

Sammendrag

Denne oppgaven ser på hvordan talentutvikling skjer i den uruguayanske toppklubben Defensor Sporting. Gjennom å se på klubben og trenerne som organisatorer og tilretteleggere for talentutvikling, ønsket jeg først å forstå hvordan de skaper et effektivt utviklingsmiljø. Videre ønsket jeg å forstå betydningen av hva kultur, suksesshistorier og trenerteamet hadde å si for dette miljøet. Den tidligere forskningen hevder at sentrale aktører for utviklingen av utøverne kan være klubben, trenere, foreldre, fans og venner på mikronivået rundt utøveren, og de på ulike måter kan være avgjørende i utviklingsprosessen (Gagne, 2004; Russell, et al, 2012; Williams og Franks, 1998). Klubben kan skape en balanse for trenerne og spillerne gjennom deres organisering, tilrettelegging og kulturskaping (ibid). Fotballtreneren kan oppfattes som en nøkkelperson i klubben, hvor trenerens betydning kommer klart fram i lærings- og utviklingsprosessen (Gilbert, 2011; Enoksen, 1988; Russell et al, 2012). For å kunne forstå hvordan og hva Defensor Sporting gjorde i deres aldersbestemte klasser (Las Formativas) brukte jeg en modell som er basert på et seilermiljø i Danmark, miljøets suksessfulle faktorer (ESF) (Henriksen et al, 2010). Fokuset gjennom hele oppgaven er, som i ESF-modellen, både på et mikro- og makronivå. Dette valget begrunnes i at den tidligere forskningen hovedsakelig har fokusert på hva og hvordan aktører på mikronivå påvirker utviklingen av talent, men at man i liten grad har sett på faktorer som kulturell organisering og suksessfulle historier (Henriksen et al., 2010; Russell et al., 2012).

Valget av Defensor Sporting i Uruguay basert på klubbens meritter som talentutviklere (se figur 1 og 2 og dokument 5 i vedlegg 9.0). Selv om Uruguay er en liten nasjon rent befolkningsmessig, har landet en rik historie og betegnes som en tungvekt i fotballverden (Silveira og Biase, 2007). At landet befolkningsmessig er på størrelse med Norge er også noe av bakgrunnen for dette forskningsprosjektet.

Ved bruk av casestudie og kvalitativ forskning, hvor observasjon og intervju var sentrale metoder, tilbrakte jeg åtte måneder hos Defensor Sporting. I løpet av disse åtte månedene observerte jeg 128 treningsøkter og 64 fotballkamper, hadde feltsamtaler og gjennomførte 10 intervjuer med både spillere, trenere og andre personligheter i klubben.

Funnene i dette forskningsprosjektet deles i to, i form av makro- og mikro-samhandling. I makrosamhandlingen var forutsetninger i form av materielle og menneskelige ressurser en viktig drivkraft bak deres vellykkede utviklingsmiljø. Både spillerne og trenerne som informanter var samstemte i at de hadde litt av alt, altså det som kan beskrives som en balansert hverdag. Noe som også kan ses i sammenheng med det Williams og Franks (1998) la vekt på i deres teoretiske modell om viktigheten av alle de fire prediktorene for talent (fysiologiske, fysiske, psykologiske og sosiologiske). Videre hadde klubben en balanse mellom kortsiktig og langsiktig tankegang og hospitering av spillere og trenere innad i klubben. Forutsetningene kommer som en sentral faktor her, i form av klubbkultur og økonomi. Sist innenfor makronivået ble det funnet at betydningen av den kulturelle organiseringen i Uruguay og Defensor Sporting som klubb, var viktige med tanke på organisering, lidenskap og økonomi.

På mikronivået med fokus på treneren ble det funnet at språk hadde en betydning for utformingen av ungdomsakademiet til Defensor Sporting, Las Formativas (Schiefløe, 2003). Dette med bakgrunn i studien til Sæther (2004) hvor det ble funnet at topptrenere i Norge ikke var samstemte i deres forståelse av ordet talent. Informantene i Becker (2009) hevdet at en god trener skapte tre viktige miljøer. Det generelle miljøet, deling og åpenhet, samt kommunikasjonsmiljøet. Jeg valgte i tillegg å se på trenerteamet og suksessfulle historier og rollemodeller i Las Formativas og deres betydning for utviklingsmiljøet. Innenfor disse tre miljøene fant jeg ut at organiseringen og tilretteleggingen til treneren overfor spilleren var av viktighet og i samsvar med det den tidligere forskningen hadde påpekt (Salmela et al., 1996; Becker et al., 2009; Russell et al., 2012). Innenfor trenerteamet fant jeg ut at hele ansvaret for talentutvikling ikke bare ble lagt på skuldrene til hovedtreneren. Men viktigheten av koordinatorene, fysisk trener som assistent, mental trener, sosial medarbeider og rollemodeller var sentrale i skapingen av et komplett trenerteam som tilsammen er en god talentutvikler. I ESF modellen (2009) betydde de suksessfulle historiene, i form av effektiv utvikling av utøvere og gode prestasjoner, mye for miljøet. I samsvar med dette fant jeg også at historien til Uruguay og Defensor Sporting, både i form av resultater og utvikling av spillere hadde en signifikant betydning for et vellykket miljø i Las Formativas.

Forord

Denne masteroppgaven er gjennomført ved NTNU-Dragvoll i Trondheim, seksjon for idrettsvitenskap. Dette forskningsprosjektet har vært et krevende prosjekt, men samtidig en lærerik og spennende reise som jeg er stolt av å ha gjennomført. Jeg vil benytte anledningen til å takke min veileder Stig Arve Sæther for all hjelp han har gitt meg under oppgaveskrivingen samt hans evne til å se helheten. Hans hjelp har vært til stor nytte for gjennomføringen av denne oppgaven, spesielt da feltarbeidet foregikk i Uruguay og Montevideo. Etter mange timer med Skype, e-mail og veiledningstimer har han guidet meg gjennom et prosjekt jeg ikke kunne ha fullført på egenhånd.

Jeg ønsker også å takke den uruguayanske toppklubben Defensor Sporting for at de åpnet døren for meg til å kunne gjøre min casestudie i deres klubb i åtte måneder. En takk til alle spillerne og trenerne i Pichincha, men spesielt til Fernando, Mario, Mattias og Paolo. Det å kunne gjøre feltarbeidet samt jobbe som trener for en toppklubb i Primera Division i Uruguay var en ære og en livserfaring for meg.

En ekstra takk til min tidligere trener og mentor Helge Melkvik og Per Joar Hansen som gjennom deres tips og råd har oppfordret meg til å fullføre dette prosjektet. Til slutt ønsker jeg å takke min familie for deres forståelse og tålmodighet i denne perioden.

Trondheim, november 2014

Sarmed Saify

Innholdsfortegnelse

Sammendrag	i
Forord	iii
1.0 Innledning	1
1.1 Defensor Sporting som case	4
2.0 Viktigheten av talentutvikling	8
2.1 Klubben som talentutvikler	9
2.1.1 Kortsiktig eller langsiktig utvikling	11
2.1.2 Betydningen av felles kultur og filosofi	13
2.2 Treneren som talentutvikler	17
2.2.1 Trenerens betydning for utvikling	17
2.2.2 Betydningen av tilrettelegging av mestringsstro	19
3.0 Teoretisk modell (ATDE)	21
3.1 ESF	22
4.0 Metode	26
4.1 Casestudie	27
4.2 Tilgang til feltet	28
4.2.1 Feltobservasjon, feltnotater og feltsamtaler	29
4.3 Intervju	31
4.4 Utvalg og informanter	36
4.5 Fra feltnotater, feltsamtaler og feltobservasjoner til data og transkribering av intervju	37
5.0 Analyse	41
5.1 Makrosamhandling	42
5.1.1 Forutsetninger	47
5.1.2 Sosiale ressurser og rammer	53
5.1.3 Kortsiktig eller langsiktig talentutvikling?	55
5.1.4 Omstilling	59
5.1.5 Hospitering	63
5.1.6 La Garra Charrua – Betydningen av kultur og holdninger	69
5.2 Mikrosamhandling	71
5.2.1 Las Formativas	72
5.2.2 Det generelle miljøet skapt av treneren	75
5.2.3 Deling og åpenhet	79
5.2.4 Trenerteamet som talentutvikler	81
5.2.5 Suksessfulle historier og rollemodeller	84
6.0 Oppsummering	91
7.0 Veien videre	95
8.0 Litteraturliste	96
9.0 Vedlegg	I

1.0 Innledning

Martin Ødegaard er en ettertraktet gutt og kanskje den mest talentfulle 15-åringen i fotball-Norge. Lars Tjørnås, som er en anerkjent blogger innen fotball, hevder at samtlige storklubber fra hele verden er etter han. I hans råd til Martin om valg av fremtidig klubb og steget til europeisk fotball forteller han at det ikke finnes noen universell fasit på veien til toppen. Han hevder at miljøet rundt må skreddersy en plan som passer godt for dette individet, og anbefaler Ajax Amsterdam FC¹.

Hultman (2004) som har forsket på miljø og individ i barne- og ungdomsskolene i Sverige og England, er kritisk til synet på individ og miljø, og hevder at fokuset må endres. På skolen mener Hultman (2004) at vi fokuserer for mye på individet og hva som feiler det, fremfor miljøet som er rundt individet. Som et resultat av det mener hun at vi når vansker oppstår lett vil tolke det som om det er barnet som har problemet, som *er* problemet. Og legger til at elevenes problemer blir sett på som produkter av elevene selv. Slik forklarer hun den svake sammenhengen mellom teori og praksis; *“Jeg oppfatter dette som motsigelsefylt. I alt som angår barns læring, utvikling og sosialisering og som inngår i barnehagens og skolens teoretiske grunnlag, finner vi et uttalt samspillsyn hva angår relasjonen mellom barn og omgivelsene. Likevel viser en rekke studier at når disse perspektivene tas i bruk i psykologisk og pedagogisk praksis, rettes oppmerksomheten ikke mot samspillet, men først og fremst mot barna som individer”*.

