunne det ført til at informanten følte seg underlegen. Hadde jeg for eksempel valgt et kontor, er dette en plass hvor det er mye aktivitet eller hvor man kan bli forstyrret av telefoner osv. Derfor valgte jeg å gjennomføre intervjuene på grupperommet ved hallen eller i garderoben. Dette stedet legger også til rette for en relativ enkel og uformell klesstil, som også har innvirkning på avstand eller nærhet mellom informanten og meg. Det vil si at det jeg har på meg, skal ikke være langt unna det informanten har på seg. Dette er som Johannesen, Tufte, & Christoffersen (2010) veldig

viktig for tilretteleggingen av følelsene til informantene, som igjen har betydning for kvaliteten på intervjuet.

Under intervjuet var jeg som sagt høflig og tålmodig med informanten. Ifølge Markula & Silk (2011) er det viktig å ikke stresse informantene. Derfor måtte jeg være fleksibel og ikke stresse informantene med å gi meg et svar dersom de stoppet opp eller brukte lang tid på å svare. Jeg måtte vurdere i hvilken grad de hadde en tenkepause eller om det hadde stoppet helt opp for dem, og om jeg eventuelt måtte komme med oppfølgingsspørsmål.

Da intervjuet nærmet seg slutten valgte jeg å informere informantene om det. Jeg lot informantene etter intervjuet gjøre en «member checking», hvor informantene får muligheten til å validere teksten, som igjen øker undersøkelsens troverdighet (Nilssen, 2012).

4.8 Transkribering av intervjuene

Transkribering er ordrett nedskrivning av intervjuer, gruppesamtaler og/eller observasjon. Denne nedskrivningen brukes som grunnlag for analyse av datamaterialet (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Ved transkripsjon vil man miste tonefall, gester osv. Derfor kan det være gjeldende å skrive ned observerte handlinger også (Nilssen, 2012). De fleste transkripsjoner vil ikke klare å fange opp konteksten, men kun det verbale språket. Transkripsjon er en viktig del av analyseprosessen og vil bidra til nye tanker som for eksempel idéer til koding (Nilssen, 2012).

Jeg brukte lydopptak på telefonen og pc, og valgte å transkribere opptakene fra alle informantene. Dette var for å kunne analysere det informantene sa, slik at jeg kunne fange opp det som var essensielt for oppgaven. Transkriberingen ble gjennomført så fort som mulig etter intervjuene, slik at jeg hadde de så godt i minne som mulig og dermed kunne sikre gode data. Fordelen med det er at man kan huske ulike forhold under intervjuet som man ikke får frem ved transkribering (Kvale & Brinkmann, 2009). Noen av intervjuene ble gjennomført i garderobe. Dette gjorde at transkriberingen på noen intervju ble en liten utfordring, da akustikken gjorde noe tale utydelig. Det tok allikevel ikke mye lenger tid enn forventet. Jeg valgte å transkribere intervjuene ordrett. Dette gjorde jeg for å minske risikoen for å miste noe relevant som kunne ligge mellom linjene.

Prosessen med å holde informantene anonyme startet jeg med allerede i lagring av lydfilene på telefon og pc. Dette ved å gi informantene fiktive navn slik at jeg følger de etiske retningslinjene for anonymisering (Thagaard, 2013).

4.9 Kvalitet i forskningen

Det er viktig å være saklig og pålitelig i innsamlingen av tekstdata og analysen av dem, slik at man er i stand til å sikre troverdigheten (Halvorsen, 2008). Målet mitt som forsker er å forsikre leseren om at det som er lagt frem ikke er forvrengt eller feilaktig fra de faktiske forholdene. Det er viktig at leseren får vite om relasjonen mellom intervjuer og informantene (Nilssen, 2012). Det jeg gjorde i forsøk på å sikre troverdigheten var å være åpen og ikke la egne meninger og egen oppfatning ødelegge for det datamaterialet jeg har fått. Det som kan være vanskelig i denne prosessen er interessante data, som er passivt lagret hos informanten. Utfordringen blir å få frem informasjonen som gjelder temaet, uten at jeg som intervjuer påvirker denne prosessen. Måten jeg har forhindre å affisere denne prosessen på, er ved en avslappet og vennlig opptreden, samtidig som jeg har vært den aktive lytteren (Ryen, 2002). Jeg har tatt en såkalt «member checking», der jeg som nevnt har latt informantene se over notatene jeg tok fra intervjuet. Denne nøyaktigheten vil være med å øke troverdigheten (Nilssen, 2012). Den eneste relasjonen jeg har til informantene er at de kan ha sett meg i hallen før gjennomføringen av intervjuene. Ifølge Johannessen, Tufte og Christoffersen (2010) har forskere et paradigme, som vil si at man har med seg et sett med antagelser og meninger som legger føringer for forskningen man gjør. Refleksivitet er ifølge Nilssen (2012) erkjennelse av at all forskning er påvirket av forskerens subjektive og individuelle teorier. Forskeren vil uunngåelig reflektere ut ifra egen bakgrunn, verdier, holdninger, interesser, behov, miljø osv. Jeg har holdt på med mange ulike idretter, og spilt håndball i 17 år, og har dermed erfaring både fra kamper og treningsfeltet. Jeg har jobbet som håndballdommer i fire år og observert andre trenere og utøvere gjennom dette. Jeg har vært trener i tre år, på både ungdom- og seniornivå. I tillegg har jeg studert idrett i fem år. Dette fører til at jeg selv har opplevd hvordan trenere kommuniserer til meg og andre spillere rundt seg, både verbalt og ikke-verbalt. Jeg som trener har opplevd å tro en beskjed har blitt oppfattet riktig, hvor jeg ved en senere anledning har fått vite at jeg har blitt misforstått. Dette gjelder både verbalt og ikke-verbalt. Jeg har også som utøver blitt påvirket av trenerens ikke-verbale kommunikasjon. Dette for eksempel i kamp hvor trener har uttrykt sinne og frustrasjon ved kroppsspråket sitt. I tillegg har jeg vært i lag hvor det har vært stort fokus på trivsel, og hvor det ikke har vært det. Jeg som forsker vil være i interaksjon med informantene, og vil derfor ha innvirkning på både konteksten og datamaterialegjennom mine refleksjoner og erfaringer. Forskerens subjektivitet kan ikke unngås og må derfor håndteres uavhengig av metode (Nilssen, 2012).

Jeg som forsker må ha en systematisk og konstant overvåking av hvordan ulike «jeg» blir aktivert i forskningsprosessen. For å gjøre dette har jeg i undersøkelsen fokusert på å være nøye i beskrivelsen av hvordan jeg har gått frem. Dette stemmer overens med det Nilssen (2012) mener er viktig for at leseren skal bli overbevist om at det har blitt gjort fornuftige valg. Jeg som forsker kan skape pålitelighet ved å gi leseren en åpen og detaljert beskrivelse av fremgangsmåten (Nilssen, 2012).

Målet med et kvalitativt dybdeintervju er ikke at alle informantene skal komme med de samme svarene. Det er viktig at den som intervjuer har kjennskap til undersøkelsen slik at man kan trekke frem de svarene som er relevante. Dette har jeg gjort ved at det er jeg som har satt sammen intervjuguiden, ut ifra teori og tidligere forskning jeg har funnet. I tillegg har jeg selv gjennomført intervjuene. Spørsmålene i intervjuene ble utformet så åpne som mulig, slik at utøverne kunne si det de mente, men allikevel såpass strukturerte at de var knyttet til problemstillingen (Kvale & Brinkmann, 2009).

4.10 Etske hensyn under forskningen

Etikk handler om moral, altså om hva som er rett eller galt. Vitenskapelig forskning setter krav til at forskeren tar hensyn til de etiske prinsippene som ligger i både forskningsmiljøet og ellers i omgivelsene (Ringdal, 2013).

Jeg som intervjuer må i undersøkelsen sørge for at de menneskene som deltar får ivaretatt sin frihet og selvbestemmelse. De skal ikke bli påført skade eller urimelig belastning, og det skal ikke gå utover privatlivet deres. Det er viktig at jeg viser aktsomhet når intervjuobjektene bistår med sin informasjon (Nilssen, 2012). Et hvert forskningsprosjekt tar utgangspunkt i at forskeren må ha deltakernes samtykke, hvor de er informert om at de kan avbryte sin deltakelse når som helst (Thagaard, 2013). I det jeg kontaktet klubben ble de informert om at deltakelsen var frivillig. I neste fase var jeg i kontakt med trener og utøvere. Her ble de informert om at bidraget de ville gi er frivillig, de ville delta uten press og at de kunne trekke seg når seg helst om de ønsket det. I tillegg ble informantene informert om formålet med undersøkelsen, samt at intervju var metoden jeg ønsket å bruke (Nilssen, 2012). Jeg har som sagt, tatt i bruk lydopptak på mobiltelefon og pc som teknisk hjelpemiddel. Det betyr at lydmaterialer som spilles inn, lagres for en liten periode. Informantene har blitt informert om at det blir gjort opptak, hvor lenge disse lydklippene blir tatt vare på og hvem som skal

benytte seg av disse lydklippene. Jeg har gjort informantene oppmerksomme på at lydklippene ikke er en del av selve undersøkelsen og at klippene vil bli slettet fordi det ikke er behov for å bruke disse senere. Et annet prinsipp jeg ivaretok var det om anonymitet. Jeg garanterte for alle deltakerne at de ville være anonyme og at ingen andre kunne kjenne dem igjen enn eventuelt dem selv. Ifølge Ringdal (2013) kan dette gjøre at informantene åpner seg mer og blir mer ærlig. Med tanke på dette, så oppsto det to uunngåelig dilemma. Det første var trenerens anonymitet overfor spillerne i laget, ettersom det var kun en trener fra hvert lag som ble intervjuet. Det andre var å presentere informantens utsagn på en slik måte at anonymiteten ble ivaretatt. Dette etiske prinsippet kan gå utover påliteligheten (Thagaard, 2013). Det var et par ganger dette problemet oppsto, hvor jeg mener å ha klart å ivareta anonymiteten og oppgavens pålitelighet. Jeg gjorde det ved å skjule individenes særpreg, som for eksempel dialekter, nasjonalitet og historie. I tillegg har jeg ved et tilfelle valgt å ikke oppgi informantens fiktive navn ved et utsagn han har hatt.

Anonymitet dreier seg også om at andre, fremmede personer ikke skal ha tilgang til datamaterialet. Dette betyr for eksempel at materialet ikke kan brukes igjen, uten at informantene samtykker til det (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). Dermed vil det transkriberte materialet bli lagret privat hos meg, og makulert etter at forskningsperioden er over. Det er som sagt et dilemma at det kun er en trener fra hvert lag, og det blir da viktig for meg at disse ikke blir krenket i løpet av forskningen. I enkelte tilfeller kan det komme kritikk som kan virke direkte rettet mot treneren. Jeg har derfor bevisst prøvd å legge frem resultater som ikke svekker informantens integritet som person. Jeg ser utelukkende på rollene utøver og trener.

5.0 Analyse

I dette kapitlet presenteres analysen av det kvalitative datamaterialet.

Datamaterialet vil bli diskutert i lys av teori som omhandler kommunikasjon, gruppekohesjon og tidligere forskning utført på disse områdene. Kapitlet deles inn og systematiseres i verbal kommunikasjon, ikke-verbal kommunikasjon, konflikthåndtering, dialogen mellom trener og utøver, og gruppekohesjon. Disse områdene vil belyse ulike elementer ved effektiv kommunikasjon som påvirker gruppekohesjonen.

Tenkepauser eller hvor informanten bruker tid på å svare vil bli markert med ... (prikker). Sitater som er forkortet eller som ikke er sagt i sammenhengende setninger vil bli markert med (...) (parentes rundt prikker). Hvis det samtales om spesifikke personer vil dette markeres med (---) (parentes rundt bindestreker). I tillegg vil de fiktive navnene ha parentes bak seg med tilknytning til klubbene de tilhører; nedrykksklubben (**n**) og opprykksklubben (**o**).

5.1 Opplevelsen av verbal kommunikasjon

Verbal kommunikasjon vil i dette kapittelet dreie seg om informantenes refleksjon angående verbale beskjeder man sender og mottar, samt tilbakemeldinger.

Etter observasjon og intervju synes det å være forskjell på den verbale kommunikasjonen i nedrykks- og opprykksklubben. En tydelig kontrast mellom de to aktuelle klubbene finnes rundt bevisstheten de innehar angående de tilbakemeldingene de gir. Det er også en forskjell i hvilken grad en spillers rolle i laget, som følge av alder og rutine, har innflytelse på kommunikasjonen. Dette understrekes fra det de to unge, og dermed ikke så rutinerte i nedrykksklubben uttrykker:

Felix (n): *«Nei, den kan variere litt, tenker jeg... Jeg er jo ny på laget og litt stille av meg».*

Samuel (n): *«(...) Jeg har ikke den posisjonen i gruppa. Hvis det er (---), så er det stor forskjell til hvordan jeg prater til han og (---)».*

Dette er i tråd med det Weinberg & Gould (2011) indikerer om at det er ulike kontekstuelle faktorer som affiserer kommunikasjonen. Hadde dette kun dreid seg om en utøver innenfor et kriterie-området, kan det tenkes at dette kunne ha vært individets dynamiske tolkning av konteksten. Etersom det er to unge og urutinerte som gir uttrykk for samme opplevelse, tolker jeg det som **Felix (n)** skildrer, i den retning av at det handler om trygghet. Det kan være ulike årsaker til at utøvere ikke opplever trygghet. En viktig grunn til at utøverne ikke opplever trygghet kan ifølge Sullivan & Feltz (2003) forankres i at de ikke opplever lojalitet og profesjonell respekt, som er viktige elementer for å skape effektiv kommunikasjon.

Samuel (n) må konversere ulikt til to forskjellige medspillere i gruppa. Noe som vitner om at en av de to har en høyere status gruppa. Hvis en spiller, ikke er oppofrende, er det grunn til å tro at han ikke er inkluderende og støttende. Dette bekreftes videre når **Samuel (n)** forteller om en tenkt situasjon hvor han skulle gitt tilbakemelding til en bestemt medspiller:

Samuel (n): *«Jeg tror han bare hadde flira det bort (...) fordi han er den mest rutinerte på laget».*

Dette kan tolkes som mangel på profesjonell respekt fra den «mest rutinerte spilleren på laget». I tillegg nevner Sullivan & Feltz (2003) hensyn, åpenhet og komfort som essensielle faktorer for at kommunikasjonen skal være effektiv. Dette indikerer at det er mangel på hensyn til en yngre medspiller, som har et ønske om å gi tilbakemelding og ytre sin mening på lik linje som de andre mer rutinerte medspillerne.

Det kan bety at de to unge har en negativ opplevelse med tanke på det å gi tilbakemeldinger. Slike negative opplevelser kan skape usikkerhet, da særlig med tanke på hvilken rolle man har i laget. Det er som Cunningham & Eys (2007) hevder at usikkerhet rundt egen rolle i samspill med negativ kommunikasjon, i liten grad gir opplevelse av aksept. Gruppenormer som tar for seg aksept vil i stor grad ha innvirkning på relasjonen mellom utøvere seg i mellom, og mellom trener-utøver (Weinberg & Gould, 2011). De forteller videre at dette vil være i sammenheng med opplevelsen av gruppekohesjonen.

Det de unge i nedrykksklubben forteller kan tyde på at de mangler aksept og støtte. Dette er ikke tilfellet i opprykksklubben. I opprykksklubben omtaler alle informantene faktorene åpenhet og støtte, noe som kan vitne om at disse er til stede i laget, eller at de i det minste jobber med disse faktorene. Treneren ytrer at hierarkiet eldst/rutinert og ung/ny nok eksisterer til en viss grad, men ikke slik at det har ført til negative ringvirkninger eller gått ut over verdiene i laget; åpenhet og ærlighet. Dette uttaler en av de eldre og rutinerte i opprykksklubben:

David (o): *«Jeg tuller med alle hele tiden, for å skape glede og trivsel. Jeg prater med alle. Gammel eller ung. Vi er en gruppe, så jeg er åpen til alle».*

I opprykksklubben uttrykker treneren at de har et naturlig hierarki i laget. På grunn av det informantene forteller om aksept og støtte, er det grunn til å tro at selv om hierarkiet finnes, så har det ikke ført til noe negativt for laget, eller gått ut over verdiene om åpenhet og ærlighet. Til motsetning beskriver en spiller med samme rutinerte posisjon i nedrykksklubben:

Lukas (n): *«Jeg synes jo for så vidt den er god... Jeg snakker med samtlige og har en god tone med... mange».*

Begge disse utøverne har en posisjon i klubben som gjør at de oppleves som autoriteter forankret i deres alder og rutine. **Lukas (n)** har en tilbaketrukket og avslappet kroppsholdning med armene i kors. Det å ha armene i kors, er som Weinberg & Gould (2010) hevder, et mulig

tegn på at man er innesluttet. Ut ifra kroppsspråket han har, kan det tolkes som om han faktisk ikke har en god tone med alle. Framtoningen hans, samt måten han forteller at han har en «*gode tone med ... mange*», kan tyde på at han besitter en posisjon hvor han kan selektere hvem han prater med, eller hvem han legger ned en innsats i å ha en god tone med. **David (o)** at ytrer han har en god tone med alle. Han er fremoverlent og entusiastisk i måten han prater på. Dette kan tyde på at han er oppriktig og mener det han sier. I rollen som rutinert burde man muligens bidra med hensyn, profesjonell respekt og åpenhet i spillergruppa? Jeg er ikke i en posisjon til å uttale meg om hvordan for eksempel dynamikken påvirker forholdet mellom **Felix (n)**, **Samuel (n)** og **Lukas (n)**, og hvilken betydning det har for kommunikasjonen mellom dem. Ut ifra utsagnene til disse informantene er det tydelig at kommunikasjonen de beskriver, kan knyttes mot rollen de har i laget. Dette kan vitne om at **David (o)**, i motsetning til **Lukas (n)**, er åpen, viser hensyn og gir komfort ved å skape glede og trivsel. En av de yngre spillerne i nedrykksklubben føler at han ikke kan være åpen og ærlig, fordi det da blir «flira» bort, eller fordi han har en «ung og urutinert» rolle i laget. Man kan argumentere for at slik behandling vitner om liten grad av inkludering, sosial støtte og aksept for hvem man er og hvilken rolle man har i laget.

Tobias (o) bekrefter at et åpent, ærlig og inkluderende miljø skaper aksept gjennom å si:

«Det er lov å ha dårlige dager, men da kan man si ifra om det, så vil det aksepteres, og da vil man hjelpe personen opp det nivået en skal være, hvis det er noe man ønsker».

Sitatet til **Tobias (o)** indikerer at støtte er en verdi hele gruppa står for. Ytterligere viser det at de har aksept og individuell omtanke, noe som videre vil føre til en positiv kommunikasjon. Dette vil igjen redusere faren for en negativ konflikt (Sullivan & Feltz, 2003). Hvilke beskjeder som sendes er det viktig å være oppmerksom på, dette fordi det i neste steg påvirker humøret til utøverne (Sagar & Jowett, 2012). I nedrykksklubben vises det bevissthet på måten de prater til medspillerne sine på:

Isak (n): *«Mot unggutta så prøver man jo ofte å veilede litt også (...) man er jo hard og konstruktivt mot unggutta også. Det handler om utviklingen dems også, og laget. Men kanskje da... litt mer veiledende enn det man er til resten av troppen da».*

Dersom en rutinert spiller forsøker å veilede de unge, vil det være med på å gjøre tilbakemeldingene han gir mer effektiv med tanke på kommunikasjonen (Hanin, 1992). Det **Isak (n)** antyder i sitatet over, er at han prøver å vise støtte til de unge i gruppa. Ved å være konstruktiv viser han en form for støtte som vil bidra til økt kohesjon (Høigaard, 2008). **Isak (n)** er som sagt bevisst på hvem han gir tilbakemeldinger til. Han viser mer refleksjon rundt egne tilbakemeldinger:

Isak (n): *«(...) , men noen ganger er det meg selv som gir dårlig eller utydelig beskjed (...) Herregud, hva så jeg nå? Det skjønnte jeg nesten ikke selv en gang».*

Isak (n) viser i sitatet at han reflekterer over måten han selv gir tilbakemeldinger på, og at tilbakemeldingene ikke alltid er gode nok. Den andre rutinerte i klubben er også i en viss grad klar over tilbakemeldingsaspektet:

Lukas (n): *«Ja, det må man tåle. Jeg tar også imot hvis jeg har gjort noe dårlig (...) Jeg er vel innforstått med at de er to forskjellige personer, så jeg skjønner at de ikke tar samme beskjed på samme måte».*

Ut ifra sitatet til **Lukas (n)** er det grunn til å anta at beskjedene han gir er tøffe. Dette kan bety at tilbakemeldingene han gir ikke er konstruktive eller støttende. På denne måten kan det tolkes som at han ikke legger til rette for effektiv kommunikasjon, eller økt kohesjon (Sullivan & Feltz, 2003; Høigaard, 2008).

Informantene i opprykksklubben er i stor grad bevisste på hvilke beskjeder de sender. I opprykksklubben har informantene ulik oppfattelse av beskjeder og tilbakemeldinger. Noen opplever støtte, mens andre opplever at det blir tatt opp direkte med spilleren det gjelder eller i plenum.

Tobias (o): *«Negative prestasjoner blir som regel tatt med spilleren direkte, det og i plenum, men med det samholdet vi har, så tror ikke jeg at det er noen som tar seg nær av det».*

Tobias (o) forsvarer det negative som blir tatt i plenum med åpenheten de har i laget. Han forteller også at treneren er veldig ærlig i kroppsspråket, enten det er bra eller dårlig. Utøveren

vet at treneren jobber med å unngå å vise negativt kroppsspråk.

Mathias (o) uttrykker følgende om de tilbakemeldingene han mottar fra treneren:

«Man vet når det er positivt (...) han gir passe mengde, og hvis du får det, skal du være fornøyd. Med negativ tilbakemelding er han veldig på, og sier det samme mange ganger. Gjentar seg selv».

Dette mener **Mathias (o)** om egne tilbakemeldinger:

«Jeg kjenner folk på laget og prøver å tilpasse til den enkelte. Jeg er ikke bevisst på det, men det skjer automatisk når jeg kjenner dem godt».

Tobias (o) er i lik grad med **Mathias (o)** klar over det faktum at han tilpasser hva han sier etter hvem tilbakemeldingen er myntet på:

Tobias (o): *«Det er viktig å være situasjonsbestemt og ta hensyn til den man prater til».*

Mathias (o) gir først uttrykk for at positiv tilbakemelding ikke kommer så ofte, og at når det først kommer noe, så er det bra. Det kommer frem at det å kjenne medspillerne sine og ha et godt samhold i laget gjør det lettere å kommunisere. Det er grunn til å tro at dersom relasjonene i laget er gode, er det enklere å tilpasse beskjedene til mottakerne. Dermed vil grunnlaget for å oppnå en effektiv kommunikasjon være bedre.

Når det gjelder negativ tilbakemelding, så forteller **Mathias (o)** at det kan bli litt mye av det, og at treneren kanskje kunne uttalt seg mindre om det negative. Han sier også at det å kjenne medspillerne godt gjør at han er i stand til å tilpasse tilbakemeldingene. Dette kan være et viktig element for å oppnå effektiv kommunikasjon. **Mathias (o)** har mest sannsynlig høy grad av kohesjon, noe som kan begrunnes med at han kjenner medspillerne sine godt. Dette er forenlig med Cunningham & Eys (2007) som mener at graden av opplevd kohesjon gjenspeiler graden av effektiv kommunikasjon.

Noah (o) sier: *«Jeg tror treneren tilpasser tilbakemeldingen etter beskjedens innhold».*

David (o) forteller at dersom noen gjør noe dårlig, så vil treneren si:

«Det går bra, bare fortsett å prøve, det går bra. Gå videre til neste ball, neste ball!».

Arbeidet med å unngå negativ kommunikasjon, gjør at fokuset på positiv kommunikasjon blir større. En form for positiv verbal kommunikasjon er støtte. Denne faktoren er som nevnt av Ykelson (2010), viktig for gruppekohesjonen. **David (o)** bekrefter at å kommunisere støtte påvirker kohesjonen positivt. Han mener at det viktigste for å skape samhold er å støtte hverandre. Dette uttaler han angående tilbakemeldinger fra treneren:

David (o): *«Han støtter meg, hele tida».*

Det spillerne har uttrykt angående bevissthet angående verbal kommunikasjon, kan gi en indikasjon på hvordan trenerne til de ulike lagene er oppmerksomme på kommunikasjon, samt hvordan de jobber med den. Treneren til nedrykksklubben svarer noe usikkert og kort, men samtidig reflektert over at den jobben han gjør kanskje ikke er god nok.

Adam (n): *«Jeg føler jeg er... tydelig».*

Intervjuer: *«Tilpasser du beskjedene til mottaker?»*

Adam (n): *«Man skulle sikkert ha tenkt litt mer nøye over det. (...) Jeg vet ikke i hvor stor grad jeg er flink til det».*

Dette ytrer treneren til opprykksklubben:

Kasper (o): *«Jeg har en veldig engasjerende kommunikasjon. Jeg har som målsetting å være gjennom hele spillergruppa på hver eneste trening. Både på felles kommunikasjon i plenum og kommunikasjon individuelt. Jeg har en veldig åpen, ærlig og inkluderende kommunikasjon. (...) Og tydelighet i kommunikasjonen».*

Kasper (o) er tilbaketrukket i stolen sin og svarer bestemt. Han viser stor selvsikkerhet når han prater om måten han jobber på. Det virker som han har en klar plan rundt hvordan han skal kommunisere. Begge trenerne viser til viktigheten av tydelighet, noe som er grunnleggende for å unngå brudd på kommunikasjonen (Weinberg & Gould, 2011). **Kasper (o)** forteller at han har en åpen kommunikasjon, som er i tråd med det Sullivan & Feltz (2003) mener er viktig for effektiv kommunikasjon. Ykelson (2010) hevder at å ha åpen, ærlig og inkluderende kommunikasjon med utøverne vil gi en opplevelse av støtte, aksept og sosial tilhørighet, som

er essensielt for å lykkes med gruppekohesjon. Ved å kommunisere ærlig og åpent vil man bedre forstå hverandre, og jo bedre man forstår hverandre, desto bedre vil man være i stand til å utvikle kohesjon (Høigaard, 2008). I tillegg sier treneren at han kommuniserer med enkeltutøverne, og ved å gjøre dette viser han at bryr seg om enkeltutøverens behov. Dette kan være med på å forhindre at sosiale «klikker» oppstår (Høigaard, 2008).

David (o) forteller tidligere i delkapittelet at treneren uttrykker støtte. Sullivan & Feltz (2003) legger som sagt vekt på at støtte er viktig for å skape effektiv kommunikasjon. Hvis man kjenner utøveren, og vet at han gjør sitt beste, til tross for at ikke går så bra, kan man vise støtte i form av empati og aksept. Dette vil underbygge opplevelsen av støtte (Sullivan & Feltz, 2003). Ved opplevd støtte vil også utøverne bli mer motiverte (Sagar & Jowett, 2012). Det er grunn til å tro at dersom utøveren mottar støtte og av den grunn blir motivert, vil han besitte en høyere grad av tilfredsstillelse. Carron & Chelladurai (1981) mener at desto mer tilfredshet utøveren innehar, jo mer vil det påvirke kohesjonen positivt.

Det kommer frem i samtalene med nedrykksklubben at de ikke er gode nok på å gi tilbakemeldinger.

Isak (n): *«Jeg har følt ved noen anledninger at nå har det vært skikkelig dårlig, og at nå hadde jeg fortjent tilbakemelding fra medspillere».*

Trener **Adam (n)** ytrer følgende:

*«Spillerne kan være flinkere til å uttrykke verbal kommunikasjon hvis noe er bra.
(...) Jeg kunne ønsket mer delaktighet når man prater sammen etter kamp og trening».*

Ut ifra det **Isak (n)** og **Adam (n)** forteller er det grunn til å tro at laget kunne vært flinkere til å uttrykke verbal kommunikasjon. Problemet ved å ikke kommunisere, er at man uansett vil kommunisere. Ut ifra det de to har opplevd, kan det tenkes at de har opplevd forvrenging av beskjeder. Forvrenging i kommunikasjonsprosessen kan føre til usikkerhet. Man kan ut ifra sitatene se at begge informantene ønsker en form for bekreftelse fra de rundt seg. Uten noe form for bekreftelse, kan man føle at man ikke blir lagt merke til eller ivaretatt, med andre ord at omsorgen er fraværende. I en velfungerende gruppe vil faktoren omsorg være tilfredsstillende dekket (Sjøvold, 2006). Denne usikkerheten og mangel på omsorg kan føre til at de ikke opplever aksept og støtte. Disse to elementene er som nevnt viktige for effektiv

kommunikasjon og økt kohesjon (Sullivan & Feltz, 2003; Eys, Hardy & Patterson, 2006; Ykelson, 2010; Høigaard, 2008).

Treneren i nedrykksklubben, **Adam (n)** er reflektert rundt hvordan egen kommunikasjon er. Det er han også rundt tilbakemeldinger han gir:

Adam (n): *«De trenger i kanskje større grad trygghet. Det har jeg hvert fall prøvd å være bevisst på. At kommunikasjonen med gruppa er rolig og konstruktiv, og ganske sjelden veldig høyløyt og autoritær».*

Treneren viser som sagt bevissthet angående tilbakemeldingene. Han ønsker i større grad å skape trygghet hos utøverne sine, og har en klar tanke på hvordan han skal gjøre det. Han er konstruktiv som er viktig med tanke på støtte (Høigaard, 2008). Videre sier treneren om egen verbal kommunikasjon:

Adam (n): *«Altså noen ganger kan det hende at man unngår litt ting, sånn har det vært en del tidligere, men jeg føler at jeg nå ikke er redd for å unngå ting som jeg var før i hvert fall, og sier min ærlige mening mer nå enn før (...) Jeg er jo privat ganske stille og beskjedent selv. Jeg har ofte vært den som lytter i samtalen. Kanskje ikke så aktiv og sier det jeg mener der og da (...) Men jeg føler mer og mer trygghet».*

Her kommer det frem at trygghet er viktig for hvor ærlig han er i tilbakemeldingen. Jeg har tidligere kommet frem til at lojalitet og støtte skaper trygghet (Sullivan & Feltz, 2003). Etersom informantene beviselig ikke er bevisste og oppmerksomme på den verbale kommunikasjon de fører overfor hverandre, er det grunn til å tro at treneren heller ikke opplever noe form for støtte av spillerne sine². Viktige elementer for å vise støtte er å være positiv, vise aksept, være inkluderende og aktivt lyttende (Sullivan & Feltz, 2003). Treneren er ofte den som lytter i samtalen ifølge han selv. Det er nevnt at aktiv lytting er den viktigste kommunikasjonsegenskapen. Aktiv lytting kobles opp mot å skape en felles forståelse mellom sender og mottaker (Moen, 2013). Å lytte aktivt dreier seg om å dele tanker, erkjenne, reagere, gi tilbakemelding, samt vise interesse for senderens innhold (Weinberg & Gould, 2011). Dermed er lytting en viktig faktor for å vise støtte (Sullivan & Feltz, 2003). Dersom utøverne opplever at det er vanskelig å ha en dialog med treneren, så vil viktige elementer i aktiv lytting ikke være til stede (i kapittelet om dialog mellom trener og utøver – utøver

² Misforstå meg rett. Jeg mener ikke at spillerne ikke støtter treneren i trenerarbeidet. Jeg mener utelukkende at utøverne viser lite av faktoren støtte som et element for å skape effektiv kommunikasjon og økt kohesjon.

perspektiv). På denne måten vil mangel på trener-utøver dialog føre til mangel på at utøverne opplever at treneren lytter. Dette vil igjen føre til at utøverne ikke føler støtte. Utøverne bryr seg ikke om hva treneren sier eller gjør, før de vet at han virkelig bryr seg om utøverne (Vealey, 2005). Hvis utøverne ikke opplever støtte, så vil de ikke føle trygghet (Høigaard, 2008). En av grunnene til at utøverne ikke er så delaktige i praten de har etter trening og etter kamp, kan være at de ikke føler trygghet.