I fotball har fokuset vært på individnivået. Fokuset er på hva spillerne besitter og ikke av egenskaper (Henriksen et al., 2010, Russell et al., 2011). I Enviroment Sucessful Factors (ESF) modellen til Henriksen og hans kolleger (2010), som vil være sentral i denne oppgaven, kommer det fram at de kritiserer synet på hva som påvirker utøveren mest. Deres modell utelukker ikke at de på individnivået og spilleren selv har en påvirkningskraft på utviklingen. Men i tillegg inkluderer de og tar for seg faktorer fra makronivået, som kultur, organisering og-, miljø, og deres påvirkning på utøveren. En studie som kan ses i denne sammenhengen er modellen som Williams og Franks (1998) utarbeidet om prediktorer innenfor fotball. Kort oppsummert går

¹ Lars Tjørnås. *Tjørnås til Ødegaard: Hvis du absolutt skal ut av Norge, velg Ajax*. Aftenposten. Oppdatert: 10.sep. 2014, Kl: 14:58. (http://www.aftenposten.no/100Sport/meninger/blogg/Tjarnas-til-Odegaard-Hvis-du-absolutt-skal-ut-av-Norge_-velg-Ajax-461409_1.snd).

denne modellen ut på å ta for seg alle de fire aspektene (psykologiske, fysiologiske, sosiologiske og fysiske) som kan påvirke utvikling hos et talent. Sammenhengen mellom de teoretiske modellene og praksisen kan være svak og motsigelsesfylt, som Hultman (2004) forklarer. Eggen, som ledet Rosenborg Ballklubb til Norges beste klubb og konkurrerte i Europa i mange år, forteller dette om hvordan han hadde utviklet et effektivt utviklings og presteringsmiljø; *“Sannheten kan virke komplisert og sammensatt, men er egentlig enkel og konkret. For sannheten er den at det er varige, grunnleggende verdier som i første rekke bærer lagprestasjoner framover. Verdier nedfelt i en samlende filosofi, som over tid skaper en kultur av og for mennesker som sammen er villige til å utføre prestasjonshandlinger gjennom et samarbeid som kommer innafra – samhandling”* (Eggen 2003, s.22). Gjennom en slik samhandling mener Eggen at gapet mellom det som sies og gjøres blir mindre. Fokuset vil da ikke kun ligge på hvordan og hvorfor spillerne ikke fikk det til, men at verdier og “småting” som gjøres i hverdagen kan skape en plusskultur (Eggen, 2003). Noe som i likhet med Henriksen og hans kolleger (2010) kritiserer den tidligere forskningens overdrevne fokus på mikronivåets (det som er lite eller nært) påvirkninger på talentet, fremfor hvordan miljøet på et makronivå (det som er stort eller overordnet) kan tilrettelegge for et miljø som muliggjør bedre utvikling og prestasjon (Schiefløe, 2003).

Overføringen fra dette til talentutvikling er at denne samhandlingen kan være viktig for å kunne skape et effektivt utviklingsmiljø hvor det tilrettelegges for at spillerne skal kunne ta steget fra aldersbestemte klasser til A-laget enklest og best mulig. Likevel er det slik at verken trenere, fotballklubber eller fotballeksperter er enige om hva ordet talent egentlig innebærer. De er ikke enige om definisjonen. Det er heller ikke forskningen (Howe, Davidson et al. 1998; Gagné 2004; Sæther 2004; Mong 2009; Ommundsen 2009). Dette gjør talentutvikling til et vanskelig tema å diskutere. Klubber og trenere har forskjellige meninger om hva som skal fokuseres på for å kunne utvikle et talent (Henriksen, 2010). En definisjon som kan gjør det lettere å forstå hva et talent er forklares slik av Singer; *“...an individual who disposes of a specific combination of anatomical-physical characteristics, abilities, and other personality traits which make it highly probable that he or she will attain the performance level of national or international top class athletes in one type of sport, provided that specific training and other environmental conditions are given”* (i Sæther 2004, s.3).

Med dette kan det forstås at et talent må ha en kombinasjon av medfødte egenskaper og påvirkningen fra miljøet rundt. Likevel viser funnene i studien til Sæther (2004), som undersøkte eliteserie-trenerens forståelse av talent i fotball, at de færreste kunne bruke ordet talent som et godt nok ord for å kunne beskrive spillerens utviklingspotensialet. Slik beskrev de det; “ ... *betegnelsen blir for generell, sier meg ingenting, at det er et misbrukt ord, har liten verdi, er diffust, for upresist og skulle gjerne ha hatt et annet ord ... Noe som tyder på at trenerne skulle gjerne ha hatt en annen betegnelse på fenomenet*” (Sæther, 2004, s.46-47). Med dette som utgangspunkt kan det stilles spørsmål ved viktigheten av å definere noen som mer talentfull enn andre. Hvorfor kan ikke fokuset og energien brukes for å legge til rette for et godt miljø, med et langsiktig syn-, på hvem som kan bli bedre og hvem som kan ta steget, eller kan vi ha en sunn kombinasjon av dem begge?

Praktiske modeller i lys av spillerutvikling

To praktiske modeller som kan illustrere hvordan praksisen foregår er klubbene Ajax FC og FC Barcelona, som gjennom en årrekke har vært effektive og dyktige i deres talentutvikling. Begge betegnes som gode eksempler på god talentutvikling, med tanke på antall spillere fra aldersbestemte lag som har tatt steget opp til deres A-lag og landslaget (Ingjerd 2012; Scavuzzo 2013). Begge bruker en modell som kalles for TIPS² (Scavuzzo 2013). Ifølge spillerutvikleren i Ajax, Eddie van Schaick, er egenskapen hurtighet en medfødt egenskap, men den kan også utvikles etter hvert. Likevel presiserer Schaick at Ajax i større grad fokuserer på egenskapene personlighet og innsikt som meget viktige for å utvikle gode spillere. Å skape et effektivt utviklingsmiljø for spillerne mener Schaick er en av hans største oppgaver. Schaick, som også er koordinator for aldersbestemte lag i Toekomst³, legger videre til at for å kunne utvikle spillere som kan ta steget i Ajax, noe deres historie viser med stolthet, er et godt miljø en viktig faktor for utviklingen av spillerens personlighet (Scavuzzo 2013). Barcelona, som står Ajax nær i filosofi og måte å jobbe på med tanke på talentutvikling, har i likhet med Ajax blitt ledet av fotballegenden Johan Cruyff⁴. Inspirert som elev av Cruyff, forteller spiller og senere trener Pep

² TIPS: det er forkortelsen på utvikling og selekteringsmodellen til Ajax og Barcelona og står for (Teknikk, Innsikt, Personlighet og Hurtighet).

³ De Toekomst: selve ordet betyr “fremtiden” på nederlandsk og er Ajax sitt akademi for aldersbestemte lag som ligger nær deres stadion Amsterdam Arena.

⁴ Johan Cruyff: er en tidligere nederlandsk fotballspiller. Cruyff var en nøkkelbrikke i Nederlands innføring av totalfotball. I tillegg har han trent Ajax og Barcelona.

Guardiola, som ledet Barcelona i fire sesonger til å bli “*tidenes beste klubb*”, viktigheten av et godt miljø for utvikling av spillere slik; “*It’s not only about the understanding of the game and their ability, but about human qualities*” ... “*I like to win. I like to train, but above all, I want to teach people to compete representing universal values; values based on respect and education. Giving everything while competing with dignity is a victory, whatever the scoreline suggest*” (i Balague, 2013, s.340, 341).

Dette viser at fokuset i to vellykkede utviklingsmiljøer som La Masia og Toekomst ikke bare er på hvordan en ball skal sparkes og behandles, men viktigheten av å ha en *plusskultur* som Eggen mener er en viktig faktor for utvikling og prestasjon (Eggen 2003). Men hvordan ser en slik plusskultur ut? Finnes det modeller med klare kriterier for hvordan et effektivt utviklingsmiljø skal være? Hva gjøres i slike miljøer, og hva er fokuset i treningsarbeidet? Er det viktig å fokusere på innholdet og organiseringen av treninger for unge spillere, eller er det viktigere å skape et miljø hvor flest mulig kan være med lengst mulig?

Denne oppgaven tar for seg en forståelse av hvordan talentutvikling skjer i et effektivt utviklingsmiljø i Defensor Sporting Club de Montevideo- Uruguay. Etter å ha kartlagt forskningen på dette feltet vil denne oppgaven begynne med klubben som talentutvikler. Under klubben vil langsiktig og kortsiktig utvikling, samt kultur og filosofi være sentrale emner. Videre vil treneren som talentutvikler være i fokus. Jeg vil videre gjøre et poeng ut av å bruke eksempler fra trenere på høyt nivå, deres uttalelser og beskrivelser av sine trenerpraksis, for å underbygge og belyse den teoretiske modellen med praktiske eksempler. Videre vil jeg ta utgangspunkt i ESF-modellen som tar utgangspunkt i et seilermiljø i Danmark. Denne modellen fokuserer og ser på flere aspekter for å kunne forstå et utviklingsmiljø enn bare fra mikronivået.