5.2 Opplevelsen av ikke-verbal kommunikasjon

Ikke-verbal kommunikasjon står for så mye som 50-70 % av all kommunikasjon (Weinberg & Gould, 2011). Vealey (2005) mener i tillegg at en beskjed kun består av 7 % verbal kommunikasjon, mens de resterende 93 % forløper seg som ikke-verbal kommunikasjon. Med tanke på hvor viktig ikke-verbal kommunikasjon er, er det bemerkelsesverdig i hvor liten grad det kommer frem at nedrykksklubben fokuserer på dette. Både **Samuel (n)** og **Felix (n)** som er de unge, urutinerte utøverne, forteller at de ikke er bevisst på kroppsspråk eller annen ikke-verbal kommunikasjon. Under samtalen bruker begge to lang betenkningstid da de skal svare på spørsmål rundt ikke-verbal kommunikasjon. I denne fasen har begge vært aktive i samtalen og viser interesse med å sitte fremoverlent mot meg. Selv om de ikke evner å svare noe eksakt, så kan kroppsspråket deres tyde på at de ønsker å svare, men at de ikke har tilstrekkelig bevissthet på den ikke verbale kommunikasjonen. Derfor er det vanskelig for dem å svare på spørsmål.

Derimot viser en av utøverne, som er eldre og mer rutinert, en annen bevissthet på ikke-verbal kommunikasjon. **Lukas (n)** sier at det av og til er noen «high fives», samt at han kan slenge med armene og riste på hodet dersom noe er dårlig. Han mener at negativt kroppsspråk kan påvirke laget negativt, men vet ikke om det gjør det. En annen av de andre rutinerte ytrer:

Isak (n): «Kroppsspråket kan være ganske dårlig hvis jeg er irritert og ikke får det til selv». (...) Enten så nikker jeg, eller så gir jeg beskjeden med tommel opp eller øyekontakt».

Han forteller videre at han er klar over det negative kroppsspråket og ønsker å ta tak i det, men er ærlig på at det er noe han ikke alltid mester. Han uttrykker også bevissthet når det gjelder å bekrefte beskjeder. Han bruker bevisst teknikker som nikk, øyekontakt og tommel

opp for å bekrefte at han har mottatt beskjeder. Dette bidrar til å avslutte kommunikasjonsprosessen effektivt, ved å respondere tilbake til sender, på sin egen tolkningsprosess. Ved å ha øyekontakt viser han ikke bare at han har mottatt beskjeden, men også at han er interessert i det som blir sagt (Weinberg & Gould, 2011). Ved å gi bekreftelse og tilbakemelding på mottatt beskjed, tyder det på at han er aktivt lyttende, noe som gjør at han legger til rette for at man forstår hverandres perspektiver (Moen, 2013). Aktiv lytting er den beste måten å motta beskjeder på, og er som tidligere nevnt den viktigste kommunikasjonsegenskapen (Weinberg & Gould, 2011). Å være klar over hvilke ikke-verbale signaler man sender, samt aktivt lytte, vil være avgjørende for om man lykkes med kohesjon (Ykelson, 2010).

Til motsetning uttrykker **Lukas (n)**:

«På trening har jeg alltid litt slapt kroppsspråk, så jeg tenker vel ikke så mye på det nei. (...) Tror ikke det har så mye å si nei».

Han sier altså at han har et slapt kroppsspråk, noe som indikerer at hans holdning, som er en ikke-verbal faktor, ikke er optimal (Weinberg & Gould, 2011). Hvordan man sender beskjeder er muligens mer viktig enn hva man sier (Vealey, 2005). Et slapt kroppsspråk kan gi uttrykk for at utøveren ikke bryr seg, ikke er til stede, eller at han ikke ønsker å være der. En lat holdning, som **Lukas (n)** mener han alltid har på trening, vil være en negativ form for stabilitet som har innflytelse på prestasjonsnormen (Eys, Burke, Carron & Dennis, 2010).

Jamfør delkapittelet om verbal kommunikasjon, kan det tolkes slik at **Lukas (n)** kan selektere hvem han prater med, eller hvem han legger ned en innsats i å ha en god tone med. Dette, samt hans framtoning under intervjuet og det han selv forteller om sin ikke-verbale kommunikasjon, gjør at man kan stille spørsmål rundt hans oppfatning av egen rolle i laget. Det kan oppleves som at han tror han er viktigere enn enkelte andre. Dette kan være et tegn på umoden oppførsel. Uansett, vil slik oppførsel affisere kommunikasjonsprosessen på en negativ måte (Hanin, 1992). **Lukas (n)** sier han ikke tenker så mye på eget kroppsspråk, og at han ikke tror det har så mye å si. Dermed kan man gå ut ifra at dette er noe han ikke jobber med. Hvordan har denne spilleren innvirkning på miljøet i resten av laget?

Dersom man ser på det fra en annen vinkel, så kan den slappe holdningen være tilknyttet de normene laget har i treningsarbeidet. Har man en lat holdning når det kommer til trening, kan dette være en negativ stabilitet som påvirker prestasjonen negativt (Eys, Burke, Carron &

Dennis, 2010). Eys, Hardy & Patterson (2006) fant ut at opplevelsen av blant annet støtte og kommunikasjon ville påvirke opplevelsen av oppgavekohesjon. Det kan spekuleres i om støtte og kommunikasjon ikke har vært tilfredsstillende over tid, og dermed kan utøverne muligens ha mistet engasjement eller nærhet til gruppas mål. Dette vil jeg komme nærmere inn på i delkapittelet som omhandler dialogen mellom trener og utøver.

Selv om det kan tolkes dithen at informantene ikke har fokus på ikke-verbal kommunikasjon, forteller både **Isak (n)** og **Samuel (n)** at det for eksempel blir gitt «high fives» når det er gode prestasjoner eller for å gi støtte:

Samuel (n): *«Hvis jeg har gjort to-tre dårlig skudd, så er det ofte `backing` og high fives og sånn».*

Kroppskontakt ved «high fives» er en ikke-verbal faktor som kan brukes for å gi hverandre tilbakemeldinger (Weinberg & Gould, 2011). Dette kan blant annet gjøres etter gode prestasjoner eller dersom noen trenger en form for støtte.

I opprykksklubben er fokuset på ikke-verbal kommunikasjon annerledes. Ifølge informanten oppstår negativt kroppsspråk også her. Kontrasten mellom klubbene ligger derimot i bevisstheten og bearbeidelsen spillerne innehar rundt det ikke-verbale, og da spesielt med tanke på kroppsspråket. Dette uttrykker en av de urutinerte i opprykksklubben:

Noah (o): *«Det negative med kroppsspråket skal vi unngå å bruke, så er det heller å støtte verbalt (...) Hvis det er noen som har gjort noe negativt, så prøver jeg å vri det til en positiv greie. For eksempel hvis han mister ballen, så gir jeg han et klapp på skulderen og smiler, og sier 'neste ball'».*

Mathias (o) viser i sitt utsagn at han har den samme tankegangen på hvordan man skal fremstå:

«Det positive viser jeg mye mer, og det negative klarer jeg å gi ut ganske konstruktivt. (...) Det at man ikke synker sammen som en sekk og holder hodet lavt når man bommer, men at man klarer å ha hodet heva og kassa fram. Det smitter, det virker på deg selv og det virker på medspillere».

Videre uttaler han følgende rundt det generelle kroppsspråket laget praktiserer:

Mathias (o): *«Det er lite dårlig kroppsspråk i det laget her, men når det skjer, så klarer vi å snu hverandre, uten at vi blir påvirka og smitta av det».*

Det finnes ulike grunner til å være bevisst på kroppsspråket. Dersom man for eksempel er fra utlandet, så vil kroppsspråk være en viktig måte for å kunne gjøre seg forstått, samt utfolde seg og uttrykke det man mener. En av informantene sier følgende:

«Jeg bruker veldig mye kroppsspråk. (...), så da bruker jeg mye kroppsspråk».

Bevissthet på kroppsspråket betyr ikke at man har det perfekt hele tiden. En av de andre rutinerte uttrykker følgende:

Tobias (o): *«Jeg bruker et lett og ledig kroppsspråk hvis det går bra, og så kan det hende jeg henger litt med hodet hvis det går litt dårlig (...) hatt veldig fokus på hvordan vi skal fremstå og hva vi kommuniserer».*

Disse uttalelsene bekrefter at de jobber med ikke-verbal kommunikasjon. Det de ønsker i laget er at positivt kroppsspråk skal uttrykkes autentisk, mens det som er negativt skal man ikke vise, men heller gi støtte og konstruktive tilbakemeldinger i stedet.

Alle informantene er bevisst på eget kroppsspråk og jobber med det i ulik grad.

Det som videre kommer frem i en av samtalene med opprykksklubbens informanter kan man trekke en parallell til noe de yngre spillerne i nedrykksklubben opplever. Tidligere i dette kapittelet kom det frem at det var en/noen i nedrykkslaget som gjorde at de yngre og mindre rutinerte ble tilbakeholdene. Det kan være negativt for miljøet dersom en spiller føler at han ikke kan gi tilbakemeldinger på grunn av egen rolle, eller hvordan andre vil reagere. Akkurat en slik opplevelse er ikke nytt for opprykksklubben som vet akkurat hvordan det er å ha en slik person i laget. **Tobias (o)** konverserer om hvordan sesongen i fjor var kontra den i år.

Tobias (o) *«Det var litt dårlig i fjor. Da hadde vi en «ener» i laget, og hvis han ble nedtrykt, så smitta det veldig over, men i år så er vi mye mer jevnt over. (...)Vi har erfart at riktige typer i laget, som påvirker kommunikasjon og samholdet, kan være forskjellen på opprykk og ikke».*

Informanten uttrykker at denne sesongen er miljøet bedre, og at alle setter laget foran seg selv i jakten på felles- og egne målsettinger. Dette uttaler andre i opprykksklubben:

David (o): *«Det viktigste er å finne riktige spillere som passer inn i samholdet, som er gode mennesker».*

Dette er ikke bare utøvernes opplevelse. Treneren bekrefter også at de har hatt det sånn i laget. Det handler ikke bare om hvordan man kommuniserer, men hvem som kommuniserer og hvordan det har innvirkning på laget.

Kasper (o) sier: *«Vi har vært bevisst på å kvitte oss med de som tar plass på egenhånd. Vi har spillere som tar plass i et kollektiv, da kan vi si at alle spillerne tar sin plass i det kollektive, men det ingen som tar plass på en negativ måte, som tenker «meg»».*

Det som kommer frem fra informantene, er at hva slags typer mennesker man har i laget, er av betydning for kommunikasjonen og samholdet i laget. Dette har de erfart, blitt oppmerksomme på og gjort endringer på ut ifra de ervervede erfaringene. Både i nedrykk- og opprykksklubben viser trenerne bevissthet rundt ikke-verbal kommunikasjon. Treneren til nedrykksklubben uttrykker:

Adam (n): *«(...) sikkert noen faktorer og sånn som man legger merke til når det er ting som irriterer meg og sånn (...) hvor jeg rister på hodet, eller ser oppgitt ut (...) Jeg har nok en sånn bevissthet i meg om at spillerne også ser på meg på de tingene der, derfor er det litt inn-boende i meg at jeg skal prøve unngå å gjøre det. Men det skjer jo at jeg gjør det. Det gjør det. Men jeg prøver å ha en liten tanke bak det... Det skal ikke skje for ofte».*

Treneren er beviselig oppmerksom på eget kroppsspråk under trening. Han innrømmer ærlig at det kan forekomme, at han lar negative faktorer komme til uttrykk ved at han rister på hodet eller tydelig viser at han er oppgitt. Videre nevner treneren andre ikke-verbale faktorer han bevisst tar i bruk. En av disse er stemmekarakteristikken (Weinberg & Gould, 2011). I samtalen beskriver han hvordan han bruker stemmekarakteristikken:

Adam (n): «Kan være god kommunikasjon for en spesiell dag, kanskje hvor man føler at energinivået er litt lavt, så må man pøse på med mer verbal, hølytt kommunikasjon selv. Ikke at det nødvendigvis er kjeft, men at det er forskjellige nivåer på stemmebruk da. Hvor man kan heve stemmen og prøve å piffe opp gruppa på den måten».

Treneren til opprykksklubben er også klar over hvordan han jobber med den ikke-verbale kommunikasjonen på trening.

Kasper (o): «Jeg bruker veldig mye kroppsspråk. Jeg viser glede, med knytta neve, armer over hodet, osv. Så har jeg jobba litt med det negative, med at jeg ikke bruker så mye kroppsspråk når det er negativt. Når det er noe negativt, så skal jeg heller bruke dialogen i stedet. Det positive kroppsspråket kommer automatisk».

På lik linje med **Adam (n)**, trekker **Kasper (o)** fram andre ikke-verbale faktorer han bevisst benytter seg av.

Kasper (o): «Det er veldig viktig. Jeg er veldig nøye på å ha øyekontakt med alle. At man ikke står og ser på de tre-fire samme spillerne hele tiden (...) Har i tillegg kroppskontakt med utøverne».

Han trekker fram to andre faktorer som er av betydning. Øyekontakt er viktig for å vise at man lytter og er interessert (Weinberg & Gould, 2011). Dette kan bidra til at alle får en følelse av å bli sett. Ytterligere nevner han at han bruker kroppskontakt, som er viktig for å uttrykke følelser i ulike situasjoner, eller å få eller å gi oppmerksomhet (Weinberg & Gould, 2011).

I dette datamaterialet er forskjellen mellom de to klubbene, når det kommer til den ikke-verbale kommunikasjonen, først og fremst hvor bevisste de er på dette fenomenet. De to unge og urutinerte, en av de eldre og i tillegg treneren i nedrykksklubben viser svært liten bevissthet rundt ikke-verbal kommunikasjon. Dersom man sammenligner disse med opprykksklubben, viser samtlige utøvere og trener i opprykksklubben større grad av refleksjon rundt den ikke-verbale faktoren kroppsspråk. LeCouter & Feos (2011) hevder at ikke-verbal kommunikasjon er like viktig som verbal kommunikasjon for å oppnå effektiv kommunikasjon. Dette kan bekreftes av Sullivan & Feltz (2003) som fant ut at faktorene ved effektiv kommunikasjon inneholdt både verbale- og ikke-verbale indikatorer. Faktorene ved

effektiv kommunikasjon påvirker som sagt graden av kohesjon (Sullivan & Feltz, 2003). Det vil si at dersom det ikke-verbalt kommer frem mangel på støtte, inkludering og positiv konflikthåndtering, vil dette påvirke kohesjonen i laget negativt.

5.3 Opplevelsen av konflikthåndtering

Positiv konflikt blir sett på som uenigheter som blir løst med åpenhet og konstruktivitet. Negativ konflikt er uenigheter som blir løst med kjefting, krangling osv (Sullivan & Feltz, 2003). I undersøkelsen til Sullivan og Feltz (2003) kom det frem at måten man håndterer konflikter på, er med å påvirke opplevelsen av kohesjon. Negativ konflikt bidrar til negativ opplevelse av gruppekohesjon (Sullivan & Short, 2011).

I nedrykksklubben mener alle at positive konflikter løser seg selv og av den grunn er vanskelig å registrere. Når det kommer til negative konflikter, hadde samtlige informanter noe å fortelle på dette området. To av informantene nevner en hendelse hvor det forekom en negativ konflikt:

Adam (n): *«To spillere møtte ikke på trening dagen før kamp. (...). Det ble tatt opp av meg etter den kampen, at det ikke var bra nok (...) og da ble det også tatt opp litt andre ting (...) og da var tonen... da var ikke stemningen så god i garderoben».*

Lukas (n): *«Vi hadde en episode hvor spillere ikke møtte på trening i jula. Syns vi håndterte det greit, vi snakket om det. Spillerutvalg og trenere diskuterte konsekvenser samme dag det skjedde».*

Det kan være ulike årsaker til at utøvere ikke møter på trening, men det er grunn til å tro at denne hendelsen har blitt håndtert på en negativ måte. Det kom frem at hendelsen først ble løst i påfølgende uke, etter at trenere og spillergruppa hadde fått snakket ut. Når den negative konflikten først oppstår, som det mest sannsynlig gjør i løpet av en sesong (Høigaard, 2008), så velger de å ta et møte på det. Dette har mest sannsynlig forhindret andre store negative konflikter (Høigaard, 2008). En årsak til at denne situasjonen har oppstått, kan være på grunn av utydighet og muligens flere brudd på kommunikasjonen i ulike ledd, som videre har hindret effektiv kommunikasjon (Weinberg & Gould, 2011). Utøvere som ikke møter på

trening kan også samsvare med det Weinberg & Gould (2011) hevder om hvilke normer gruppa har for trening. Slik man ser i sitatet til **Adam (n)**, er det grunn til tro at normene for trening ikke er gode nok. Normene man har for trening vil påvirke kohesjonen, som igjen vil ha innflytelse på prestasjonen (Weinberg & Gould, 2011; Høigaard, 2008). Dårlig oppmøte på trening fra enkeltspillere, kan muligens si noe om den individuelle atferd. Møter man ikke på trening viser man lite engasjement og oppofrende vilje, noe som vil påvirke kohesjonen negativt (Høigaard, 2008). Dårlig oppmøte på trening fra enkeltutøvere kan bety at utøveren mangler individuell tiltrekning og gruppeintegrasjon (Carron, Shapcott & Burke, 2010). Dersom utøveren ikke opplever aksept, tilknytning til det sosiale i gruppa, eller oppgavens mål, hvorfor skal han da komme på trening? Hvordan treneren leder laget kan i dette tilfellet også hatt innvirkning på om utøverne møter på trening:

Adam (n): *«Når det gjelder fravær, så er det en gjentakende sak... Hvor spillerne opplever en hvis frihet til å være borte fra enkelte treninger og ting da... Noe som man kanskje har latt skure og gå litt. Så der bør nok både jeg som trener og klubbens ledelse hatt litt tydeligere retningslinjer»*

Slik det understrekes i sitatet, kan det hevdes at ledelsesfaktoren kan være en pekepinn på hvorfor utøverne ikke møtte på trening. Det er med på å øke kohesjonen når treneren kommuniserer med klarhet om normer og utøvernes rolle. I tillegg vil trenerens evne til å skape forpliktelse hos utøverne påvirke kohesjonen (Weinberg & Gould, 2011). Ut ifra det som blir anskueliggjort her, tolker jeg det dithen at det er lav tilfredsstillelse av gode normer i gruppa. Høigaard (2008) mener at det finnes en sirkulær sammenheng mellom kohesjon og prestasjon. Det vil si at det kan være kohesjonen som gjør at de ikke presterer og dermed kjemper for å unngå nedrykk, eller at det er prestasjonen som er dårlig og skaper lav kohesjon. Hvis man ser på uttalelsene til treneren, så tyder det på at laget ikke har gode normer for trening og atferd. Lave prestasjon- og innsatsnormer vil påvirke kohesjonen negativt (Weinberg & Gould, 2011).

En annen faktor som spiller inn på lagets kommunikasjon, er når treneren er til stede og ikke. Utøveren **Samuel (n)** uttaler:

«Det er stor forskjell på når treneren er i rommet og ikke (...) men når han ikke er der, blir det mer drittsslenging og negativt retta. Da har alle noe og si og noe å klage på».

Ut ifra dette utsagnet, opplever jeg at det er liten grad av åpenhet, ærlighet og støtte innad i laget. Ved å være åpen og ærlig vil man få en bedre forståelse av hverandre. Dette, samt å vise støtte, er med på å øke kohesjonen (Høigaard, 2008). Slik det kommer frem i sitatet, er det tydelig at utøverne ikke gjør det de kan for å øke kohesjonen. Dette forteller **Isak (n)**:

«(...) Kan hende en spiller kommer bort til deg og kjefter og sier at «nå må du faen meg våkne!»»

Dette er et annet tilfelle som gir en indikasjon på hvordan man prater til hverandre eller hvordan man håndterer konflikter. Informanten er under samtalen tilbaketrukket og gestikulerende. I det han forteller endrer han tonen på stemmen, i tillegg lener han seg frem og ser ned i bakken. Etersom han endrer kroppsstilling og samtidig velger å unngå øyekontakt, kan det tenkes at han er misfornøyd (Weinberg & Gould, 2011). Dette kan indikere at dette er en situasjon som ofte oppstår, og som han ikke er fornøyd med. Han får en ærlig beskjed, men den er overhodet ikke støttende. Ytterligere vil et slikt utsagn fra en medspiller gå under kategorien for kjeft, noe som igjen er et tegn på negativ konflikthåndtering (Sullivan & Feltz, 2003). Det er også grunn til å tro at en sånn beskjed vil virke fornærmende for mottakeren. Et miljø hvor du kan kjeft og fornærme hverandre er en negativ stabilitet som vil ha negativ innvirkning på prestasjonen (Eys, Burke, Carron & Dennis, 2010). Videre forteller den siste informanten at han også opplever at ting ikke er helt som det burde være. Han uttaler følgende:

Felix (n): *«Nå har jeg ikke spilt, men ser at det er mye krangling og kjefting på kamper».*

Dette vitner om en tydelig tendens i laget, hvor det virker som man ikke er helt ærlige med treneren, og at man kjefter og krangler med hverandre. Dette ved at man eksempelvis venter med å si noe negativt til treneren ikke er til stede. Det er en tendens i laget hvor de løser konflikter på en negativ måte. Hvor man baksnakker, kjefter og krangler. De konverserer med en nedtrykt stemning, som tyder på at de håndterer konflikter på en lite optimal måte. Det er grunn til å tro at bevisstheten på hvordan man skal kommunisere effektivt ikke er til stede. Noe som kan være en grunn til at konflikthåndteringen ikke er optimal.

I opprykksklubben kan man igjen bemerke seg at det er bevisstheten rundt kommunikasjon som gjør at de håndterer konflikter annerledes enn hva de gjør i nedrykksklubben.

I opprykksklubben kan informantene uttale seg om positiv konflikt, da dette er noe de er oppmerksomme på. Informantene forteller at positiv konflikt kan oppstå under spildelen på trening, hvor man er uenig om hvilke trekk man for eksempel skal kjøre. Jeg oppsummerer uttalelsene med et utsagn av **Mathias (o)**:

«Positive konflikter kan skje mellom to stykker i forbindelse med avtaler man skal kjøre, da kommer man til enighet om at man for eksempel tar det ene trekket først, så prøver man det andre etterpå».

Av negativ konflikt nevnes tilfeller som kan forekomme under oppvarmingen. Flere av informantene forteller at det er en gjenganger at det kan bli litt krangling, og syting under oppvarmingen når de spiller fotball.

Mathias (o): *«På trening kan det være litt syting og litt krangling. Jeg tror ikke at det er negativt når sånn skjer. Man viser at man er engasjert. Vi har litt smågreier når vi varmer opp med fotball, men det blir løst til vi begynner med håndballdelen».*

Tobias (o): *«Vi har noen små konflikter under fotballoppvarminga, men det er over når håndballøvelsene starter».*

Resten av informantene uttrykker det samme som **Mathias (o)** og **Tobias (o)**. I motsetning til nedrykksklubben, er det en annen stemning når informantene i opprykksklubben prater om de negative konfliktene. De har en lett tone og et smil år de prater om konfliktene under fotballoppvarming. De konfliktene informantene i opprykksklubben nevner, er muligens ikke konflikter av alvorlig grad. **Mathias (o)** forteller at gruppa er engasjert fordi det er moro, noe som kan ses i sammenheng med Sjøvolds (2006) påstand om at en gruppe kan ha en ufarlig diskusjon, selv om det kan høres ut som ille krangling. Opprykksklubben og utøvere i klubben har fått kjenne på forskjellen med tanke på hvordan det er å ha et miljø hvor konflikthåndteringen ikke er så positiv.

David (o): *«Jeg har opplevd negativ konflikt i andre klubber, hvor det har vært «stjernespillere».*

Mathias (o): *«(...) I fjor kunne en konflikt under fotballen vare i to-tre treninger før*

det ble avsluttet».

Mathias (o) kobler situasjonen med konflikt opp mot fjorårs-sesongen, hvor laget hadde en spiller som dro ned miljøet i gruppa. **Mathias (o)** konverserer om at denne spilleren i stor grad bidro til konfliktene som oppsto i fjor. Et resultat av dette var splittelse og grupperinger i gruppa. Dette kan tolkes som at «stjernespilleren» har en individuell orientering som har innflytelse på miljøet. En «stjernespiller» vil mest sannsynlig ha et høyt ferdighetsnivå, og med dette kan det spekuleres i om det følger med motiver. Han kan være med for personlige vinning, eller så har han ikke noe ønske om å etablere eller ivareta relasjonene med de andre utøverne (Weinberg & Gould, 2011). Han kan ha vært selektiv i hvem han ønsker å forbinde seg med, og på denne måten skapt sosiale «klikker» som har ført til en splittelse i gruppa. En «stjernespiller» er det grunn til å tro at har en høy status i gruppa, og det kan være et problem å få slike utøvere til å være oppofrende overfor resten av laget (Høigaard, 2008).

Tobias (o): *«Vi har ikke lengre store negative konflikter som blir liggende, det er mye på grunn av samholdet vi har i gruppa, og fokuset på åpenhet. Jeg tror det har hjulpet til at vi har sluppet mye unna de konfliktene vi hadde i fjor».*

Trener **Kasper (o)** mener også at det oppstår negative konflikter, og at det verbalt kan smelle litt. Han mener at det skal være takhøyde i en håndballklubb, og det skal være rom for å gi tilbakemeldinger når man ikke er fornøyd. Valg blir ofte løst ved positiv konflikt, og da kommer det som regel et positivt resultat i neste situasjon, mener **Kasper (o)**.

Kasper (o): *«Vi er 17 forskjellige spillere, så uenige om ting, det er vi. Men det er sånn vi løser og prater om der og da, eller rett etter trening».*

Noah (o) bekrefter det **Tobias (o)** og treneren uttrykker, om at det kan være en del diskusjoner, men at det ikke er kjefting eller krangling. Dette sier **David (o)**:

«Vi prøver hele tiden å ha den positive konflikten. Vi må se på hvordan vi kan hjelpe hverandre. Jeg er veldig bevisst på det».

Informantene har i ulik grad opplevd hvordan det er å ha negative konflikter i laget, samt

hvordan det påvirker en selv og resten av laget. Denne sesongen har de lagt vekt på åpenhet, ærlighet og støtte, som gjør at de unngår de negative konfliktene. Dette er med på å øke kohesjonen (Weinberg & Gould, 2011; Høigaard, 2008).

5.4 Opplevelsen av dialogen mellom trener og utøver – Utøvernes perspektiv

Problemet som ble nevnt i delkapittelet angående konflikthåndtering ser man igjen i opplevelsen av dialog mellom trener og utøver. Man fikk innblikk i at utøverne ikke er helt åpne og ærlige med treneren. Kan måten de håndterer konflikter på knyttes til kvaliteten og evnen utøverne og treneren har til å føre dialog?

Samuel (n): *«Det er litt sånn at kommunikasjon fra treneren er dårlig» (...) Sånn generelt så syns folk det er litt dårlig (...) Vi kunne vært bedre på det med åpenhet til treneren, vil jeg si. Det går veldig ofte litt negativt i garderoben, som kunne ha blitt sagt konstruktivt til treneren. (...) Sånn at man slipper den klaginga i garderoben (...) Jeg vet at det smitter litt. Det bidrar jo til en viss negativitet».*

Under samtalen reflekterer **Samuel (n)** over åpenheten de har til treneren, og det faktum at de kunne vært mer konstruktive til treneren. Dette kan tolkes som at denne spilleren støtter treneren, og at selv om dialogen med treneren ikke er tilstrekkelig, så har spillerne selv en del av skylda. Trolig kan det bety at det har blitt dannet en undergruppe med et standpunkt som ikke stemmer overens med det treneren mener. Ut ifra det **Samuel (n)** ytrer, kan det vitne om at han har valgt å ikke si noe i mot sin egen meningsfelle (som er spillergruppa), selv om han syns at den negative praten i garderoben er feil. Det er som sagt sjeldent at enkeltpersoner reiser seg og taler i mot sin egen meningsfelle, selv om en selv skjønner at det som foregår er galt (Sjøvold, 2006).

Dialogen blir også nevnt hos en av de andre informantene:

Isak (n): *«(...) det er en liten gjenganger at det er flere som syns det er vanskelig og kanskje ta opp ting med treneren».*

Lukas (n): *«(...) Mange av spillerne savner mer individuell oppfølging».*

Dette bekreftes også av **Felix (n)**. På spørsmål om hva treneren prater med deg om, svarer **Felix (n)**:

«Alt er håndball».

Felix (n) forteller at det eneste treneren prater med han om er håndball. Ifølge **Felix (n)** så er elementene som å samtale om personlige eller sosiale forhold ikke til stede. Dette vil kunne ha virkning på utøverens individuelle sosiale tiltrekning til gruppa, samt hans sosiale gruppeintegrasjon. Man kan også se på det som manglende ivaretagelse av utøverens behov, altså som interaksjon hvor utøveren for følelsen av at noen virkelig bryr seg (Høigaard, 2008).

Det er tydelig at spillerne synes det er vanskelig å ha en dialog med treneren. I hvilken grad treneren konverserer med utøverne om oppgaver eller personlige- og sosiale forhold, vil være med å påvirke kohesjonen i laget (Høigaard, 2008). Det kommer frem i utsagnene, at dette ikke fungerer optimalt. Det faktum at det er vanskelig å føre en dialog, fører til at det blir vanskelig å bygge relasjon mellom trener og utøver. Et resultat av dette vil være at elementer som aksept og tillit svekkes (Weinberg & Gould, 2011).

Mangel på tydelighet ser også ut til å prege tryggheten til utøvernes rolle i laget, ifølge sitatet til **Lukas (n)**:

«Man kan være tydeligere i beskjedene fra sesongstart av, når det kommer nye spillere inn, som skal fylle nye roller. Slik at man føler seg trygg i forhold til hvilken rolle man har i laget».

Det er mangel på tydelighet, og som tidligere nevnt åpenhet og ærlighet i nedrykksklubben. Det sies at treneren kan søke råd til ulike spillere om hva de synes kan jobbes med på deres egen posisjon. Dette betyr at selv om det er vanskelig å ha en dialog med treneren, så svartmales han ikke. Det kommer også frem av de fleste informantene, at de tror treneren jobber aktivt med å bli bedre på den individuelle samtalen.

Lukas (n) *«Vi har hatt spillersamtaler i år, i alle fall for første gang på to sesonger, tror jeg. Så det blir jo på en måte tatt tak i».*

Jeg stilte informantene spørsmål med tanke på tabellsituasjonen, og om situasjonen kunne vært annerledes dersom kommunikasjonen hadde vært bedre. Det som gjennom datamaterialet synliggjøres er det som omhandler dialogen mellom trener og utøver:

Samuel (n): *«Det kan hende, for da blir utviklingen hos hver enkeltspiller bedre».*

Isak (n): *«Man kan spekulere i hvis spillere som ønsker spillersamtaler om utvikling og sånn, hadde fått det, ... at det kanskje kunne vært prestert bedre (...) Vi ønsker jo selvfølgelig å holde plassen, men visste at det kom til å bli hardt. (...) Så tror ikke det hadde hatt noe å si».*

Man ser her at man spekulerer i om dialogen kunne forbedret situasjonen deres.

I motsetning, kommer det frem i opprykksklubben at dialogen mellom utøver og trener er annerledes. Det som nevnes angående dialogen er forholdet utøverne opplever å ha til treneren. Dette hevder to av informantene:

Mathias (o): *«Jeg kan si ifra når jeg er uenig. (...) Jeg føler at vi har et såpass åpent forhold at jeg kan gjøre det».*

Tobias (o): *«Vi har et veldig åpent forhold, kanskje et ekstremt også. Vi vet akkurat hvor vi har hverandre og meldingene kan være veldig ærlige og direkte».*

I tillegg opplever en av informantene at treneren er støttende. Ikke bare til håndball, men generelt:

David (o): *«Hvis jeg for eksempel gjør det dårlig, så setter han seg ned med meg etter trening og prøver å finne ut om det er noen problemer og han spør om han kan hjelpe meg på noen måte».*

I **David (o)** sitt tilfelle så sikter han til at treneren tar seg tid til å finne ut om han har det vanskelig på områder utenfor håndballen. Treneren bryr seg ikke bare om utøveren, men også personen **David (o)**. Det som ser ut til å være gjengangeren er det forholdet utøverne i opprykksklubben har til treneren. Treneren viser at han bryr seg om utøverens personlige- og sosiale forhold, som videre vil føre til økte kohesjon (Høigaard, 2008).

5.5 Opplevelsen av dialogen mellom trener og utøver – Trenerens perspektiv

Utøverne i nedrykksklubben har uttalt i delkapittelet over, at det kan være vanskelig å prate med treneren, samt at dialogen mellom dem nesten ikke eksisterer. Treneren uttrykker at de er en fersk toppklubb, og at fravær fra spillere på trening har vært et dilemma. Dette mener han har ført til at andre lag styrkes mens de faller i kvalitet. I tillegg innser han at klubben kunne kommunisert tydeligere retningslinjer for utøverne. Når det gjelder forberedelser på trening til kamp, har toveiskommunikasjonen mellom spillere og trenere ikke vært god nok.