1.1 Defensor Sporting som case

I september 2007 ble Defensor Sporting Club de Futbol kåret til verdens beste fotballklubb. Denne statistikken ble utregnet av IFFHS⁵ (Verdens ranking for klubber). Grunnen til at Defensor Sporting vant denne kåringen var deres resultater nasjonalt og internasjonalt i denne måneden. I 2013/14 sesongen kom Defensor Sporting for første gang i deres historie til semifinalen i Copa

⁵ Defensor Sp. es el mejor del mundo en setiembre. (04 oktober, 2007, 15:19).
<http://www.lr21.com.uy/deportes/277885-defensor-sp-es-el-mejor-del-mundo-en-setiembre>

Libertadores⁶. I gruppespillet, som de vant, spilte de mot lag som Cruzeiro FC⁷ og Universidad de Chile⁸, med flere store brasilianske stjerner i spissen. Likevel er det ikke resultatene de har oppnådd denne oppgaven handler om. Defensor Sporting er ifølge trenerne og spillerne i klubben, og ifølge deres og fotballforbundets dokumenter (se figur 1 og 2 og dokumentene 4 og 5 under del 2 i vedlegg 9.0) den mest effektive klubben i Uruguay til å utvikle fotballspillere til sitt eget A-lag, aldersbestemte klasser og A-landslaget. I 1976 skjedde det noe historisk i uruguayansk fotball. Defensor Sporting ble det første laget utenom de to “store” Penarol FC og Nacional FC til å vinne Primera Division. Defensor Sporting vant ligaen med egenproduserte spillere og trenere fra naboområdet (Punta Carretas) (Mendoza, 2013). Denne tradisjonen er klubben stolt av å ha tatt vare på, og som følge av det begynte klubben i årene etterpå å bygge Complejo Eduardo Arsuaga, som også kalles “Pichincha” etter gatenavnet (ibid) (se bilde 1 og 2 under del 3 i vedlegg 9.0). På Arsuaga-anlegget har Defensor Sporting seks gressbaner, en kunstgressbane, et styrkerom, et spiserom og tre garderober. Dette anlegget er forbeholdt treninger og kamper for aldersbestemte klasser i Defensor Sporting.

Men hvorfor falt valget på Defensor Sporting og Uruguay? En av hovedårsakene til hvorfor jeg velger å se på talentutvikling i Uruguay og i Defensor Sporting som klubb, er at Uruguay er et “lite” land når det kommer til populasjon, sammenlignet med sine naboland (Argentina og Brasil) (Silveira og Biase, 2007). Det er ingen hemmelighet at fotball er “religion” på dette kontinentet. Og som i Afrika og Asia er unge spillere fra dette kontinentet også lystne på å ta steget til europeisk fotball. En respondent i Ødegaards (2009) masteroppgave som omhandlet en forståelse av forestillinger hos unge spillere i Ghana, forklarte dette steget til Europa som å komme til himmelen. Selv om Uruguay er et lite land geografisk og befolkningsmessig i forhold til sine naboland, har landet en rik historie og betegnes som en tungveker i fotballverden. Uruguay vant nemlig Olympiske turneringer (tidligere VM) i 1924 og 1928. På Estadio Centenario⁹ i Montevideo i 1930 vant de verdens første VM, et mesterskap hvor de ble regnet som favoritter (Mendoza, 2013). I 1950 overrasket de en hel verden og vant VM på hjemmebanen til Brasil,

⁶ Copa Libertadores er den største klubbturnering i Sør, Sentral og Latin Amerika.

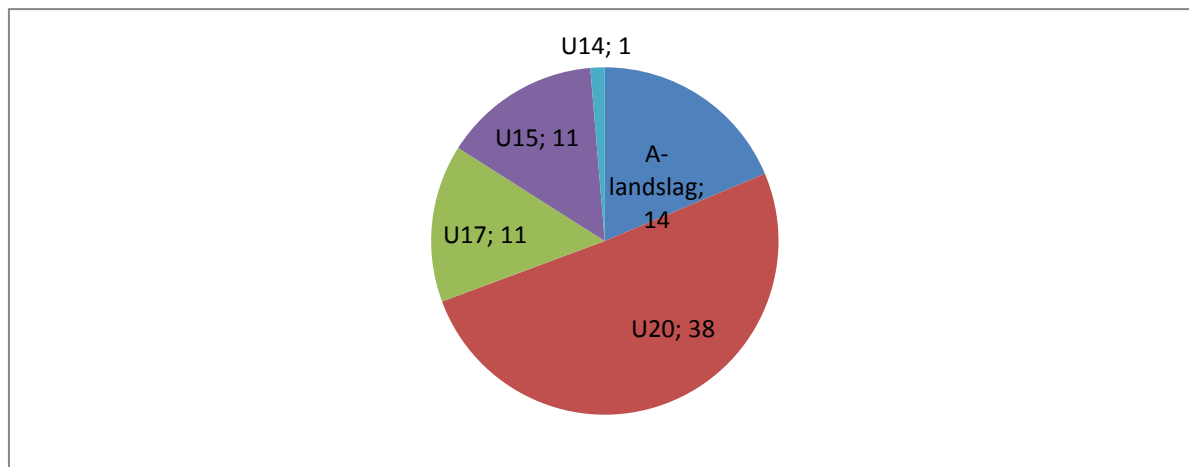
⁷ Cruzeiro FC er en av toppklubbene i Brasil og kommer fra Belo Horizonte.

⁸ Universidad de Chile er en av de beste klubbene i Chile, og er fra Santiago.

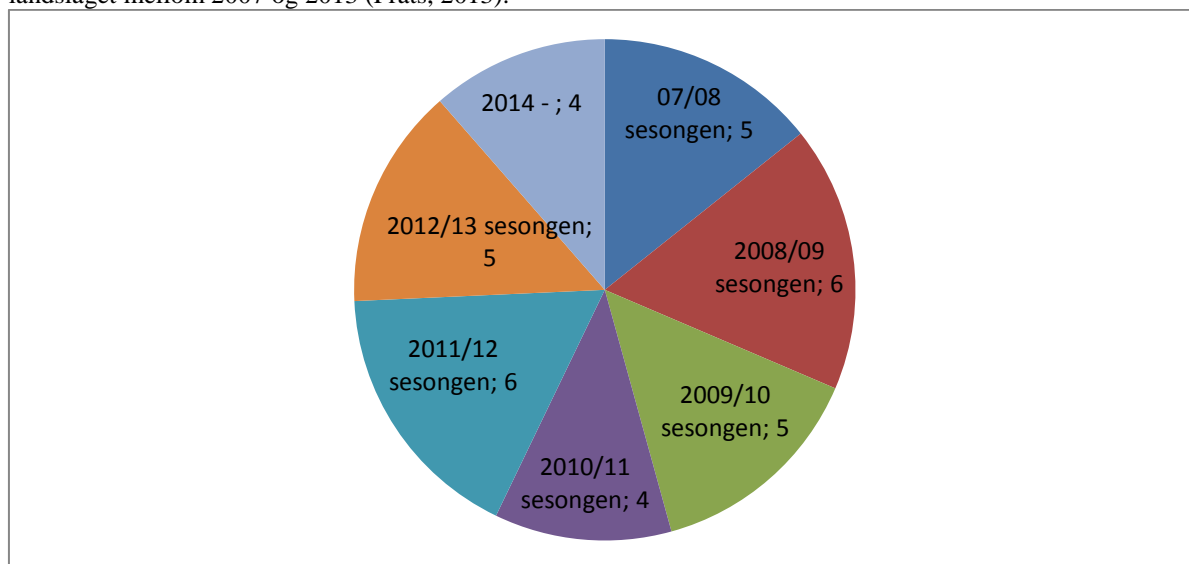
⁹ Estadio Centenario er hjemmebanen til det uruguayanske landslaget, hvor det første verdensmesterskapet ble arrangert i 1930. Dette stadionet ligger i Montevideo.

Maracanã¹⁰ i Rio de Janeiro. Dette i tillegg til at de er det mestvinnende landslaget i Copa América¹¹, med hele 15 seiere (Argentina er neste med 14) (Silveira og Biase, 2007).

Det at Defensor Sporting er sterkest representert i A-landslagstroppen for VM 2014, så vel som U20- og U17-VM som ble spilt sommeren og høsten 2013, er et tegn på at klubben dyrker flere gode talenter som tar steget fra deres ungdomsrekker til aldersbestemte lag og A-landslaget. Ikke bare det men, gjennomsnittlig hvert år tar nærmere 5-6 spillere steget til deres A-lag.



Figur 1. Viser oversikt over spillere som har tatt steget fra Defensor Sporting Club til aldersbestemte klasser og A-landslaget mellom 2007 og 2013 (Prats, 2013).



Figur 2. Viser oversikt over antall spillere som har tatt steget fra aldersbestemte klasser til A-laget i Defensor Sporting Club de siste 6 årene (Silveira and Biase 2007).

¹⁰ Maracanã er hjemmebanen til det brasilianske landslaget, hvor begge finalene for verdensmesterskapene de arrangerte i 1950 og 2014 ble spilt. Dette stadionet ligger i Rio de Janeiro.

¹¹ Copa América er landslagsmesterskapet for Sør-Amerika.

Det at en liten nasjon, med 14 av 16 eliteseriekubber sentrert i hovedstaden Montevideo utvikler et godt landslag har fasinert meg. Enda mer fasinert ble jeg av Defensor Sporting, som verken er den rikeste eller den største i uruguayansk fotball, men likevel er sterkest representert i landslagene og lever av å utvikle spillere til A-laget. Dette har gjort meg nysgjerrig på å forstå hva som foregår i denne klubben. Valget av ESF-modellen til Henriksen og hans kolleger (2010) begrunnes med at den tar for seg et større aspekt enn bare det som er rundt utøveren, mikronivået. Modellen prøver å forstå utviklingsmiljøet ut fra et organisatorisk og kulturelt nivå. I tillegg til å forstå talentutviklingen i et effektivt utviklingsmiljø ut fra mikronivået, eksisterer det også en anerkjennelse av at det kan være faktorer fra makronivået som påvirker klubben, trenerne, spillerne og hele miljøet.

Med bakgrunn i dette har jeg kommet fram til disse problemstillingene;

1. Hvordan kan vi gjennom organiseringen og tilretteleggingen av klubben, og treneren som talentutvikler, forstå hvordan det blir skapt et godt og effektivt utviklingsmiljø hos Defensor Sporting?

2. Hva betyr kultur og suksesshistorier for utviklingsmiljøet?

For å kunne besvare disse problemstillingene vil jeg systematisk ta for meg klubben og deretter treneren som talentutviklere. De vil bli sett i lys av ESF-modellen til Henriksen og hans kolleger (2010) og eksempler i form av uttalelser og praksiser fra trenere og deres klubber på høyt nivå.