Adam (n): *«Det er nok flere som har gått lenge uten å ha sagt noe, mens noen er raskere til å si ifra (...) toveiskommunikasjonen mellom spillere og trenere har ikke vært god nok».*

Svak toveiskommunikasjonen fra treneren og klubbens side har ført til manglende forpliktelse hos utøverne, som igjen fører til lavere kohesjon (Høigaard, 2008). Treneren er i tillegg reflektert rundt hvordan det har vært de siste sesongene, og at denne sesongen har gitt han og laget lærdom.

«Nå har vi vært igjennom tre gode sesonger hvor ting flyter av seg selv.. Det er nå vi får en påminnelse om hva som må gjøres hele tiden, selv når ting går bra. Vi har nok vært inne i en stim hvor ting har gått litt av seg selv. Så har man ikke tatt tak i småting».

I utsagnet til treneren kan man spekulere i om det bekreftes at normene klubben har for innsats og atferd ikke har blitt satt eller etterfulgt. Det har tidligere kommet fram at det finnes utøvere med slappe holdninger på trening, eller utøvere som ikke møter på trening. Dette vil ha negativ innvirkning på kohesjonen (Høigaard, 2008).

Treneren hevder at de har sterke personligheter i laget. Dette har jeg kommet frem til i et tidligere delkapittel. I tillegg er det tidligere stilt spørsmål om utøverne dette gjelder, ikke er inkluderende og støttende. Treneren reflekterer over det at de har spillere i laget med respekt, og at dette gjør at unge utøvere ikke tørr å være åpen i sin kommunikasjon. Han stiller også spørsmål om trenerne har vært flinke nok i relasjonen med disse utøverne.

Adam (n): «Det kan jo hende at det er en ung spillergruppe og at noen er redd for å si noe feil. Det er jo noen sterke personligheter på laget, som man kanskje kan ha litt respekt for. Kanskje man har respekt for oss trenerne også, at vi ikke har vært flinke nok til å myke opp den situasjonen».

I utsagnet til treneren kan man tolke respekt som et mer negativt ladet ord. I denne sammenhengen ser det ut til at respekt skaper mer avstand enn nærhet mellom utøverne seg i mellom, og mellom trener og utøver. Treneren reflekterer videre om han selv må være litt mer frempå. Han tenker spesielt på å starte dialog med spillere, særlig de som er mer tilbakeholdne, eksempelvis etter eventuelle konflikter:

Adam (n): «Etter å ha fått en utskjelling av en annen på laget, så ser jeg ikke bort ifra at det er flere som kan sitte med en sånn uggen følelse (...). Jeg er ikke sikker på om jeg har vært god nok til å etterspørre om det har vært sånn på trening for enkelte».

Det er utfordrende å si hvor nyanseringene på hva en utøver og en trener mener negativ konflikt er. Allikevel virker det som om at det normalt at man blir skjelt ut av en annen på laget i nedrykksklubben. Dette viser liten grad av støtte, og vil påvirke kohesjonen negativt (Høigaard, 2008).

Gjennomføring av lagsmøter kan være med på å forhindre konflikter utover sesongen (Høigaard, 2008). Treneren forteller at de etter kamp alltid har en prat om kampen de har spilt. De konverserer også om den på første trening etter kamp. I tillegg har de statusmøte midt i sesongen og etter sesongen:

Adam (n): «Vi prater jo alltid om kamp rett etter kamp og første trening etter kamp. Vi har også stort sett hatt et statusmøte i sesongen og etter sesongen. Etter sesongen har vi et større møte med gruppearbeid».

Dette betyr at de legger opp en dialog mellom trener og spillergruppa. Det at den tidligere nevnte negative konflikten i nedrykksklubben oppstår, tyder på at spillermøtene ikke har klart å forhindre negativ konflikt. Det er viktig at man prater om positive og negative opplevelser (Høigaard, 2008). Slik det kommer frem, så er ikke utøverne åpne og ærlige. Dette problemet kan være grunnen til at den negative konflikten har oppstått, til tross for møtene de har hatt.

Når det kommer til dialog mellom trener og enkeltspillere, kommer det frem at utøverne mener det kunne vært bedre. Dialogen med utøverne skjer som regel i plenum på trening. Ved at treneren henvender seg til alle i plenum, betyr det at han har en upersonlig kommunikasjon (Høigaard, 2008). Derfor er det grunn til å tro at det ikke blir skapt relasjoner med enkeltutøverne. Treneren har i løpet av samtalen uttalt:

Adam (n): *«målsettingen min for sesongen er å bli bedre til å kommunisere med spillerne».*

Dette bekreftet en informant i forrige delkapittel, ved å si at det er første gang på to sesonger at det har vært spillersamtaler. Når det kommer til tilbakemeldinger han gir til laget, så ønsker han først og fremst å skape refleksjon, men at han bruker mye instruksjoner også.

Adam (n): *«Jeg ønsker vel å skape en del refleksjon. Av og til kan det sikkert være instruksjoner også».*

Alle utøverne opplever at treneren bruker instruksjoner, mens treneren opplever at han bruker begge deler. Det er utfordrende for meg å si noe om utøverne er bevisste på den refleksjonen treneren prøver å skape hos dem. Nå er det ikke sikkert at utøverne registrerer at de selv reflekterer. Slik det fremgår av utøverne i nedrykksklubbens refleksjon av kommunikasjon, så er det trolig at de ikke er bevisst på at treneren setter i gang deres egenrefleksjon. Dette kan bety at utøverne ikke er aktivt involvert i prosessen, noe som er nødvendig for at refleksjon skal fungere som metode (Moen, 2013). Det kan muligens være slik at relasjonen mellom trener og utøver ødelegger for trenerens intensjon med refleksjon. Grad av tillit er av betydning for kommunikasjonsprosessen (Weinberg & Gould, 2011). Kan treneren ha mangel på tillit, som gjør at han ikke lykkes med å skape bevisst refleksjon hos utøverne? Relasjonen mellom utøverne og treneren kan påvirkes av at utøverne opplever at de ikke kan snakke med treneren. Dette kan føre til at relasjonen blir svak, og at det dermed mangler tillit. Hvis utøverne mener at de ikke kan prate med treneren, er det grunn til å tro at utøverne ikke opplever trygghet til treneren sin. Høigaard (2008) sier at selv om treneren åpner for toveiskommunikasjon, så er det ikke sikkert at utøverne benytter seg av den. Man kan spekulere i om mangelfull tillit, i tillegg til manglende trygghet, er grunnen til at utøveren ikke benytter seg av det.

Å kjenne personen, og ikke bare idrettsutøveren er som tidligere nevnt viktig for å øke kohesjonen (Høigaard, 2008). Treneren viser interesse i å bli kjent, ikke bare med utøveren, men også personen:

Adam (n): *«Før trening kan det være litt om hvordan dagen har vært, ... hvordan det har gått på skolen, jobb, underveis, så kan også være litt om kampen som har vært nylig. Så kan det underveis gå mye på tilbakemeldinger på utførelse i øvelser».*

Ved å vise interesse for utøveren på denne måten, vil man få med seg hendelser og detaljer om utøverens liv, som gjør at man viser at man bryr seg (Høigaard, 2008). Det virker som at treneren prøver å ha en dialog med utøverne, noe som er motsatt av den opplevelsen utøverne uttrykker. Dette kan tolkes som at utøverne muligens opplever det treneren gjør som kun «small talk», fordi han «må», og ikke en oppriktig handling som viser at han bryr seg. Utøverne bryr seg ikke om hva treneren sier eller gjør, før de vet at han virkelig bryr seg om utøverne (Vealey, 2005). Utøverne opplever ikke at treneren skaper refleksjon hos dem selv eller at han prøver å ha en dialog. Dette kan tyde på at utøverne ikke har en følelse av at treneren bryr seg. Dersom treneren ikke ivaretar utøverens enkeltbehov eller støtte (Høigaard, 2008), så vil tilliten og forholdet mellom treneren og utøveren svekkes.

Det kommer tydelig frem at det treneren i opprykksklubben gjør vedrørende kommunikasjonen med utøverne ikke er tilfeldig. Han vektlegger i stor grad det å bli kjent med utøveren, og han tar seg tid til det:

Kasper (o): *«Det er 17 forskjellige spillere, og 17 ulike individer og da har man 17 forskjellige inngangsmetoder. Du må behandle alle forskjellig».*

For å bli kjent med utøveren så er det viktig å prate med spilleren. Treneren mener:

«Det handler om at man skal kjenne utøveren som et menneske. Jeg prater om alt mulig med spillerne. Man kan prate med han om hva han har spist til middag, hva han skal gjøre på trening, detaljer i teknikk, taktiske vurderinger, hva dem skal gjøre etter trening, hva dem har gjort før (...) Vi kan prate om alt».

På dette området kan man si at trenerne i begge klubbene er nokså like med tanke på at de ønsker å bli kjent med utøveren som person også. Allikevel tyder informantenes utsagn på at

opprykkssklubben lykkes mer med det enn nedrykkssklubben. Noe av grunnen kan være at utøverne i opprykkssklubben opplever at det treneren kommuniserer, er mer autentisk, enn såkalt «nødvendig small talk» som utøverne i nedrykkssklubben muligens opplever fra sin trener. Det behøver ikke å være slik at treneren i nedrykkssklubben ikke er autentisk, men treneren opprykkssklubbens uttalelse tyder på at han i større grad lykkes med autentisitet. Dette på grunn av den tilliten som kan sies å være til stede mellom han og utøverne. Vealey (2005) hevder som sagt at autentisitet skaper tillit. Han uttrykker tidligere i delkapittelet at det er mange ulike individer. Det er tydelig at han har kontroll på dette, og selv om noen for eksempel ikke gjør så mye ut av seg, så blir disse også tatt vare på:

Kasper (o): «Selv om det er noen av spillerne som sier veldig lite og gjør lite ut av seg, så har jeg en så tett dialog med spillerne at jeg kjenner dem».

I tillegg har treneren et grunnprinsipp han og gruppa har som verdi i laget sitt. Det er ærlighet.

Kasper (o): «Om ikke utøveren hadde vært ærlig selv, så ville noen andre tatt tak i det og varsle (...) Det er ikke sånn at man dekker over det negative med positive tilbakemeldinger. Man tar det negative når det er negativt, på lik linje med at man tar det positive når det er positivt».

Treneren sier også at han gjennom sin ærlighet er med på å skape ærlighet tilbake fra utøverne:

Kasper (o): «Ja, jeg er 100 % ærlig. Det er alfa og omega, synes jeg. Hvis dem skal være ærlige, så må jeg være ærlig (...) Jeg føler ikke man kommer noen vei hvis man skal pynte på ting eller gjemme unna ting. Det hjelper hverken meg, laget eller utøveren».

Kontrasten mellom trenerne er igjen det som tyder på bevissthet og gjennomføringskraft av det man mener er riktig å gjøre. **Kasper (o)** hevder han er bevisst på bruken av instruksjon, veiledning og ønske om å skape refleksjon, og at han tilpasser dette til situasjonen og utøveren.

Kasper (o): «Det vil jeg si er veldig ulikt i forhold til situasjon og utøver. Så det kan være ofte en instruks på hva de skal gjøre, hvis du har bedre tid, så er det for å få en

refleksjon eller tilbakemelding eller en diskusjon. så det er... ulikt på situasjon, og det er ulikt på utøver, vil jeg si. Så jeg kan si at jeg bruker alt ganske ofte».

Treneren **Kasper (o)** vektlegger også inkludering i arbeidet de gjør:

«Vi evaluerer etter hver trening. Vi tar for oss positive ting ved treninga og hva som skal forbedres til neste gang. Både jeg og spillerne deltar. Dette gjør at de tar litt del i det som skjer og får satt sitt preg på det (...) Det gjør at det blir diskusjoner, som igjen fører til en garderobekultur hvor man diskuterer håndball. Så det er positivt (...) Jeg har tre-fire spillersamtaler i året».

Å evaluere er viktig med tanke på effektiv kommunikasjon (Hanin, 1992). Ved å inkludere utøverne i evalueringen vil gjøre at de får mer eierskap og mer forpliktelse til avgjørelsene de tar, som igjen fører til økt kohesjon (Høigaard, 2008). Utøverne er med i evalueringsprosessen etter hver eneste trening. Dette vil ifølge Hanin (1992) være viktig for å skape effektiv kommunikasjon. Det er grunn til å tro at opprykksklubbens evaluering etter hver trening er med på å skape bevisstgjøring og bearbeidelseskontinuitet, som gjør at opprykksklubben lykkes med evaluering som en faktor for å skape effektiv kommunikasjon. Dette vil igjen påvirke kohesjonen positivt (Hanin, 1992).

Ut ifra det treneren forteller, kan det tyde på at han jobber aktivt med det han mener er essensielt i et lag, som ærlighet, inkludering og å kjenne utøverne. Spillersamtaler er noe som kommer frem som en stor forskjell mellom trenerne i nedrykk- og opprykksklubben. **Kasper (o)** har opptil tre-fire spillersamtaler i året. Ifølge en informant i nedrykksklubben er det første gang på to sesonger at **Adam (n)** har hatt spillersamtaler. Ved å ha en bearbeidelseskontinuitet vil utøverne oppleve nærhet og forpliktelse til det laget jobber mot (Moen & Kvalsund, 2013). Dette handler om hva som er intensjonen med det treneren formidler. Slik **Kasper (o)** prater, vitner han om stor bevissthet rundt egen formidling. Ut ifra hva informantene forteller om i løpet av samtalene, tyder det på at han lykkes med å stimulere en felles forståelse. Dette er viktig for effektiv kommunikasjon (Moen & Kvalsund, 2013).

5.6 Opplevelsen av gruppekohesjon

Slik som informantene i nedrykksklubben forespeiler i de foregående delkapitlene er det grunnlag for å påstå at kommunikasjonen er lite effektiv. Det er kjefting, uenigheter og dårlig dialog med treneren. Til tross for dette, ønsker ingen av informantene å forlate klubben:

Samuel (n): «*Fordi det var denne klubben som henta meg (...) Det var det mest attraktive tilbudet*».

Isak (n): «*Det er jo satsningsklubben på (---). Det er jo viktig med lokal tilhørighet (...) Ja, trives veldig godt. Godt miljø her og hatt en stamme i laget veldig lenge*».

Felix (n): «*Jeg spiller her fordi det er en lokal klubb*».

Lukas (n): «*Jeg har vært her såpass lenge, og bor i nærheten*».

Trener Adam (n): «*Det er klubben i mitt nærrområde (...) Jeg har vært involvert fra det startet. Både som spiller, litt i styret og nå som trener*».

Alle informantene oppgir gode grunner for hvorfor de ønsker å bli værende i laget. Ifølge Høigaard (2008) trenger kun en av dimensjonene ved gruppekohesjon å være til stede for at gruppa skal holde sammen. Samtlige bortsett fra en informant viser at nærhet og tilknytning til laget er grunnen til at de spiller i nedrykksklubben. Slik de uttrykker, har de fire informantene en form for sosial gruppeintegrasjon (Høigaard, 2008). I sitatet til **Samuel (n)** kan man tolke det som at han har individuell oppgavetiltrekning. Han har en orientering om å bli så god som mulig, og på veien dit engasjerer han seg i gruppens oppgaver og mål. De har alle ønske om å unngå nedrykk, som betyr at de engasjerer seg i gruppas mål og har tilknytning til lagets oppgave som en helhetlig gruppe. Dermed er flere av dimensjonene ved gruppekohesjon til stede, noe som resulterer i at gruppa holder sammen. Dette er viktig for den totale kohesjonen (Høigaard, 2008).

I opprykksklubben viser også samtlige informanter et ønske om å være i klubben. De fleste uttrykker nærhet og tilknytning til laget som de overveiende årsakene, mens en mener laget er bra for hans egen utvikling, og en knytter seg til klubbens ambisjoner.

David (o): «Hvis vi ikke rykker opp, har jeg fortsatt lyst til å spille her. Ikke bare på grunn av klubben, men fordi jeg liker byen og jeg liker jobben min (...) Jeg bare ønsker å ha en klubb hvor jeg trives, hvor det er fin atmosfære og en fin, sosial gruppe».

Kasper (o): «En klubb som står meg veldig nært».

Mathias (o): «Egentlig ble det litt sånn, for den tilhører bydelen (---) (...), og jeg har vært med litt å skape det miljøet som er her nå, og det er et veldig bra miljø».

I sitatene over kommer det frem at informantene av ulike årsaker føler en sterk tilknytning til laget. Disse faktorene dreier seg om at de føler en nærhet til laget, eller at de har en mulighet til å representere byen. Man kan knytte dette opp mot at informantene har en sosial integrasjon til gruppa (Høigaard, 2008). Videre sier de to siste informantene:

Noah (o): «Det er en utviklingsarena for meg».

Tobias (o): «Det er ambisjonene til klubben».

Dette kan knyttes opp mot utøvernes individuelle oppgavetiltrekning. De opplever eget engasjement til gruppas oppgaver og mål (Høigaard, 2008). Videre i delkapittelet vil man se at de innehar flere av de ulike dimensjonene ved gruppekohesjon, som påvirker gruppas totale kohesjon (Høigaard, 2008).

I nedrykksklubben hevder alle informantene at utøverne i laget har jobbet sammen i grupper, for å komme frem til målsettingen om å unngå nedrykk. Dette er bra med tanke på forpliktelse og eierskap til valg som blir tatt. Det er med på å styrke kohesjonen i laget (Høigaard, 2008). Både trener og spillere uttrykker under samtalene at blant deres egne personlige mål, så eksisterer også gruppas overordnede mål om å unngå nedrykk. Tidligere ble det nevnt en hendelse, hvor noen utøvere ikke møtte på trening før en kamp, og med tanke på dette er det grunn til å stille spørsmål ved noen i gruppas personlige engasjement og tiltrekning mot det som er lagets mål (Carron, Shapcott & Burke, 2010).

Isak (n): «Mange er med fordi det er gøy, mens andre er med for å nå lengst mulig».

Selv om informantene uttrykker at de har samme mål, uttaler **Isak (n)** at grunnen til at de er med varierer innad i laget. Individuell orientering er avgjørende for hvorfor man er med på laget. De kan i ulik grad være villige til å gjennomføre de oppgavene som skal til for å nå målet (Weinberg & Gould, 2011). Man kan da spekulere i om de i nedrykksklubben som ikke møter opp på trening, har samme ønske om å gjennomføre de oppgavene som skal til for å nå målet.

Noe som kan tolkes som ugunstig med tanke på oppgaveintegrasjonen i gruppa, og som kan ha innflytelse på både sosial og individuell tiltrekning i gruppa, er det **Felix (n)** uttaler:

«Jeg har samme mål som laget – å holde seg, men lenge siden jeg har vært med gruppa, så jeg vet ikke om det er noen nye mål».

Hvorfor kan ikke denne utøveren bekrefte eller avkrefte om laget har nye mål? Hanin (1992) mener at orientering er viktig for å skape effektiv kommunikasjon. Det er tydelig at **Felix (n)** ikke er orientert.

På lik linje med nedrykksklubben, er informantene i opprykksklubben enige om sine mål, nemlig å rykke opp til den øverste serien. Å være enige om mål har en direkte innflytelse på kohesjonen i laget (Høigaard, 2008). Dette fant opprykksklubben ut av på spillermøte i starten av sesongen. Alle utøverne har et personlig engasjement til lagets mål. Det finnes eksempelvis utøvere som ønsker å komme på landslaget, og andre som ønsker bidra til andres utvikling. Uansett, så ligger det kollektive målet om opprykk til grunn for alt de jobber for. Blant annet sier to informanter:

David (o): *«Vi som klubb ønsker å rykke opp, men mitt personlige mål er å bidra til at dette laget blir bedre».*

Noah (o): *«Å utvikle meg selv, være en bidragsyter. Rykke opp.»*

I løpet av samtalene får jeg en indikasjon på at det kan tenkes at å rykke opp, ikke bare blir et mål for laget, men et mål de identifiserer seg selv med. Det kan tolkes som at utøverne har individuell oppgavetiltrekning, hvor de har et engasjement til oppgavene og målet laget har. I tillegg har de oppgaveintegrasjon i gruppa, som påvirker utøverne i form av tilknytning og nærhet til oppgavene og målet laget har. Det kan tyde på at opprykksklubben har høy

tilfredsstillelse av oppgavekohesjonens dimensjon, noe som er viktig for den totale gruppekohesjonen (Carron, Shapcott & Burke, 2010).

Alle informantene i nedrykksklubben viser høy grad av sosial integrasjon til gruppe. Jeg oppsummerer dette med et sitat:

Isak (n): «*Vi er en jævlig bra gjeng, og en god kjerne (..) Det er gøy at vi sammen har klart dette*».

Selv om informantene uttrykker at de selv føler sosial tilknytning til gruppa, så tolker jeg at det finnes andre i laget som ikke er helt fornøyd. Det virker som det er et skille i gruppa. De eldre, rutinerne tror alle trives i laget. Jeg oppsummerer med et sitat av **Isak (n)**:

Intervjuer: «Tror du det er spillere på laget som ikke trives?»

Isak (n): «*Nei, det tror jeg ikke. Ikke fått noe inntrykk av det i hvert fall*».

Dette svarer de unge på spørsmål angående trivsel:

Samuel (n): «*Jeg tror at det er et par spillere i laget som ikke trives*».

Intervjuer: Er det noen som ikke føler seg inkludert?

Samuel (n): «*Ja, det tror jeg. I forskjellige sammenhenger eller situasjoner*».

Felix (n): «*Ja, jeg veit om en spiller som ikke trives*».

Alle har som nevnt, uttalt at de trives godt i laget. Er det grunn til å tro at det er noen av informantene som er blant de som ikke trives i laget? Tidligere i kapitlet er det gitt uttrykk for at en eller flere av informantene mangler støtte, aksept, profesjonell respekt og orientering. Disse elementene ligger til grunn for å skape en effektiv kommunikasjon (Hanin, 1992; Sullivan & Feltz, 2003; Cunningham & Eys, 2007). Uansett i hvilken grad disse faktorene er til stede, kan man si at alle disse punktene er avgjørende for individets tilfredsstillelse. I hvilken grad utøveren opplever denne tilfredsstillelsen, påvirker gruppekohesjonen. Dette vil igjen ha innvirkning på prestasjonen (Carron & Chelladurai, 1981). Ut ifra dette kan det tyde på at faktorene for effektiv kommunikasjon ikke blir tilfredsstillende oppfylt. Dette vil videre påvirke opplevelsen av kohesjon, som igjen vil ha betydning for om de lykkes med prestasjonene rundt målsettingen – unngå nedrykk (Carron & Chelladurai, 1981).

Jeg stiller spørsmål om hva gruppa gjør for at det sosiale miljøet skal bli bedre.

Samuel (n): *«Vi pleier å møtes sosialt fast en dag i uken etter trening. Er som regel den faste gjengen som er med».*

Ulike private årsaker gjør at ikke alle har mulighet til å delta. Uansett ser man av utsagnet at det er den samme gjengen dette gjelder. Årsaken til at det er «den faste gjengen» som møtes, knytter informantene til reiseveien. Dette kan føre til at denne «gjengen» skaper en tettere relasjon med hverandre (Weinberg & Gould, 2011). Dette vil være med å påvirke kohesjonen, men mest sannsynlig bare i gruppa som møtes. Det vil si at denne gjengen blir bedre kjent, og dette kan være med på å skape sosiale «klikker» i laget. Videre blir det sagt at det er en fast gjeng som er med i garderoben etter trening. Dette kan på samme måte være med på å skape en splittelse mellom de som knytter sterkere bånd med hverandre, enn de som ikke er til stede.

Lukas (n): *«Synd at ikke alle er med på den garderobekulturen etter trening».*

Ut ifra utsagnet til **Lukas (n)**, kan man si at det er et ønske om at spillerne i laget var mer sosiale sammen.

I opprykksklubben er garderobekulturen annerledes. På spørsmål om hva de gjør for at miljøet i laget skal bli bedre, svarer **Noah (o)**:

«Vi bruker 10-15 minutter etter trening på å være i garderoben (...) Ja, vi har en regel på at alle må».

Alle spillerne i opprykksklubben tilbringer mer tid i garderoben enn spillerne i nedrykksklubben. På denne måten legger man til rette for at spillerne kan skape en relasjon seg imellom. Relasjonen mellom utøverne er viktig for å skape kohesjon i laget (Høigaard, 2008).

Det nevnes at treneren i nedrykksklubben aldri er med på det sosiale i hverdagen, noe treneren selv bekrefter. Utøverinformantene mener at dette er utøverne sin oppgave, og at det da ikke er noe problem. Treneren **Adam (n)** sier derimot at man gjerne kunne ha brukt mer tid sammen utenfor trening:

«Grappa har et forbedringspotensial på å stille på sosiale arrangementer. Flere kan ta ansvar, slik at det blir bedre».

I løpet av samtalene med informantene fra opprykksklubben kommer det frem at alle trives og ønsker å være i laget:

Mathias (o): *«Hvis jeg skal se bort ifra det sportslige, så er det ikke noe lag jeg heller ville spilt på enn det her».*

David (o): *«Vi er en gruppe her. Det beste er å ha en gruppe som spiller for hverandre (...) Jeg vil selvfølgelig fortsette å spille her (...) Jeg har fått masse bedre sportslige tilbud fra andre klubber (...) Her det er fin atmosfære og en sosial gruppe (...) Jeg har vært i klubber med «superstjerner» som ødelegger. Vi har ikke sånne i dette laget».*

Davids (o) uttalelser i slutten av sitatet, er noe jeg har vært inne på tidligere i delkapittelet om konflikthåndtering. Dette punktet blir trukket frem når det gjelder den sosiale kohesjonen. Det er flere som trekker frem «superstjerne»-problemet som en forstyrrelse i samholdet.

Kasper (o): *«Vi har vært bevisst med å kvitte oss med spillere som tar stor plass. Jeg vil ikke si at vi har noen som setter seg selv foran grappa, i dag».*

Tobias (o): *Vi er et veldig homogent lag. Vi må alle jobbe hardt sammen for å lykkes. Kommunikasjonen er mye bedre i år. Grunnen til det er at i fjor hadde vi en «superstjerne», som tok mye plass og skapte mye negative konflikter og negative holdninger».*

Tobias (o) mener at man denne sesongen er et mer homogent lag. Dette på grunnlag av at man ikke lenger har «superstjernen» i laget. Han forteller videre:

Tobias (o): *«Vi er jo en ganske lik gruppe, en veldig ung gruppe, ingen som er mye eldre, eller mye yngre enn andre. V er på det samme nivået når det kommer til modenhet».*

Mathias (o) bekrefter dette i det han ytrer:

«(...) det er mange som er jevnaldrende. Og er i samme situasjon som meg i livet med å studere og spille håndball... Mye av de samme interessene».

Opprykksklubben har et alderssprik fra 18 til 35 år, så det finnes utøvere som er mye eldre enn andre. Det som er viktig å få frem er at de fleste har samme interesse, og er samme sted i livet. **Tobias (o)** mener at gruppa er like når det kommer til modenhet. Både alder og modenhetsnivå er faktorer som påvirker kohesjonen positivt (Høigaard, 2008). Dette kommer ikke frem som et punkt i nedrykksklubben, derimot nevner informantene i opprykksklubben, slik som i sitatet over, at de ser på dette som en fordel for å lykkes med kommunikasjon og samhold i laget.

Det er tidligere uttalt av treneren i opprykksklubben at hierarkiet ung/urutinert og gammel/rutinert eksisterer. I nedrykksklubben er det mulig at man opplever en slik sesong som opprykksklubben hadde forrige sesong. Dette kan tolkes ut ifra det informantene i nedrykksklubben forteller om ulike roller som finnes i laget. Dette beskrev treneren i nedrykksklubben i et tidligere delkapittel: *«(...) noen er redd for å si noe feil. Det er jo noen sterke personligheter på laget, som man kanskje kan ha litt respekt for».* Slik som treneren **Kasper (o)** i opprykksklubben forteller, har de kvittet seg med slike spillere. Treneren har som tidligere nevnt stort fokus på å kjenne hvert individ i laget. Derfor har han noen tiltak han gjør for å få til dette:

Kasper (o): *«Jeg har ofte 2-3 ulike spillere på middag. Vi jobber med å være tilgjengelige for utøverne. Det er så åpent at enkelte spør hva jeg disker opp til middag, og inviterer seg selv, og døra er selvfølgelig åpen (...) Vi er 110 % til stede for gruppa. Vi tar del i ting med gruppa. Deltar på alle happenings. Vi er også mennesker, ikke bare trenere».*

Treneren har fokus på å tilbringe tid med utøverne utenfor håndballarenaen for å bli kjent med personen. På denne måten legger han til rette for å øke kohesjonen i laget (Høigaard, 2008). I tillegg påstår treneren:

«Om du skal flytte på sommerhalvåret, så er lagkameratene dine der og hjelper til».

Å hjelpe hverandre utenom håndballen er en måte å knytte personer sammen. Jo mer fokus man har på å hjelpe hverandre så ofte som mulig, jo mer vil kohesjonen øke (Høigaard, 2008). Opprykksklubben har fokus på å hjelpe hverandre og de har gjennom sitatene vist at de støtter hverandre. På denne måten legger de til rette for at de skal ha tilfredsstillende kohesjon i laget. Dette bekreftes av **Mathias (o)** som synes:

«Vi har vært ekstreme på det med samhold denne sesongen her».

Slik informantene i opprykksklubben forteller, kan det tolkes som at alle informantene har høy sosial tiltrekning til gruppa. Laget har fokus på åpenhet, ærlighet og støtte, hvorav alle disse faktorene er viktige for effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon (Sullivan & Feltz, 2003; Høigaard, 2008). Disse faktorene gjør at utøverne opplever aksept og sosial tilhørighet til gruppa. Ytterligere er disse elementene essensielle for å lykkes med kohesjon (Weinberg & Gould, 2011). Selv om informantene er fornøyd med samholdet i laget, mener både trener og utøvere at de kunne vært mer sosiale utenfor håndballbanen.

Noah (o): *«Vi kunne vært mer sammen».*

Kasper (o): *«Selv om vi gjør en del ting sammen, kunne vi gjort mye mer utenfor treningsfeltet. Vært bedre på den sosiale biten».*

Ut ifra utsagnene til opprykksklubben tyder det på at samholdet de har hatt denne sesongen er tilfredsstillende. Ettersom de ønsker å være mer sammen, kan det bety at de har lyktes med kohesjonen på idrettsfeltet. Videre kan dette være en indikasjon på at årsaken til at de ønsker å være mer sosiale utenfor håndballen, muligens ikke er fordi de trenger det. Det kan tenkes at de har et så godt samhold, at de selv ønsker å tilbringe mer tid sammen. På spørsmål om hva som er viktig for at miljøet i laget skal være best mulig svarer treneren til opprykksklubben kontant:

Kasper (o): *«Kommunikasjon. Det er dialogen med gruppa som en enhet og dialogen med den enkelte utøveren, som skaper trygghet, som igjen gir et godt miljø».*

Treneren oppsummerer at kommunikasjon er det viktigste for miljøet i laget. Dette stemmer overens med som kom frem i tidligere forskningskapittelet angående sammenhengen mellom effektiv kommunikasjon og gruppekohesjon.

6.0 Avslutning

I dette kapittelet skal jeg oppsummere hvordan de ulike klubbenes verbale og ikke-verbale kommunikasjon er, og hvordan det påvirker konflikthåndteringen og dialogen mellom trener og utøver. Videre skal denne oppsummeringen gi svar på problemstillingen som er: *Hvordan påvirker kommunikasjonen opplevelsen av gruppekohesjon i topphåndballag som har målsetting om opprykk eller å unngå nedrykk?*

I min undersøkelse har jeg kommet frem til at verbal og ikke-verbal kommunikasjon i for eksempel dialoger mellom trener og utøver, tilbakemeldinger og konflikthåndtering kan være med å påvirke den totale opplevelsen av gruppekohesjon.

Det som viser seg som kontrastene mellom opprykksklubben og nedrykksklubben når det kommer til verbal kommunikasjon, er først og fremst bevisstheten. Informantene i opprykksklubben viser i større grad fokus på støtte, aksept og inkludering i den verbale kommunikasjonen, enn det som kommer frem i nedrykksklubben. Faktorene støtte, aksept og inkludering er viktige for at kommunikasjonen skal være effektiv (Sullivan & Feltz, 2003). Gjennom ulik forskning er det også bevist at disse faktorene påvirker gruppekohesjon. Shields, Gardner, Bredemeier & Bostro (1997) fant ut støtte er viktig med tanke på oppgavekohesjon. Det samme gjorde Carron & Chelladurai (1981) som viste at graden av tilfredsstillelse hos utøverne påvirker kohesjonen. Det er stor grunn til å tro at aksept og støtte har betydning for tilfredsstillelsen til utøverne.