2.0 Viktigheten av talentutvikling

Økonomi vs. Klubbkultur

Talentutvikling er viktig for fotballklubber av mange årsaker, men en av de viktigste er de økonomiske. Økonomi som en avgjørende faktor for det direkte utfallet av ligaene i England, Spania og Italia på basis av klubbens inntekter fra TV- og medierettighetene påpekes som viktig (Solberg et al, 2010). Videre i denne studien, som tar for seg fordelingen av TV- og medieinntektene mellom klubbene, viser at det skaper et skille før ligaen har startet. I Spania og Italia er det individuelle avtaler, mens i England er det kollektive. Skillet mellom disse avtalene er at de som trekker mest oppmerksomhet og har de største stjernene får mest, som Real Madrid og Barcelona i Spania. Ut fra dette fordelingsproblemet kan det skapes et skille mellom lagene (ibid). Med tanke på talentutvikling må de andre klubbene dyrke, stole på og satse på egne talenter i større grad av to grunner; den første fordi de ikke har råd til å konkurrere om spillere med de største klubbene på grunn av prisnivået. Den andre er at klubbene kan tjene penger på å utvikle gode spillere for deretter å selge dem til større klubber.

I sesongene -79 og -80 var RBK i en konsolideringsperiode, som Eggen (2010) kalte det. Klubben hadde ingen penger til å kjøpe spillere, og dermed kom viktigheten av å begynne og dyrke egne spillere fra nærmiljøet, forklarer Eggen. Et annet eksempel på økonomiens rolle er begynnelsen av 2002/2003-sesongen, hvor 15 italienske klubber var på randen av å bli nedgradert fra sine divisjoner (Solberg et al, 2010). Som følge av dette måtte mange klubber selge eller kvitte seg med sine største stjerner og kutte betraktelig ned på lønninger (ibid). Som følge av dette måtte klubbene grave dypt i sine ungdomsrekker. Den tidligere utenlandsproffen Dan Eggen uttalte seg om situasjonen etter den siste økonomiske krisen i Europa og dens påvirkning på Tippeligaen. Han hevder at økonomisk uro gjør Tippeligaen yngre, sammenlignet med for fem til åtte år siden, da klubbene kjøpte mange utenlandske spillere framfor å satse på egne talenter (Holmen, 2012).

En annen årsak kan være viktigheten av tilhørighet som et tegn på vellykket talentutvikling i en klubb. Det at både Barcelona og Ajax betegnes som vellykkede klubber når det kommer til talentutvikling kan skyldes deres gode tall for hvor mange spillere de har utviklet gjennom sine aldersbestemte lag som både har tatt steget til deres A-lag og landslaget (Aune 2011; Scavuzzo 2013). I følge Balagua (2012) hadde Barcelona under Pep Guardiola opptil 7 egenutviklede

spillere i sin førsteleiver i Champions League-finalene i 2009 og 2011. Dagens Ajax tropp inneholder kun 3-4 spillere som er utviklet i andre klubber, resten fra 25 -mannstroppen er egenproduserte (Scavuzzo 2013). Prestisjen ved å ha egenutviklede spillere på A-laget kan skape en kultur. En kultur som betegnes som en suksessfull og effektiv utviklingskultur. Dette kan forklares når spillerne betegnes som egenutviklede¹². Egenutviklede spillere vil kunne gi laget sitt noe annet enn innkjøpte spillere (Balague 2012). Årsaken til dette er at egenutviklede spillere er lært opp i hva klubben består av, og hva det betyr å spille for klubben. Pep forteller at Cruyff forandret systemet til Barcelona sakte men sikkert, der La Masia¹³ begynte å produsere stadig flere egenutviklede spillere. For å nevne noen, har Pep, Messi, Xavi, Puyol og Inesta alle gått gradene i La Masia. Pep Guardiola foreteller det slik: *“The player who has come through La Masia has something different from the rest, it’s a plus that’s only comes from having competed in a Barcelona shirt from the time you were a child”* (Balague, 2013, s.340).

2.1 Klubben som talentutvikler

I forskjellige sammenhenger blir det å finne en balanse i livsstilen, framstilt som en avgjørende faktor for utvikling. At en fotballutøver kan ha et liv med få og balanserte stressfaktorer kan hjelpe utøveren med å blant annet holde seg skadefri, gi bedre motivasjon, utvikling og prestasjoner (Russell et al, 2012). For at en utøver skal kunne ha et balansert liv i overgangsfasene i aldersbestemte lag bør klubben legge til rette for et balansert miljø som er gunstig for utøverens utvikling. Respondentene i studien til Becker (2009) som var spillere på toppnivå beskrev en god trening som systematisk og strukturert. Det at klubben har en god sammenheng mellom det de sier og gjør kan være viktig for spillerne. En av respondentene forklarer det slik; *“The system is just the way they put things in, the instillation of a plan, the work week, the philosophy of practice, and how the days are structured”* (Becker 2009, s.103). I denne sammenhengen kommer viktigheten av organisasjonskultur inn i bildet. En slik kultur gir grunnlag for opplevelser av identitet, fellesskap, bidrar til systemstabilitet og gir mening og retning for handling (Schieffloe, 2003). Schieffloe (2003) hevder videre at slike felles oppfatninger er viktige og nødvendige, dersom organisasjonen skal stå samlet og opptre koordinert overfor

¹² Egenutviklet spiller: er en spiller som har vært i klubben i 3 år før han har fylt 21 år, uansett nasjonalitet.

¹³ La Masia: er juniorarkademiet til fotballklubben FC Barcelona og ligger like ved Camp Nou, FC Barcelonas storstadion.

felles utfordringer (ibid). I likhet med det Russell (2012) påpeker, hevder Schiefloe (2003) at fellestrekkene for at en organisasjon skal lykkes, er en kultur med hensikt og overordnet målsetting, grunnleggende midler og metoder, kriterier for resultatmåling, språk og begrepssystem og kriterier for å fordele status, makt, autoritet, belønning og straff. Noe som kan ses i lys av det Eggen (2003) påpeker om forenkling av filosofi.

Likevel er det lite sannsynlig at man kan lage en modell for spillerutvikling som vil være universell for alle klubber, uavhengig av kultur og utviklingsmiljø. For spillerne er det viktig at det er en sammenheng mellom klubbens uttalte filosofi og gjennomføringen av den. Det at de føler at hverdagen på treningsfeltet er strukturert kan være viktig for dem (Eggen 2003, Becker 2009). I noen kulturer er enkelte foretak, regler, normer og lover bedre egnet enn i andre kulturer (Schiefloe, 2003). Som et eksempel kan det å ha en 4-3-3 formasjon passe godt for Barcelona og Ajax for å kunne utvikle unge spillere til deres A-lag, dersom de har disiplinerte utøvere som har egenskaper til å spille og forme seg etter en slik struktur og system. Disse miljøene blir ofte framstilt som klubbene med “the best practice”, med tanke på hvordan god talentutvikling skal drives. Så hvorfor er det ikke flere som etterligner den, spesielt siden det de gjør i Toekomst og La Masia er verdenskjent og blir framstilt som riktig og velfungerende?

Forklaringen kan ligge i forskjeller i kultur og miljø. For hvilke prinsipper skal en fotball klubb følge i et utviklingsperspektiv? Svaret er ikke enkelt, men en vellykket fotballklubb bør kunne være som et hjem for fotballspillerne, hvor de ikke bare lærer om fotballfagelige ferdigheter. Det er en plass hvor unge utøvere kan sosialisere seg, få seg venner og vokse som mennesker (Balague 2012). Slik forklarer Pep klubbens rolle og dens viktighet for utøverens prestasjoner og utvikling; *“The club, the director and the coach try to reduce the element of surprise, of unpredictability, in a game through training and analyzing the opposition”* (Balague 2013, s.12).

Dermed er det viktig at klubben tilrettelegger for trenerne som igjen kan tilrettelegge for spillerne for å gi dem en balansert hverdag. På denne måten skjer det en samhandling mellom flere ledd i klubben. Men ikke minst kommer viktigheten av kriteriene Schiefloe (2003) og Russell (2012) påpeker. En samhandling som inneholder disse kriteriene kan være avgjørende for klubbens suksess (Eggen 2003). Videre har fotballklubbene ulike filosofier, målsettinger og verdigrunnlag de bygger lagene sine rundt. Til tross for forskjellene og de mange ulike måtene å gjøre ting på i en klubb, er et miljø noe alle har til felles. Et miljø er den kulturen menneskene i klubben skaper i

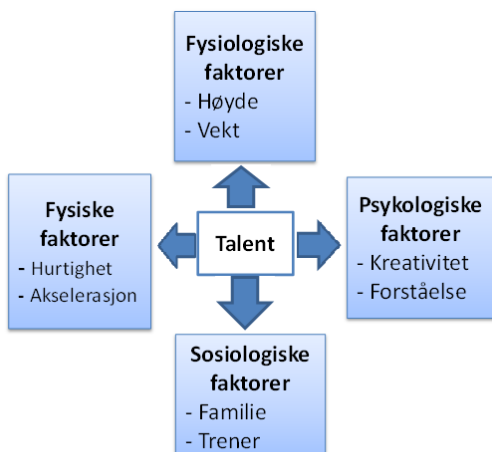
hverdagen. Den er essensiell og viktig for samfunnet (Schiefløe, 2003). Tidligere forskning har fokusert på faktorer som signifikante andre, foreldrestøtte, trivsel og alderseffekten (Bush, Salmela et al. 2010) som viktige faktorer innenfor talentutviklingsmiljøet nærmest utøveren. Likevel har talentutviklingsforskerne et delt syn på talentutvikling, noe som har ledet forskningen i to retninger; “Delibrate play” (fokus på varierte idretter i tidlig alder før spesialisering senere). Og på den andre siden “Delibrate practise” (fokus på tidlig spesialisering, stram struktur og organisering av trenerne, men mindre lekpreget aktivitet) (Henriksen, 2010; Russell, 2012). I begge disse retningene er det enighet om at det skal legges ned de velkjente 10 000 timene med arbeid, trening og innsats for at en utøver skal kunne ta steget fra amatør til ekspertnivået. Forskjellen går på hvor mange av disse timene som skal være lekpreget eller målrettet. På en side argumenterer forskerne for at mye målrettet trening fører til skader og tidlig “drop out”. På den andre siden hevdes det at talentene ikke spisses tidlig nok dersom de skal bli framtidens toppspillere (Andresen 2012).

Selv om vi vet at noen klubber er kapable til å utvikle sine egne spillere i større grad enn andre, er det likevel lite forskning som har sett på gode utviklingsmiljøer. Et unntak er Russell og hans kollegaer (2012) og Henriksen og hans kolleger (2010), som så på betydningen av trenerne, organiseringen, kulturen og de medfødte egenskaper til spillerne i denne sammenheng. Tidligere forskning har fokusert på å forstå hva, hvorfor og hvordan et talent utvikles fra et mikronivå. Dette betyr at den tidligere forskningen har sett på de nærmeste rundt en utøver og hvordan de påvirker dens utvikling, men lite på et helt miljø og dens påvirkning på talentet. Fokuset bør legges på å sette *langsiktige mål og metoder, skape et vidtfavnende og sammenhengende meldinger og støtter, vektlegge riktig utvikling ikke tidlig suksess og individuell og pågående utvikling* (Russell et al, 2012: Schiefloe, 2003). For å oppnå dette er det viktig å få til samhandling mellom flere ledd innenfor et miljø. Her må trenerne, foreldre, signifikante andre, klubben, styret og alle andre som er involvert i utviklingsprosessen bidra med sitt for å skape et slikt miljø.

2.1.1 Kortsiktig eller langsiktig utvikling

Modellen nedenfor er en teoretisk modell som ser på viktige faktorer rundt et talent. Den velges her i sammenheng med talentutvikling. Som det vises i modellen er det fire kategorier som

predikerer et talent. Disse kategoriene er **fysiologiske** (høyde, vekt, etc.), **fysiske** (hurtighet, akselerasjon, styrke, utholdenhet etc.), **psykologiske** (kreativitet, forståelse, motivasjon, etc.) og **sosiologiske** (familie, trener, venner, signifikante andre, etc.) (Williams og Franks, 1998). I sammenheng med kortsiktig og langsiktig talentutvikling og TIPS-modellen til Ajax og Barcelona, kan denne modellen ses på som den såkalte “balanseskaperen” for en klubb som ønsker å ha et effektivt utviklingsmiljø. Noen av faktorene under hver og en av disse fire kategoriene kan i øyene til en klubb og trener være viktigere enn andre for å oppdage og utvikle et talent, avhengig av hvilken spillestil, filosofi eller kampplan klubben legger opp til. Noe som også kan ses i sammenheng med usikkerheten rundt definisjonen av et talent. Noen av disse faktorene og kategoriene kan være kortsiktige eller langsiktige faktorer å se etter og jobbe med for en trener og klubb. At en spiller er høy og fysisk stor i aldersbestemte klasser vil muligens gi han eller henne en fordel mot andre som ikke ennå er ferdigutviklet og er mindre. Det samme gjelder hurtighet eller akselerasjon. Likevel er det viktig å ikke overse viktigheten av de sosiologiske og psykologiske faktorene som kan spille sine roller i utviklingen av et talent (Williams og Franks, 1998).



Teoretisk modell 1. av den teoretiske modellen til Williams og Franks (1998).

Det Williams og Franks (1998) ser på i deres modell kan ses i sammenheng med Bloom (1985) som tar for seg 25 suksessfulle utøvere i deres idretter. Han viste at deres mestring som eliteutøvere ikke hadde sammenheng med deres prestasjoner da de var unge. De presterte altså ikke på det samme nivået da de var i aldersbestemte lag (Russell et al, 2012). Videre viste

resultatene til Bloom at færre enn 10 % av utøverne som var regnet som suksessfulle i 11-12 års alderen, nådde elitenivået som seniorutøvere. På basis av dette spør Russell og hans kolleger (2010) videre om behovet for at trenerne og klubbene burde se bort fra å sammenligne tidlige prestasjoner som årsaker til veien til eliten.

En annen studie gjort av eliteishockeyspillere viser at utøverne ikke nådde sitt toppnivå før seint i 20-års alderen. Med dette presiseres viktigheten av å ha langsiktig syn på utvikling (Russell et al, 2012), og ikke ha det for travelt i utviklingen av unge talenter. I denne sammenhengen har flere studier tidligere vist til at tidlig spesialisering kan relateres til tidlig “drop out” og “bortkastet talent” (Gould, et al. 2002; Gilson and Feltz 2012; Russell et al. 2012). For å kunne tenke langsiktig i en klubb er det viktig at trenerne, signifikante andre og kulturen til klubben er enhetlig og samstemt systematisk for å drive en slik utvikling. Eggen (2003) beskriver dette gjennom samhandling. For å forstå dette bedre ønsker jeg å sitere det Eggen forklarer om filosofi og kultur; *“Filosofi er et felles sett av tanker og ideer, nedfelt i lover, regler og normer, skrevne og uskrevne. Filosofien skal være enkel, slik at alle i systemet skal kjenne til den. Kultur henger sammen med filosofi og er en den synbare konsekvensen av filosofien. Det vil si hvordan filosofien i praksis manifesterer seg i atferd på og utenfor banen”*. (Eggen 2003, s.23-24).

2.1.2 Betydningen av felles kultur og filosofi

Kultur er et latinsk ord og betyr å dyrke fram eller gjendyrke (Eggen, 2003). Schiefloe (2003) definerer det slik; *“Mennesker lever sine liv som medlemmer av et samfunn. Kultur er en forutsetning for et samfunns eksistens. Alle samfunn har derfor en kultur som er særegen og i større eller mindre grad forskjellig fra kulturen i andre samfunn”* (ibid:128).

En kultur skaper seg selv igjen. Og ved å ha positive opplevelser som over tid blir med oss, som vi gjør til holdninger og vaner, kan vi gjennom dem dyrke fram en positiv kultur, *plusskultur* (Eggen 2003). Sagt på en annen måte kommer en holdning til uttrykk som varig tilbøyelighet til å oppfatte eller handle ovenfor personer eller situasjoner på en bestemt måte. Holdninger er en form for konkretiserte verdier (Schiefloe, 2003). Eggen forteller videre at dette er grunnlaget til RBK som klubb lag. Et annet eksempel på kultur innenfor fotball kan være det Sam Kelly (2014) beskrev som den uruguayanske kulturen i sin artikkel om Uruguays sjanser foran VM 2014; *“A never-say-die spirit (known in Spanish as 'La garra charrúa', after the Charrúa natives who*

inhabited the region and fiercely resisted European settlement.) That spirit stands Uruguayan football in good stead for the future". Denne kulturbeskrivelsen av Kelly kan forstås og tolkes som en lidenskapelig kultur. For å forstå en slik lidenskapelig kultur som den uruguayanske, er det viktig først å definere hva lidenskap er; *"A strong inclination and desire toward an activity that one likes, finds important, and in which one invests time and energy. Thus, for an activity to represent a passion for people, it has to be significant in their lives, something that they like (or even love), and something at which they spend time on a regular basis"* (Vallerand et al, 2003). Videre kan en slik "kjærlighet" for noe som i dette tilfellet er en idrett og fotball deles i to retninger: Harmonisk lidenskap og tvangslidenskap. Forskjellen er hvordan individet rangerer posisjonen og verdien av det den holder på med i sitt liv. Hvor mye plass og energi det tar, og på bekostning av hvem og hva (Vallerand et al, 2003). En person med harmonisk lidenskap kan ha en sunn balanse, i motsetning til en med tvangslidenskap, hvor målet for lidenskapen kommer foran alt annet i livet.

Alex Ferguson, som var en legendarisk trener på internasjonalt nivå i over 20 år, beskrev viktigheten av å skape et godt grunnlag og en kultur slik; *"Fra øyeblikket jeg kom til Manchester United, tenkte jeg bare på én ting: Å bygge en fotballklubb. Jeg ville bygge den helt fra bunnen av. Den første tanken til 99 prosent av nyansatte managere er å sørge for at de vinner og overlever, og gjerne henter inn erfarne spillere. I noen klubber trenger du bare å tape tre kamper på rad for å få sparken. I dagens fotballverden med en ny type direktører og eiere, er jeg ikke sikker på om noen klubber vil ha tålmodighet nok til å vente på en manager og la ham bygge et lag over en fireårsperiode. Å vinne en kamp er en kortsiktig tenkning, fordi du kan tape den neste. Å bygge en klubb gir stabilitet og kontinuitet"* (Elberse 2013). Ut fra det Ferguson sier kan det forstås slik at en klubb som organisator bør være langsiktige og tillate sine trenere å bygge et lag, noe han innrømmer er vanskelig i dagens fotball. Men for at en klubb skal kunne lykkes er det viktig å bygge hele klubben og ikke kun se på de neste kampene. Som del av dette bildet kommer viktigheten av talentutvikling inn.

Budskapet er klart; vi må støtte sammenhengende filosofier, metoder og målsettinger innad og utenfor utviklingsmiljøer for å oppnå bedre talentutvikling (Russell et al, 2012). I denne sammenhengen kommer også viktigheten av trenerens og klubbens oppmuntring for å utvikle utøvere som ser etter langsiktig suksess. Dette kan skje gjennom en sammenhengende filosofi,

metoder og målsettinger over et helt system i en klubb. Hvor alle i klubben jobber samlet for å oppnå disse målene, og gjennomføre metodene og filosofien (Russell et al, 2012). Likevel er det flere studier som peker på viktigheten av trenerne i en fotballklubb. Spesielt når valget er tatt om å satse på denne idretten (Bloom, 1985, Gould et al., 2002). Treneren er likevel ikke den eneste som kan påvirke utøverens utvikling. Skole, foreldre og signifikante andre er viktige også (Csikszentmihalyi et al., 1993; Durand-Bush & Salmela, 2002). Altså kombinasjonen av å tilby unge utøvere utfordringer, deltakelse og samtidig støtte vil hjelpe dem med å utvikle visse egenskaper og atferd som kan gi utbytte i et langtidsperspektiv (Cote, 1999; Csikszentmihalyi et al., 1993; Gould et al., 2002), og den praktiske og finansielle støtten som kommer fra familien og foreldrene (Bloom 1985). Signifikante andre og deres involveringer i den unge utøverens liv er også viktig (Gould et al., 2002). Jobben til en fotballklubb er å skape et balansert miljø hvor unge utøvere er ivaretatt og føler seg trygge. Forskningen viser i denne sammenhengen at rollemodeller er viktige for utviklingen av talenter. Forskningen vektlegger viktigheten av rollemodeller og deres effekt på moralen (Russell et al, 2012). Videre viser forskningen at enhver påvirkningsperson for unge utøvere, som for eksempel foreldre, kan ha en stor innflytelse på deres selvtillit og holdninger (Bloom et al, 1985). Hvis rollemodeller brukes riktig, vil disse personene i et langtidsperspektiv være av stor viktighet for utvikling av holdninger og personlighet (Gould et al., 2002, Cote 1999). Alt fra trenere, foreldre, skole og supportere kan til enhver tid være viktige for utviklingen av unge utøvere. Disse personene som rollemodeller kan være viktige for unge utøvere for å maksimere påvirkningen av deres valgmuligheter (Gould et al., 2002, Cote 1999).