Ikke-verbal kommunikasjon er like viktig som verbal kommunikasjon (LeCouteur & Feo, 2011). På lik linje med verbal kommunikasjon, er det i liten grad bevissthet rundt ikke-verbal kommunikasjon i nedrykksklubben. Det er kun en av utøverinformantene i nedrykksklubben som i samtalen viser refleksjon rundt egen ikke-verbal kommunikasjon. Dette står i kontrast til opprykksklubben, hvor alle utøverinformantene viser refleksjon angående ikke-verbal kommunikasjon. Ved å være bevisst på ikke-verbal kommunikasjon klarer utøverne i opprykksklubben å fremvise positivt kroppsspråk, samtidig som de forsøker å passe på at andre utøvere på laget ikke skal fremvise negativt kroppsspråk.

Analysen viser at bevisstheten om hvordan man jobber med kommunikasjon er forskjellen på nedrykksklubben og opprykksklubben. Dette gjelder også konflikthåndtering.

Nedrykksklubben har tilfeller hvor det kjeftes på hverandre, og hvor man ikke er åpne og ærlige med hverandre. Negativ konflikthåndtering vil som sagt ha negativ innvirkning på kohesjonen (Sullivan & Feltz, 2003; Sullivan & Short, 2011). Dette betyr at måten

nedrykksklubben kommuniserer på vedrørende konflikt påvirker gruppekohesjonen negativt (Sullivan & Short, 2011). Opprykksklubben hadde i fjor muligheten til å rykke opp, men knytter grunnen til at de ikke klarte det opp mot miljøet og konflikthåndteringen. Denne sesongen har de vært bevisst på positiv konflikthåndtering, samt hvordan de skal kommunisere, noe som har gjort at konflikthåndtering ikke har vært noe problem. Ved å håndtere konflikter positivt legger man til rette for aksept, støtte, konstruktivitet, ærlighet og åpenhet (Søren & Grimsmo, 2001; Sullivan & Feltz, 2003; Vealey, 2005). Disse er alle faktorer for å lykkes med effektiv kommunikasjon (Sullivan & Feltz, 2003). Håndterer man konflikter positivt vil det ha direkte positiv innvirkning på gruppekohesjonen (Smith, Arthur, Hardy, Callow & Williams, 2013; Sullivan & Short, 2011). Det vil si at opprykksklubbens håndtering av konflikter påvirker til økt gruppekohesjon. Treneren i nedrykksklubben mener at det er en del sterke personligheter i laget. Det er grunn til å tro at en «sterk personlighet» slik som treneren i nedrykksklubben nevner, kan sammenlignes med det som informantene i opprykksklubben mener når de prater om en «superstjerne». En slik person kan påvirke gruppekohesjonen ved for eksempel å skape splittelse i gruppa, eller føre til at spillere kan oppleve et utrygt miljø.

Når det gjelder dialogen mellom trener og utøver, mener informantene i nedrykksklubben at det har vært vanskelig å kommunisere med treneren sin. Dette bekreftes av treneren selv, som er enig i at kommunikasjonen med spillerne ikke har vært tilfredsstillende. Det kommer frem at denne sesongen er første gangen på to sesonger at de har spillersamtaler. Fraværet av dialog, minker muligheten for å skape relasjoner. Uten relasjoner vil elementer som aksept og tillit svekkes (Weinberg & Gould, 2011). Dersom dialogen mellom trener og utøver ikke er optimal, kan man anta at opplevelsen av støtte ikke er til stede. Elementer som aksept, tillit og støtte er faktorer som påvirker om kommunikasjonen er effektiv (Sullivan & Feltz, 2003). Dersom dialogen ikke er til stede, kan man derfor anta at faktorene for effektiv kommunikasjon ikke er tilfredsstillende i nedrykksklubben.

Faktorer som støtte og aksept kan som sagt knyttes opp mot tilfredsstillelse. Ettersom utøverne i nedrykksklubben savner å kunne prate med treneren sin, kan man si at de ikke opplever optimal tilfredsstillelse. Dette er en viktig faktor for å oppnå gruppekohesjon (Carron & Chelladurai, 1981). Dermed kan man si at kommunikasjonen mellom trener og utøver i nedrykksklubben har en negativ effekt på gruppekohesjonen.

I opprykksklubben kommer det frem at treneren ikke bare bryr seg om utøveren, men også personen. Treneren viser at han har fokus på dialogen, samt fokus på å kjenne utøveren. På denne måten legger han til rette for støtte, inkludering og aksept. Dette vil som sagt skape

effektiv kommunikasjon (Sullivan & Feltz, 2003). Han har tre-fire spillersamtaler i løpet av sesongen. Utøverne og treneren i opprykksklubben forteller at de har et åpent forhold hvor de prater om alt. Dette er med på å dekke personlige og sosiale forhold, som vil skape tillit og aksept, som igjen fører til økt gruppekohesjon (Høigaard, 2008). Det åpne forholdet mellom utøverne og treneren ser ut til å være godt forankret i opprykksklubben. Dermed kan man si at kommunikasjonen i opprykksklubben påvirker gruppekohesjonen positivt.

Til tross for det som har kommet frem angående effektiv kommunikasjon i nedrykksklubben, uttrykker alle informantene at de trives og ønsker å være i laget. Kan nedrykksklubben ha høy tilfredsstillende av gruppekohesjon selv om den effektive kommunikasjonen ikke er optimal? Klubben har hatt en vanskelig sesong og negative erfaringer, noe som kan føre til at den felles motgangen har ført laget mer sammen (Høigaard, 2008). Dette kan gjøre at de har beholdt den tilfredsstillende gruppekohesjonen fra årene før, og bygd videre på denne gjennom sesongen. Høigaard (2008) mener som sagt at det er sammenheng mellom hvordan man presterer og opplevd gruppekohesjon. Dette stemmer overens med det treneren til nedrykksklubben forteller, om at de har hatt suksess de siste årene og at det er først nå de vet hvilke smådetaljer som må jobbes med hele tiden. Det er mulig at nedrykksklubben lever på den positive prestasjonen de har hatt de siste sesongene. I tillegg kan de negative prestasjonene denne sesongen, gjøre at utøverne fortsetter å knyttes.

Selv om klubbens prestasjoner nødvendigvis ikke har påvirket gruppekohesjonen negativt, er det grunn til å tro at deres konflikthåndtering og mangel på dialog mellom trener og utøver har gjort det. Dermed kan man si at lagets mangel på effektiv kommunikasjon har påvirket gruppekohesjonen negativt.

Weinberg & Gould (2011) hevder at gruppekohesjon er en dynamisk prosess som vil gå opp og ned. Dette bekreftes av begge klubbene. Med tanke på det klubbene forteller om kommunikasjon, så kan dette bety at opprykksklubben har høyere tilfredsstillende av gruppekohesjon denne sesongen enn sesongen før, og nedrykksklubben har lavere gruppekohesjon denne sesongen enn i sesongene før. Dette kan bli sett i sammenheng med at opprykksklubben presterer denne sesongen kontra i fjor, og nedrykksklubben ikke presterer i år, men har gjort det de tidligere sesongene. Dette kan knyttes opp mot det Høigaard (2008) mener om at sammenhengen mellom kohesjon og prestasjon er sirkulær.

I opprykksklubben hadde de i fjorårs-sesongen opplevelse med negativ kommunikasjon og ikke-tilfredsstillende gruppekohesjon. Det var splittelse i gruppa, negative konflikter som gikk over flere treninger, kjefting, krangling osv. Treneren og utøverne har gjennom denne

opplevelsen fått en erfaring, som de har lært mye av. De har denne sesongen hatt større fokus på kommunikasjon, og av dette har det oppstått et tydelig samhold i laget. Opprykksklubben hadde et ønske om å rykke oppi fjorårs-sesongen, og var på god vei, men klarte det ikke. Informantene forteller om at klubben valgte å kvitte seg med en «stjernespiller», som man mente skapte dårlig miljø. Ut ifra dette kan man tolke det som at miljøet i gruppa var det som var ødeleggende for opprykket forrige sesong. Opprykksklubben har hatt suksess denne sesongen. Er det en fare for at de på lik linje med nedrykksklubben vil leve på den suksessen de har hatt, og ikke se de smådetaljene som må jobbes med til neste sesong? Treneren virker å være forberedt på at dette ikke skal skje, med å si at: «*Vi kan hele tiden bli bedre. Vi har noe unikt, men vi skal ikke kalle oss perfekte*». Treneren uttrykker i analysekapittelet, at det viktigste for å skape et godt miljø er kommunikasjon. Mange av faktorene for å oppnå effektiv kommunikasjon påvirker som sagt også graden av opplevd gruppekohesjon. Treneren i opprykksklubben har fokus på aksept og støtte. Ved aksept og støtte bruker man aktiv lytting. Disse faktorene påvirker effektiv kommunikasjon positivt (Sullivan & Feltz, 2003). I tillegg vil åpenhet og ærlighet være med å påvirke kommunikasjonen (Vealey, 2005; Sjøvold, 2006). Videre vil elementene som aktiv lytting og åpen kommunikasjon, gjøre at man er i stand til å håndtere konflikter mer konstruktivt (Sørensen & Grimsmo, 2001). Å håndtere konflikter positivt bidrar til at man får økt gruppekohesjon (Sullivan & Short, 2011). Lykkes man med å kommunisere og vise støtte, vil dette bidra til høyere opplevelse av oppgavekohesjon (Shields, Gardner, Bredemeier & Bostro, 1997; Sagar & Jowett, 2012). I den grad man lykkes med å kommunisere aksept og støtte, kan dette knyttes opp mot graden av tilfredsstillelse, som igjen påvirker opplevelsen av gruppekohesjon (Carron & Chelladurai, 1981). Ut ifra hvordan opprykksklubben kommuniserer med hverandre, indikerer dette at de har en effektiv kommunikasjon, og at den påvirker lagets gruppekohesjon positivt.

6.1 Begrensninger ved egen studie og forslag til videre forskning

Slik som ved andre studier vil det være mulig å påpeke svakheter ved min oppgave. I en kvalitativ studie er det få opplysningsenheter (Johannessen, Tufte, & Christoffersen, 2010). På dette grunnlaget kan jeg ikke trekke noen konklusjoner, men kun uttale meg om en mulig tendens.

Det har blitt forsket lite på kommunikasjon i lagidrett (Sullivan & Feltz, 2003; Sullivan & Short, 2011). Dermed er kommunikasjon et område det kan bli forsket mer på.

Weinberg & Gould (2011) påstår at beskjedene man sender med ikke-verbal kommunikasjon, er man sjelden klar over at man sender. I opprykksklubben viste informantene ut ifra hva de fortalte, stor bevissthet angående ikke-verbal kommunikasjonen. I nedrykksklubben kommer det derimot frem liten bevissthet rundt ikke-verbal kommunikasjon. Som sagt, 50-70 % av all kommunikasjon er ikke-verbal (Weinberg & Gould, 2011). Ettersom denne informasjonen ikke er bevissthet, betyr det at den er passivt lagret. En svakhet ved intervju er at det kan være en utfordring å få frem denne informasjonen (Ryen, 2002). Det vil være det vanskelig å få informantene til å utdype seg i den ubevisste bruken av den ikke-verbale kommunikasjon de bruker. Dermed vil det i videre forskning være interessant å observere ikke-verbal kommunikasjon. Eventuelt en metodetrianglering med observasjon og intervju i ettertid, hvor man kan vise videoklipp, hvor informanten selv kan sette den ikke-verbale kommunikasjonen som benyttes i sammenheng.

I løpet av oppgaven har konflikthåndtering vist seg å være et essensielt tema, og det kunne vært interessant og undersøkt alle de bakenforliggende årsakene til at for eksempel negativ konflikt oppstår. Det kan være ulike grunner til at negative konflikter oppstår i en gruppe, for eksempel uenighet hvor partene er følelsesmessige involvert. Eller, det kan være motsetninger hos undergrupper eller enkeltpersoners behov, verdier eller ønsker (Sørensen & Grimsmo, 2001). Som sagt, er det få opplysningsenheter i kvalitativt intervju. Dermed blir det vanskelig for meg som intervjuer å få et helhetsbilde av gruppa, og identifisere personlighets- og gruppestrukturer som er gjeldende gruppa. I intervjuprosessen har jeg intervjuet informanter med ulik alder og rutine. Fordelen ved dette er at jeg i samtalene har fått en indikasjon på at det kan være personlighets- eller gruppestrukturer i laget som påvirker kohesjonen. I videre forskning vil det være hensiktsmessig å bruke observasjon som metode, for å undersøke disse omkringliggende strukturene. I tilknytning til observasjonene kan det være lønnsomt med flere intervjuer. På denne måten legger man til rette for å skape relasjoner med informantene

og få en åpen kommunikasjon. Det kunne også vært nyttig med en longitudinell studie, hvor man kunne undersøkt utøvernes personlighetsstrukturer og gruppestrukturer over tid. Jeg har undersøkt topphåndballag på herresiden. Med tanke på dette så kan man vende problemstillingen jeg har hatt i denne oppgaven, og se på hvordan gruppekohesjonen påvirker hvor effektiv kommunikasjonen i laget er. Slik som denne undersøkelsen viser, er det grunn til å tro at faktorene for effektiv kommunikasjon og høy grad av gruppekohesjon henger sammen. I tillegg kunne det vært interessant å undersøke hvordan kommunikasjonen påvirker gruppekohesjonen på kvinnesiden.

Bibliografi

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Bruner, M. W., Wilson, W. S., Eys, M. A., & Côte, J. (2014). Group Cohesion and Positive Youth Development in Team Sport Athletes. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 3, ss. 219-227.
- Carron, A. V. (1982). Cohesiveness in sports groups: a interpretations and considerations. *Journal of Sports Psychology*, ss. 123-138.
- Carron, A. V., & Brawley, L. R. (2000). Cohesion: Conceptual and Measurement Issues. *Small Group Research*, 31, ss. 89-106.
- Carron, A. V., & Chelladurai, P. (1981). The Dynamics of Group Cohesion in Sport. *Journal of Sport Psychology*, 3, ss. 123-139.
- Carron, A. V., Shapcott, K. M., & Burke, S. M. (2008). Group cohesion in sport and exercise. I M. R. Beauchamp, & A. M. Eys, *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology* (ss. 117-139). New york: Routledge.
- Carron, A. W., Widmeyer, W. N., & Brawley, L. R. (1985). The development of an instrument to assess cohesion in sport teams: The group Environment Questionnaire. *Journal of Sport Psychology*, 7, ss. 244-266.
- Cox, R. H. (2002). *Sport Psychology: Concepts and Applications*. New york: McGraw-Hill.
- Cunningham, I. J., & Eys, M. A. (2007). Role Ambiguity and Intra-Team Communication in Interdependent Sport Teams. *Journal of Applied Social Psychology*, 10, ss. 2220-2237.
- Eys, M., Burke, S., Carron, A., & Dennis, P. (2010). The Sport Team as an Effective Group. I J. M. Williams, *Applied Sport Psychology* (ss. 132-147). Singapore: McGraw Hill.
- Glesne, C., & Peshkin, A. (1992). *Becoming qualitative researchers: An introduction*. New York: Pearson Longman Publishing.
- Hagger, M., & Chatzisarantis, N. (2005). *The Social Psychology of Exercise and Sport*. New York: McGraw-Hill.

- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet; en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (5. utg.). Oslo: Cappelen Akademisk.
- Hanin, Y. (1922). Social Psychoogy and Sport: Communication Processes in top Performance Teams. *Sport Science Review, 1*, ss. 13-28.
- Holme, I., & Solvang, B. K. (2003). *Metodevalg og metodebruk* (3. utg.). Oslo: Tano Aschehoug.
- Høigaard, R. (2008). *Gruppedynamikk i idrett*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Johannessen, A., Tufte, P., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til Samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt Forlag.
- Jowett, S., & Lavalley, D. (2007). *Social Psychology in Sport*. Champaign, Illionis: Human Kinetics.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- LeCouteur, A., & Feo, R. (2011). Psychology of Sport and Exercise. *12*, ss. 124-134.
- Mabry, E. A., & Barnes, R. E. (1980). *The dynamics of small group communication*. Englewood Cliffs, California: Prentice-Hall.
- Markula, P., & Silk, M. (2010). *Qualitative Research for Physical Culture*. New York: Palgrave macmillan.
- Moen, F. (2013). *Prestasjonsutvikling: Coaching og ledelse*. Trondheim: Akademika Forlag.
- Moen, F., & Garland, K. (2012, 6 6). Subjective Beliefs Among Sport Coaches About Communication During Practice. *Scandinavian Sport Studies Forum*(3), ss. 121-142.
- Moen, F., & Kvalsund, R. (2013). Subjective Beliefs Among Sport Coaches About Communication During Coach-Athlete Conversations. *Athletic Insight: The Online Journal of Sport Psychology, 5*(3).
- Mouchet, A., Harvey, S., & Light, R. (2014). A study on inmatch rugby coaches' communications with players: a holistic approach. *Physical Education and Sport Psychology, 19*(3), ss. 320-336.