Da Guardiola var på La Masia var det viktig å ha en rollemodell der før han tok steget til A-laget. For Guardiola var Guillermo Amor viktig for hans utvikling, han forklarer det slik;

“At the time I started to pay attention to everything that you said, I was thirteen years old. I didn’t just follow every one of your games, but also the training sessions; I paid attention to your attitude, because you faced everyone as if your life depended on it. I used to have my practical football session at 7 p.m. on an adjacent pitch; but I used to turn up two hours earlier, so I could listen in on the theory class on pitch number 1; seeing how you carried yourself, how you encouraged your team-mates, how you asked for the ball, how you listen and how you earned the respect of everyone around you. I pay tribute to you today for every one of those moments you

gave us back then at La Masia on pitch number 1, during mealtimes, in the dressing room, throughout the holidays, away at hotels and even on television” (Balague 2012, s.35).

At klubben kunne tilrettelegger for et miljø som tillater eldre spillere å påvirke de yngre hadde en signifikant rolle for Guardiola og mange andre spillere i La Masia. Amor ble som en storebror for Guardiola, noe han tolket som at klubben ikke bare handlet om en plass hvor du har fasiliteter for å komme og trene og utvikle deg som fotballspiller, det handlet om å gjendyrke en kultur videre gjennom spillere som visste hva klubben bestod av. Mange år senere da Guardiola ble førstelagstrener for Barcelona, bestemte han seg for å ansette Amor, sin tidligere rollemodell, som koordinator for talentutvikling i klubben. Hovedhensikten var å fremme egenproduserte barcaspillere som brenner for klubben (Balague 2012).

2.2 Treneren som talentutvikler

Flere studier peker på den viktige rollen en trener har på utøverens utvikling. I toppidretten består trenerens rolle i større grad av å forbedre og maksimere prestasjonene (Gilbert 2011), mens for spillere som er på vei til toppidretten handler det mer om utvikling, læring og tilrettelegging (Ommundsen 2009; Russell et al, 2012). Som nevnt tidligere og som forskningen viser til, kan et talent påvirkes av flere faktorer gjennom sin utvikling fra aldersbestemte lag til elitenivå (Sæther 2004; Kelly 2008; Carvalho og Guadalupe 2011; Russell et al, 2012). Men trenerne og deres påvirkning viser seg å være en sterk faktor som har en påvirkning på utøverens utvikling og prestasjoner både på elite- og amatørnivå (Russell et al, 2012). Likevel tar mesteparten av forskningen for seg trenerens påvirkning på spillere som allerede er på toppnivå, og i mindre grad treneres påvirkning på spillere i aldersbestemte klasser. Studien til Russell og andre kolleger (2012) omhandler imidlertid overgangen «key transitions» fra aldersbestemt til elitenivå, og er blant få studier som har sett på dette (Russell et al, 2012).

Salmela (1996) brukte i sin studie dybdeintervju, og fant at toptrenere innenfor flere lagidretter fokuserte på organisering, gruppeprosesser og motivasjon som metoder for å utvikle talenter fra amatør- til ekspertnivå. I en annen studie av Salmela sammen med Cote og andre medarbeidere (1995) var fokuset på læring/coaching prosessen. I denne studien ble flere trenere intervjuet, og det ble laget en kunnskapsmodell om trenerens forståelse og kunnskap om utøvers læring. Konkurransen, trening og trenerens stil/rolle viste seg å være viktige funn i denne studien. Slike prosesser kan ses i sammenheng med unge utøvere i aldersbestemte klasser som er i ulike utviklingsfaser både fysisk og mentalt, hvor de trenger ulike trenere og gode miljøer skapt av trenerne. Dette kan videre ses i sammenheng med det som påvirket Guardiola i hans oppvekst i Barcelona (Balagua, 2012). Cruyff og andre treneres påvirkning spilte en rolle for hans utvikling. Som kaptein, gjennom diskusjoner, toveiskommunikasjon og samtaler med Gaal både på og utenfor fotballfeltet, utviklet han seg til en bedre spiller som kunne ta mer ansvar på banen og lede laget på en annen måte enn tidligere (ibid).

2.2.1 Trenerens betydning for utvikling

Treneren er ikke bare ansvarlig for utviklingen av de mentale, fysiske, tekniske og taktiske egenskapene til spilleren, men det forventes også at han vinner (Becker 2009). I tillegg til at treneren kan påvirke egenskapene hos en spiller, har treneren en avgjørende rolle når det kommer til spillerens prestasjoner (Carvalho 2011, Gilbert 2011). Men kanskje viktigst av alt er det at

treneren, som en nøkkelperson, står utøveren nærmest av alle. Dermed har treneren, som mentor og lærer, sterk påvirkning på utøverens personlighet. Slik forklarer en av respondentene i studien til Becker (2009) det; *“Being away from home and really having someone to look up too and coach you, and mentor you, and help you with anything you needed is important”* (Becker 2009, s.99).

For at en trener skal kunne påvirke disse spilleregenskapene, samt skape et vinnerlag (slik det forventes av han), er det viktig å utvikle et godt miljø for både utvikling og prestasjon. I følge spillerne i studien til Becker (2009) bygget gode trenere et godt miljø. Dette miljøet ble videre delt i tre kategorier; det *generelle lagmiljøet*, *kommunikasjonsmiljøet mellom trener-utøver* og selve *treningsmiljøet*. I et godt lagmiljø forklarer spillerne at treneren setter spillerne i sentrum. Det handler ikke så mye om han, men om spillerne.

I tillegg kom laget foran alt annet. Slike trenere satte altså spilleren og laget i fokus og i sentrum. En annen viktig faktor i et godt lagmiljø er strukturerte hverdager for spillerne, hvor det finnes disiplin, regler og lover som spillerne vet at de må følge (ibid). Videre nevnes det å ha familiefølelse i gruppen og laget som en viktig faktor for et godt lagmiljø. En av spillerne mener at de flere ganger dro hjem til treneren, spiste mat sammen og hadde det fint. *“Atmosphere stemmed down from the coaches all the way down to the players”* (Becker 2009, s.102). Spillerne på B-laget til Barcelona, da Pep var trener for dem i 2007, sier at en av de tingene laget gjorde etter tre seiere på rad var å gå ut å spise som en stor gruppe. Dette hadde påvirkning på gruppens kjemi, noe som bidro til en sterkere gruppe (Balague 2012).

En god trener må også være en god lytter. Det handler ikke om bare om å gi beskjeder, ordrer og enveiskommunikasjon. Utøverne i den samme studien forklarer hvor viktig det var for dem at de når som helst kunne prate med sin trener om det de måtte ønske. At døra til trenerens kontor alltid var åpen for dem (Becker 2009). Det at en trener også er flink til å variere sin kommunikasjonsmåte er viktig. I løpet av en kamp kan kanskje treneren, på grunn av tidsaspektet, bruke enveiskommunikasjon. Det er altså viktig at en trener kan være åpen for å prate med sine spillere, lytte til dem og være flink til å skape en toveiskommunikasjon, noe som skaper en behagelig atmosfære for spillerne (ibid). Planlegging, tilrettelegging og kamplike treninger med en hensikt er også viktig, ifølge spillerne. En dyktig trener skal kunne skape treningssituasjoner som likner kampsituasjoner, slik at overføringsverdien mellom trening og

kamp blir stor for spillerne (ibid). Treningene bør være intense og inneholde en form for konkurranse, men spillerne ønsket samtidig at det var rom for prøving og feiling, slik at feil på trening ikke resulterte at de mistet sine plasser på laget. En trener som kan skape en slik trygghet i spillergruppen var altså en god trener (ibid). En slik trygghet som også kunne skape en gruppe hvor det er tillatt å tulle og ha det moro av og til (ibid).

Respodentene forklarte også at det å spille for en god trener ikke bare handlet om å utvikle seg som atlet, men også om å bli et bedre menneske. Spillerne mente at en god trener påvirket dem til å bli best mulig på banen, men også i hverdagen (Becker 2009). Pep hadde fokus på det gjennom sin tale. Dette kan forstås slik at utøverne ser på en god trener som noen som vil utvikle dem som både atleter og mennesker. Det at en trener bryr seg om deres liv på og ikke minst utenfor banen, kan være en viktig faktor for hvorvidt spillerne anser en trener som god (Balagua 2012; Becker, 2009).

2.2.2 Betydningen av tilrettelegging av mestringstro

Bandura, 1997 i; (Gilson og Feltz, 2012) forklarer mestringstro på denne måten; “*Beliefs in one’s capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given attainments*”. Videre utdyper Bandura (1997) at det generelt i idretten skjer en kombinasjon av læring, forbedring og “vinne eller tape”-situasjoner der mestringstro er meget viktig. Dette med tanke på at spillerne havner i situasjoner som er uforutsigbare og stressende. Mestringstro er viktig når en er i en jevn gruppe der mange er på samme nivå. Her vil mestringstro kunne være “skillet” mellom å oppnå suksess eller nederlag (Bandura, 1997 i; Gilson and Feltz 2012).

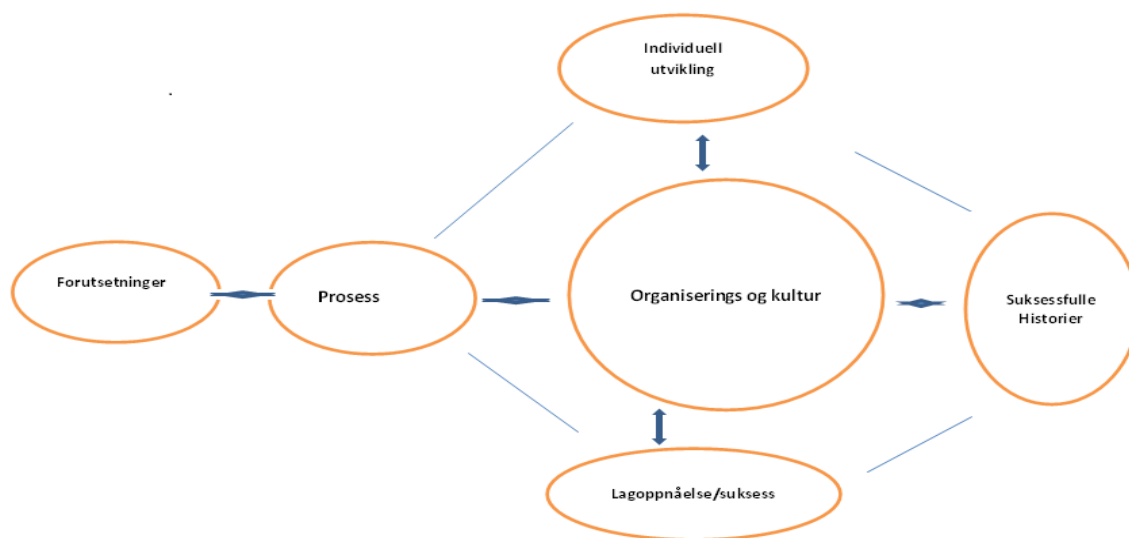
Kollektiv oppfattelse av gruppens kapasitet for å kunne organisere, utføre og oppnå sine mål er det samme som mestringstro for enkelte individer. Kollektiv mestringstro kan også påvirkes av signifikante andre, men spesielt treneren og trenerteamet. I tillegg vil tidligere erfaringer, oppnådde mål og tro på egen fysisk form kunne være viktige for å tilføre gruppen sterk mestringstro (ibid). Annen forskning på trenerens mestringstro viser at den er viktig for påvirkning av læring, utvikling og prestasjoner. Videre utdyper Feltz (2012) at når det gjelder en treners mestringstro, er det to varianter som er mest diskutert og kjent; den første går på *treners mestringstro på egne ferdigheter*. Eksempelvis at en trener foran en fotballkamp uttaler seg om at han er sikker på at denne kampen skal vinnes. Et annet eksempel er nåværende Chelsea-trener Jose Mourinhos uttalelse om hans tro på at egne ferdigheter og kunnskap kan føre til at han selv

før eller senere vil oppnå suksess. Det andre er *trenerens mestringstro på spillerens kapasitet til å utføre oppgavene*. Et eksempel er uttalelsene til den tidligere Real Madrid-angriperen Gonzalo Higuain, som spilte under Jose Mourinho da han trente laget; “ *Mourinho is a winner, he did it in all his clubs and we expect that he can repeat it in Real Madrid; he asks our best and we will give it for sure*” (Carvalho et al., 2011). Ut fra disse uttalelsene kan det tolkes at spillerne ikke har stor tro på treneren bare fordi han har tro på sine egne ferdigheter og har vunnet mange trofeer. Når spillerne er klare til å gi sitt beste, vil det si at treneren har krevd og uttrykt sin tro på spillerens kvaliteter, og på at de skal kunne nå sine mål. Med andre ord kan dette bety at en gjensidig tro på egne og andres ferdigheter og kvaliteter i en gruppe er viktig. Det kan begynne med at treneren har tro på sine egne ferdigheter og forutsetninger for å oppnå suksess, samt på at spillerne kan løse de oppgavene de står ovenfor. Det vil kunne påvirke gruppen som helhet og spillerne individuelt, slik at utvikling, læring og prestasjoner kan maksimeres.

3.0 Teoretisk modell (ATDE)

I denne delen av oppgaven vil det bli redegjort for en teoretisk modell for å kunne belyse min problemstilling.

Henriksen og hans kolleger (2010) hevder at effektiviteten for det vellykkede 49-seilersmiljøet er et resultat av interaksjon mellom disse faktorene; *Individuell utvikling og oppnåelse, organisatorisk utvikling-kultur og lagsuksess*. De har også tatt hensyn til viktigheten av daglige prosesser som treninger, kamper og mestringstroen i klubben gjennom suksessfulle historier. Denne modellen med suksessfaktorer kalles for ESF (Environment Success Factors) (ibid).



Figur 3: Oversikt over suksessfulle faktorer i utviklingsmiljøet (ESF).

Før jeg går i dybden på ESF-modellen, ønsker jeg å redegjøre kort om den overordnede modellen ATDE (the Athletic Talent Development Environment model) som ESF-modellen baserer seg på.

ATDEs hovedhensikt er å hjelpe talentfulle utøvere til å kunne ta steget fra aldersbestemte klasser til elitenivået i idretten (Henriksen et al, 2010). Denne modellen er delt opp i to domener i form av en liten og en stor sirkel, som kalles henholdsvis “mikro” og “makro”. Før jeg går i dybden på denne modellen ønsker jeg å gi en oversiktlig definisjon av mikro- og makrobegrepene, ettersom de er sentrale i denne oppgaven. “*Mikro utgjøres av alle de situasjoner hvor personen er til stede, gjør noe selv og påvirkes av andre tilstedeværende og av ting. Eksempler på mikro er familie, barnehage, nabolag, skoleklasse, venner, idrettslag eller*

arbeidsplass hvor folk regelmessig samhandler”. Makro defineres på denne måten; *“Makro systemet ligger i den ytterste sirkelen. Men dette menes det at mønster av verdier, ritualer, tradisjoner, økonomiske forhold, klassestrukturer, nasjonal “stil”, og ideologier som eksisterer i en kultur og delkultur”* (Bronfenbrenner, 1979; Schiefloe, 2003). I sentrum av disse domenene (mikro og makro) er den unge talentfulle utøveren plassert i ATDE-modellen. Videre innenfor disse to domenene finner vi “atlet” og “ikke-atlet”. Med dette menes at det på den ene siden er fokus på faktorer som direkte omhandler utøveren, så som trener, klubb, venner og foreldre. Mens man på den andre siden finner faktorer som ikke går direkte på utøveren, som for eksempel sosiale faktorer i form av den kulturelle organiseringen (ibid). Et annet fokus i denne modellen er tidsrommene “fortid”, “nåtid” og “framtid”. Her ser de på bakgrunnsfaktorer som suksesshistorier og deres betydning for miljøet, prosessen i nåtid og framtid i form av planlegging og organisering (ibid).

3.1 ESF

Prosess – Kultur – Resultater

Denne modellen står i motsetning til en stor del av moderne forskning på talentutvikling, som baserer seg på en side av historien og for det meste fokuserer på individuell talentutvikling. Dette i likhet med det Hultman (2004) snakker om med tanke på individ- og miljøfokus. Henriksen og hans kolleger (2010) ønsker å se på flere aspekter for å kunne forstå et utviklingsmiljø enda bedre. Aspekter som *forutsetninger* (finansielle, menneskelige og materielle), *prosessen* (trening, kamp, treningsleir og livet på stranda), *individuell utvikling* og *oppnåelse* hos enkelt utøvere, *miljøets effektivitet* i form av suksessfulle historier og skapingen av mestringsmiljø, *lagoppnåelse* og i sentrum av dette er *organisatorisk utvikling* og *kultur* hovedkjernen i denne modellen.

Forutsetningene og prosessen er ifølge ESF-modellen faktorer som jobber for og gjennom organisasjonskulturen for å utvikle resultater som utvikling for lag og individ, oppnåelse og suksess for miljøet. Innenfor miljøet er individuell talentutvikling sett på som mindre viktig enn arbeidet med utøverens egenskaper og den psykologiske og sosiale kompetansen, noe som tilrettelegger for langtidsutvikling av utøverne (Henriksen et al, 2010). En av trenerne forklarte miljøet som tilrettelegger for en allsidig utvikling slik; *“I think they learn that, if they are not organized and ambitious, they have no business here. Simultaneously receiving an education and going for an elite sports career, they learn to prioritize their time. They have to be good at*

finding sponsorships, handling their career, handling logistics, transportation of boats, buying the right equipment, selecting the right crews to train with and so on. I think this environment makes them autonomous” (Henriksen et al, 2010, s.219).

Videre innenfor forutsetninger og prosess, er økonomi en viktig faktor som påvirker suksessen av miljøet (ibid). Lite penger og en svak økonomi hos seiler-49erne, som de ble kalt, samt begrensede materiell- og trenerressurser, satte ikke en stopper for deres måte å jobbe på. Det påvirket dem derimot til å hjelpe hverandre i enda større grad, nettopp fordi de ikke hadde disse andre ressursene som kunne hjelpe dem (Henriksen et al, 2010).