- Neuman, L. (2007). *Basics of Social Research - Qualitative and Quantitative Approaches* (2. utg.). New York: Pearson Education.
- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norges Håndballforbund. (2015). *Handball.no*. Hentet 3 12, 2015 fra <http://www.handball.no/p1.asp?site=2>
- Olympiatoppen. (2015). *Olympiatoppen*. Hentet 5 15, 2015 fra Olympiatoppen: http://www.olympiatoppen.no/om_olympiatoppen/organisasjon/strategi/hvaertoppidret/page910.html
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og Mangfold* (3. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet: fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Sagar, S., & Jowett, S. (2012). Communicative Acts in Coach-Athlete Interactions: When losing Competitions and When Making mistakes in Training. *Western Journal of Communication*, 76, ss. 148-174.
- Schiefloe, P. (2003). *Mennesker og Samfunn: Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Shields, D. L., Gardner, D., Bredemeier, B., & Bostro, A. (1997). The Relationship Between Leadership Behaviors and Group Cohesion in Team Sports. *The Journal of Sport Psychology*, 131, ss. 196-210.
- Sjøvold, E. (2006). *Teamet: Utvikling, effektivitet og endring i grupper*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Skog, O. (2009). *Å forklare sosiale fenomener: En regresjonsbasert tilnærming*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Smith, M. J., Arthur, C. A., Hardy, J., Callow, N., & Williams, D. (2013). Transformational leadership and task cohesion in sport: The mediating role of intrateam communication. *Psychology of Sport and Exercise*, 14, ss. 249-257.
- Sullivan, P. J., & Short, S. (2011). Further Operationalization of Intra-Team Communication in Sports: An Updated Version of the Scale of Effective Communication in Team Sports (SECTS-2). *Journal of Applied Social Psychology*, 41, ss. 471-487.

- Sullivan, P., & Feltz, D. L. (2003). The Preliminary Development of the Scale for Effective Communication In Team Sports (SECTS). *Journal of Applied Social Psychology*, 33(8), ss. 1693-1715.
- Sørensen, B., & Grimsmo, A. (2001). *Varme og kalde konflikter i det nye arbeidslivet*. Oslo: Tiden.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Vealey, R. S. (2005). *Coaching for the inner edge*. Morgantown: WV.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2011). *Foundations of Sport and exercise Psychology* (5. utg.). Champaign, IL: Human kinetics.
- Williams, J. M. (2010). *Applied Sport Psychology: Personal growth to peak performance* (6. utg.). New York: MacGraw Hill.
- Ykelson, D. P. (2010). Communicating effectively. I M. J. Williams, *Applied Sport Psychology: personal growth to peak performance* (ss. 149-165). London: McGraw Hill Higher Education.

Vedlegg

Samtykkeskjema

Intervjuguide – trener

Intervjuguide - spiller

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Alexander Linløkken Pettersen, Masteroppgave i idrettsvitenskap ved NTNU.

«Hvordan påvirker kommunikasjonen opplevelsen av gruppekohesjon i topphåndballag som har målsetting om opprykk eller unngå nedrykk?»

Bakgrunn og formål

Det vi skal ta en prat om er hvordan kommunikasjon i et håndballmiljø påvirker opplevelsen av samhold og trivsel. I hovedsak vil det dreie seg om det som skjer på treningsfeltet.

Du har blitt forespurt om å bli med i undersøkelsen først etter lagets målsetting og tabellposisjon. Deretter er du blitt forespurt etter en av kriteriene; rutinerte, unge, noen som har vært lenge klubben og noen ankommet klubben før denne sesongen.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Vi skal gjennomføre et intervju, der vi snakker sammen i omtrent en time. Du svarer så ærlig du ønsker på mine spørsmål og tar den tiden du trenger. Ved mye av det vi snakker om vil jeg gjerne høre eksempler av det du opplever fra treningsfeltet. Det vil bli gjort lydopptak under intervjuet.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Det vil bli gjort lydopptak på telefon og pc, som blir lagret og brukt senere til transkribering. I tillegg vil jeg legge til rette for at jeg selv kan ta notater underveis. Det er kun jeg som skal bruke lydklippet av deg og du vil ha fullstendig anonymitet i oppgaven. Etter oppgavens innlevering vil lydopptaket bli slettet.

Prosjektet skal etter planen avsluttes i 15.06.15

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Alexander Linløkken Pettersen, 90989213.

Veileder: Ingar Mehus.

Email: ingar.mehus@svt.ntnu.no

Telefon: 73591619

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Tema - Trener

1. Innledende spørsmål

- Hva heter du og hvor gammel er du?
- Hvor lenge har du vært trener i denne klubben?
- Hvorfor er du trener i denne klubben?
- Hvor mange klubber har vært trener i?
- Hvor mange år har du vært trener på toppnivå? (Grundigligaen eller 1.divisjon) (Både dame og herre)
- For hvilke klubber?

- Har du vært spillere tidligere? Hvilke nivå?
- Hva slags kurs/utdanning har du?
- Har du noen andre roller innenfor håndballen? (styret, støtteapparat etc.)

2. Målsetting

- Hva er din(e) målsettinger for denne sesongen?
- Hva er klubbens målsetting for denne sesongen?
- Hvordan blir klubbens målsetting bestemt?
- Hvordan blir lagets målsetting bestemt?
- Blir de målsettingene dere har satt dere evaluert underveis og eventuelt endret?
- Vet du hva utøverne har som målsetting denne sesongen? Eksempler?
- Hva er ditt langsiktige mål som håndballtrener?

3. Kommunikasjon – deg selv

- Hvordan opplever du selv din egen kommunikasjon på trening?
- Hva mener du kjennetegner god/dårlig kommunikasjon på trening?
- Hva prater du med dine utøvere om på trening?
- Hva prater du med ass.trener/ledelse/støtteapparat på trening?
- Hvordan vet du at du har gjort noe bra på trening?

Eventuell oppfølging: Kommuniseres det verbalt? Eller er det ikke-verbale uttrykk du ser det på? e.eks kroppsspråk?

- Hvordan vet du om du har gjort noe dårlig på trening?

Eventuell oppfølging: Kommuniseres det verbalt? Eller er det ikke-verbale uttrykk du ser det på? e.eks kroppsspråk? Hvilke signaler blir sendt, og hvordan blir de tolket?

- Skiller du på negativ og positiv konflikt
- Har det oppstått negativ konflikt på treningsfeltet før? Var det mellom utøvere/trenere?
- Har du konkrete eksempler?
 - Hvordan ble denne konflikten løst?
- Har det oppstått positive konflikter på treningsfeltet før? Var dette mellom utøvere eller utøver-trenere?
 - Konkrete eksempler?

Hvordan påvirket negativ konflikt resten eller noen av de andre utøverne?

- Hvis du skal gi en beskjed, i hvilken grad tilpasser du beskjeden til mottaker? Prater du annerledes til utøvere enn ass. trener? Tilpasser du beskjeden til vedkommendes personlighet? Eksempel?

- Hvordan viser du glede/frustrasjon på treningsfeltet?

- Over egne prestasjoner?
- Over andres prestasjoner?

Er du bevisst på de ikke-verbale /verbale signalene du sender når du viser glede/frustrasjon på treningsfeltet?

- Gir du som oftest beskjeder til utøverne en og en eller til alle sammen samtidig?

- Når du gir beskjed til en og en, hvordan vet du at beskjeden er mottatt?
- Når du gir til alle, hvordan vet du at beskjeden er mottatt?

- Hvordan bruker du kroppsspråk til å uttrykke positive og negative opplevelser på treningsfeltet?

- Er du alltid ærlig i tilbakemeldingene til utøvere og ass. trener, enten det er positivt eller negativt? Eksempel?

- Hovedfokuset er på treningsfeltet. Er du bevisst på hvordan du kommuniserer med de rundt deg på kamp, i motsetning til på treningsfeltet?

- I så fall, hvordan?

4. Kommunikasjon – med andre

- I hvilken grad opplever du at utøverne viser interesse for det du prater om? Hva gjør utøverne for å vise at de er interessert?

- Hva gir utøverne tilbakemeldinger til deg om?

- Hvordan gir utøverne disse tilbakemeldingene? (Kroppsspråk, toneleie, gestikulering, øyekontakt etc.)

I håndball skal man oppfatte, tolke for så å handle på veldig kort tid. Dermed må det gå fort:

- mtp dette, hvordan sender du beskjeder til utøverne? Ass. trener?
- Hvordan får du beskjeder fra utøvere? Ass. trener?

- Når du kommuniserer med utøverne, hva er intensjonen din (Instruks, felles forståelse, refleksjon)?

- Gir du beskjed om hva de skal gjøre? Eksempel, eventuelt når?
- Deler du dine tanker, for så å spørre om du er enig? Eksempel? Eventuelt når?
- Eller, spør du om hva de tenker? Eksempel? Når?

- Har dere rutiner for evaluering? (Trening, kamp eller sesong)
- Hvordan organiseres dette? Hvordan er denne organiseringen fordelt?

Har dere spillersamtaler?

Hva prater dere om på spillersamtaler?

5. Gruppekohesjon

- Hva legger du i begrepet gruppekohesjon?
- Hvordan jobber dere for å bedre gruppekohesjonen?
- I Hvilken grad vil du si at gruppekohesjonen er tilfredsstillende i laget?
- Hva er det som gjør den det? Hva er det som ikke gjør den det?
- Hva vil du si er en god lagkamerat?
- Hvor mange «gode» venner hadde du på laget før du kom til dette laget?
- Hvor mange «gode» venner har du på laget per nå denne sesongen?
- Prater dere om utenomsportslige ting, utenfor treninger også?
- Uansett sesongens utfall (opptrykk/nedtrykk), kommer du til å ønske å være trener på dette laget neste år? Hvorfor/Hvorfor ikke?
- Er du sammen med trenere/utøvere på fritiden?
- Hva mener du er viktig for at miljøet i laget skal være best mulig?
- Hva gjør utøverne for at det skal være et godt miljø i laget?
- Hva gjør du/dere som trenerne for at det skal være et så godt miljø som mulig?
- Har dere egne økter i løpet av sesongen hvor det er fokus på trivsel og humor osv?
- Tror du det er spillere på laget som ikke trives?
 - Hvis ja/nei, hva kan grunnen være?
- Kan du være deg selv på laget? (Eller er det deler ved din person du ikke deler på treningsfeltet?)
- Finnes det spillere på laget du ikke liker som person, men som du respekterer og jobber med fordi dere har samme mål?

6. Kommunikasjon og gruppekohesjon:

- Hvordan tror du kommunikasjon påvirker opplevelsen av gruppekohesjon?
- Hvordan mener du at man skal kommunisere for å få bedre gruppekohesjon?
- Hvordan skal man ikke kommunisere?
- Hva tenker du om lagets egen kommunikasjon og hvordan dette påvirker utøverne i laget?

Til slutt:

- Er det noe annet du har lyst til å legge til angående kommunikasjon?
- Noe du har lyst til å dele angående trivsel og samhold i laget?

Tema - spillere

1. Innledende spørsmål

- Hva heter du og hvor gammel er du?
- Hvor lenge har du spilt i denne klubben?
- Hvorfor spiller du i denne klubben?
- Hvor mange klubber har du spilt i?
- Hvor mange år har du spilt på toppnivå? (Grundigligaen eller 1.divisjon)
- For hvilke klubber?

2. Målsetting

- Hva er din(e) målsettinger for denne sesongen?
- Hva er klubbens målsetting for denne sesongen?
- Hvordan blir klubbens/lagets målsetting bestemt?
- Hva er trenerens målsetting for denne sesongen?
- Hva er ditt langsiktige mål i håndballen?

3. Kommunikasjon – fra deg

- Hvordan opplever du selv din egen kommunikasjon på trening?
- Hva mener du kjennetegner god/dårlig kommunikasjon på trening?
- Hva prater du med dine medspillere om på trening?
- Hva prater du med treneren din om på trening?
- Hvordan opplever du selv din egen kommunikasjon på trening?
- Hva mener du kjennetegner god/dårlig kommunikasjon på trening?
- Er du alltid ærlig i tilbakemeldingene til treneren/(med)spillere, enten det er positivt eller negativt? Eksempel?

- Hvis du skal gi en beskjed, i hvilken grad tilpasser du beskjeden til mottaker? Prater du annerledes til treneren, enn medspillere? Tilpasser du beskjeden til vedkommendes personlighet? Eksempel?

- Hvordan bruker du kroppsspråk til å uttrykke positive og negative opplevelser på treningsfeltet?

I håndball skal man oppfatte, tolke for så å handle på veldig kort tid. Dermed må det gå fort:

- mtp dette, hvordan sender du beskjeder til medspillere? Trenerne?

- Hvordan vet du at beskjeden er mottatt?
- Hvordan får du beskjeder fra medspillere? Trenerne?
 - Hvordan bekrefter du at beskjeden er mottatt?
- Er du bevisst på hvilke kroppsspråk du bruker på trening?
- Kommuniserer du annerledes på trening enn på kamp? På hvilken måte? (Ikke-verbale uttrykk, verbalt)

4. Kommunikasjon – med andre

- Skiller du på negativ og positiv konflikt?
- Har det oppstått negativ konflikt på treningsfeltet før? Var det mellom utøvere/trenerne?
 - Har du konkrete eksempler?
 - Hvordan ble denne konflikten løst?
 - Har det oppstått positive konflikter på treningsfeltet før? Var dette mellom utøvere eller utøver-trenerne?
 - Konkrete eksempler?
- Hvordan påvirket negativ konflikt resten eller noen av de andre utøverne?
- Når treneren kommuniserer med deg, hva ønsker han?:
 - Sier han hva du skal gjøre? Eksempel?
 - Deler han hva han tenker, for så å spørre om du er enig? Eksempel?
 - Eller, spør han om hva du tenker? Eksempel?
- Hvordan gir treneren tilbakemelding? Hele laget eller til enkeltutøvere?
- Hva gir treneren tilbakemeldinger om?
- Hvordan gir treneren feedback til deg når du har gjort noe bra eller dårlig?
- Hvordan gir treneren disse tilbakemeldingene? (Engasjert, gestikulerende, tonefall, kroppsspråk)
- Kan du gi eksempler på valg treneren tar, som du er uenig i?
- Hvordan forholder du deg til dette? (sier ifra hva du mener, ignorerer det, drøfter det med medspillere..)

Hvordan gir medspillere feedback på hva du har gjort bra eller dårlig?

- I hvilken grad opplever du at trener/medspiller viser interesse for det du prater om? Hva gjør trener/medspillere for å vise at de er interessert?

5. Gruppekohesjon

- Hva vil du si er en god lagkamerat?
- Hvor mange «gode» venner hadde du på laget før du kom til dette laget?
- Hvor mange «gode» venner har du på laget per nå denne sesongen?
- Uansett sesongens utfall (opptrykk/nedrykk), kommer du til å ønske å spille på dette laget neste år?
- Hvordan viser du glede/frustrasjon på treningsfeltet?
 - Over egne prestasjoner?
 - Over andres prestasjoner?
- Er du sammen med trenere/medspillere på fritiden?
- Hva mener du er viktig for at miljøet i laget skal være best mulig?
- Hva gjør utøverne for at det skal være et godt miljø i laget?
- Hva gjør trenerne for at det skal være et så godt miljø som mulig?
- Tror du det er spillere på laget som ikke trives?
 - Hvis ja/nei, hva kan grunnen være?
- Kan du være deg selv på laget? (Eller er det deler ved din person du ikke deler på treningsfeltet?)
- Finnes det spillere på laget du ikke liker som person, men som du respekterer og jobber med fordi dere har samme mål?

6. Kommunikasjon og gruppekohesjon:

- Hvordan tror du kommunikasjon påvirker opplevelsen av gruppekohesjon?
- Hvordan mener du at man skal kommunisere for å få bedre gruppekohesjon?
- Hvordan skal man ikke kommunisere?
- Hva tenker du om lagets egen kommunikasjon og hvordan dette påvirker utøverne i laget?

Til slutt:

- Er det noe annet du har lyst til å legge til angående kommunikasjon?
- Noe du har lyst til å dele angående trivsel?