Videre var prosessen det området hvor læring skjedde (konkurranse/kamp, trening, treningsleir og livet på stranda). Treningsdagene gikk ut på hvor mye utøverne trente både alene og sammen med laget. Noen dager før konkurranse ble treningen for eksempel mer spesialisert rundt seiling (Henriksen et al, 2010). På camping/treningsleir hadde de møter opptil to ganger om dagen, hvor treningsdagene ble planlagt. Mer spesifikt teknikk- og taktikktraining og planlegging av det sosiale utenom treningen. Her forklares det at en form for selvdisciplin var viktig for de som var med. Videre viste livet på stranda seg å være av viktighet når dataene ble samlet. Årsaken til dette er at utøverne tilbrakte mange timer der, de jobbet med å fikse båtene, drakk kaffe og fortalte hverandre historier som omhandlet det de holdt på med. Ut fra intervjuene med trenerne og utøverne var disse punktene sentrale om læring: a) Treneren har ikke noe monopol på kunnskapen, utøverne kan delta i diskusjoner og dermed kan det stimulere læring; b) Å lære bort til andre tvinger/får frem utøverens “inneliggende” kunnskap, som formuleres gjennom ord og handlinger, og som igjen kan føre til refleksjon og læring; c) Læring er mest effektivt når det skjer i miljøer hvor det ikke finnes noen hemmeligheter, siden alle kan forbedres hvis all informasjon deles; d) det finnes ikke endelige og helhetlige svar, det som passer for en gruppe eller en spiller/utøver trenger ikke å passe for andre; og e) Erfaring med ulike båter kan være med på å bygge et godt grunnlag for utvikling til eliteprestasjon (Henriksen et al, 2010).

Innenfor organisasjonskultur har Henriksen og hans kolleger (2010) kalt et av funnene for “exposed values”. Dette er nøkkelverdier for deltakerne innenfor miljøet, som å jobbe sammen som en gruppe, hjelpe hverandre og ha det gøy mens de er på vei til elitenivået. En av utøverne forklarer at de i Danmark har det de kaller “the Danish model”, som er særegen og ulik det de andre nasjonene baserer sitt arbeid på. Der de andre nasjonene konkurrerer nasjonalt mot

hverandre, har de som eneste nasjon har valgt å løse dette ved å jobbe i lag som en stor gruppe, noe de er stolte av. En av trenerne bygget på dette og fortalte; *“It is like a tradition that you are willing to pass on your knowledge. What you are given, you give back to the next generation.”* (Henriksen et al, 2010, s.219).

Ut fra hvordan organisasjonskulturen er bygget opp i dette miljøet påvirker den samtidig lagsuksessen og ikke minst den individuelle utviklingen for utøverne. Dette er bygget på enkle forutsetninger (Henriksen et al, 2010). Disse kulturelle paradigmene innad i gruppen ble videre delt i seks små antakelser. Den første omhandlet hvordan utøveren skulle ta egenansvar for sin kvalitetsutvikling, som ble kalt for “excellence”. Utøverne måtte være selvdisciplinerte i å finne og være med på diverse møter og samlinger. Med andre ord er autonomi et viktig element for utviklingen av spillerne. Et eksempel på dette ble observert på en ettermiddag i yachtklubben: Henriksen og hans kolleger (2010) forteller at mens utøverne tok seg en kopp kaffe og diskuterte avgangen til en amerikansk trener i “Danish elite boat” (en annen klubb) var de enige om at treneren var flink og at gruppen presterte bra under ham. Men de var kritiske til hans undervisningsmetoder. Han lærte utøverne eksakt hvordan ting skal gjøres. En annen seiler fra en annen gruppe la til at dette aldri ville fungere når en utøver var ute på vannet på egenhånd. Værforholdene er blant annet i stadig forandring, og en trener kan dytte utøverne et steg framover, men aldri hele veien til toppen. En annen underliggende forutsetning i miljøets kultur er eliteutøverne. Selv om de var prioritert og var førstevalget for trenerne, hadde de et ansvar overfor de yngre utøverne. Det var ikke bare et ansvar, men mer en plikt (ibid).

Neste antakelse var å perfektionere prestasjonene, selv om perfektion ikke var oppnåelig. Denne antagelsen sees i sammenheng med den neste, som går ut på at toppresultater er oppnåelige gjennom utvikling og forbedring av prosessen framfor resultatene. Åpenhet og samarbeid er kjernen i lagets kulturelle paradigme, og dette oppnås gjennom åpen deling av kunnskap og samarbeid som fører til utvikling av alle. En trener legger til rette for læring hos hele gruppen gjennom deling av kunnskap; *“We always put our cards on the table, even with foreign partners. I have always had the idea that, if we train for a period with one other crew, we will give them something that makes them better. But we will also receive something back and improve. If we then do the same with another crew, then we will learn something from them. So it's all about*

keeping close relations to the international environment and being open” (Henriksen et al, 2010, s.219).

4.0 Metode

I dette kapitlet vil jeg gi en kronologisk forklaring og oversikt over hvordan min casestudie foregikk i den uruguayanske toppfotballklubben Defensor Sporting. Videre vil det bli redegjort for blant annet valg av metode, utvalg, intervjuguide, gjennomføring og transkribering av intervjuet. Til slutt vil en del etiske refleksjoner bli tatt opp. Før jeg begynner med å forklare datasamlingsprosessen, ønsker jeg å gi en oversikt av hvem jeg intervjuet, observerte og hadde feltsamtaler med.

I Defensor Sporting har de følgende aldersbestemte lag; **U15, U16, U17, U19** og **U23**. Klubben har også en skole hvor de inviterer barn som er under 12 år noen ganger i uken, men i Uruguay er det ikke lov å stille til konkurranse før 12-års alderen (Silveira og Biase, 2007). Disse ovennevnte lagene har en hovedtrener og en assistent som kalles for “preperador fisico”, som betyr fysisk trener. Jeg observerte alle disse lagene fra mandag til søndag i perioden 23. oktober 2013 til 01. mai 2014. I høstsesongen *apertura*, som på spansk og i Uruguay betyr åpningen, møttes og trente de aldersbestemte lagene fra 17:30 til 20:30 på grunn av sommeren og varmen. I vårsesongen *clausura* (avslutningen), møttes og trente lagene fra 15:30 til 18:30. Treningene ble i likhet med kampene gjennomført enten på lørdager eller søndager på Complejo Eduardo Arsuaga, Pichincha, som ligger i Carrasco-området i nærheten av flyplassen i Montevideo.

Klubben har 6 gressbaner, en kunstgressbane, et styrkerom, et spise- og taktisk analyserom, 3 garderober og et spillerhus med plass til opptil 45 spillere (se del 3 i vedlegg 9.0). Disse er de materielle ressursene som Henriksen og hans kolleger (2010) nevner. De menneskelige ressursene, i tillegg til to trenere per lag, er to koordinatorene (hovedtrener og spillerkoordinator og fysisk trener og spillerkoordinator). Klubben hadde også en lege, en fysioterapeut, en mental trener, en sosial medarbeider, en “mor” for spillerne i spillerhuset, to rollemodeller, en administrator, en materialforvalter og to banemestere. Disse materielle og menneskelige ressursene er kun for aldersbestemte lagene.

I løpet av disse åtte månedene jeg tilbragte ved Complejo Eduardo Arsuaga og Estadio Franzini (A-lagets hjemmebane), observerte jeg 128 treningsøkter og 64 fotballkamper. På treninger og kamper gikk jeg rundt fra bane til bane og observerte samtidig som jeg hadde feltsamtaler. Jeg fikk tillatelse fra koordinatorene til å snakke med hvem jeg ville. Som regel pratet jeg med koordinatorene, trenerne og spillerne. Men minst en gang i uken var jeg på kontoret hos

administratoren og i spillerhuset for å observere og ha feltsamtaler med spillerne og “moren”. I tillegg hadde jeg feltsamtaler med de andre ansatte nevnt ovenfor. Totalt gjennomførte jeg ti intervjuer. De som ble intervjuet vil videre i oppgaven bli forkortet eller omkodet med bokstaver og tall. Disse er;

Tabell 1: Oversikt av informanter i Defensor Sporting

K1	Koordinator for hovedtrenerne og spillerne i 2013 og hovedtrener for A-laget 2014
K2	Koordinator for fysiske trenere og spillere i 2013 og “preperador ficisco” for A-laget i 2014
T1	Rollemodell i 2013 og U19- og U23-trener i 2014
T2	Tidligere spiller for A-laget, U15-trener i 2013 og trener og spillerkoordinator i 2014
T3	Trener for U17 i 2013 og A-lagstrener i 2014.
S1	Spiller U19 og U23
S2	Spiller U15
S3	Spiller U17
A1	Administrator
P1	Psykolog/mental trener

4.1 Casestudie

Seal og hans kolleger (2010) forklarer en casestudie som en detaljert undersøkelse av et enkeltfenomen. En casestudie kan omhandle en organisasjon, en person eller et prosjekt. På den ene siden kan en casestudie være vanskelig å generalisere da den kun utdyper ett enkelt tilfelle. Men på den andre siden kan den være eneste mulighet dersom en ønsker å undersøke et fenomen grundig (Seale mfl., 2010). Robson (2002) i Ramian (2007) definerer en casestudie slik: *”Casestudiet er en strategi til empirisk utforskning av et utvalgt moderne fenomen i sin naturlige sammenheng ved anvendelse av forskjellige datakilder...”*

Med en casestudie kan man undersøke ett eller flere fenomener, slik de fremstår i virkeligheten. I den virkelige verden er det vanskelig å ha kontroll på alle variablene som kan spille inn på et fenomen og man har ikke mulighet for å sikre seg at fenomenene er statistisk representative (Ramian, 2007: 22). Casestudier egner seg derfor best i undersøkelser hvor spørsmål av formen

«hvorfor» og «hvordan» stilles (Yin, 2008). Yin (2008) forklarer videre at casestudier er ideelle når en ønsker å studere et moderne fenomen hvor sammenhengen mellom fenomenet en studerer og konteksten fenomenet befinner seg i ikke er åpenbar (Yin, 2008). Min case handler om talentutvikling i Montevideo i Uruguay, hvor undersøkelsen ser på betydningen av utviklingsmiljøet i lys av klubben og trenerne som er en del av dette utviklingsmiljøet. Som nevnt tidligere er casestudien valgt som design for dette prosjektet. Innenfor denne casestudien i kvalitativ forskning har jeg valgt å bruke feltobservasjon og intervju som mine metoder. Dette valget begrunnes med at det vil kunne gjøre meg i stand til å studere mitt forskningsspørsmål om å finne ut av *hva slags handlinger og hvorfor*, i motsetning til for eksempel kvalitativ forskning som ville ha sett på *hvor mye av en slags*. En annen begrunnelse for valget er jobben jeg har i Defensor Sporting som trener som tillater meg å observere, se og snakke med trenerne, spillerne og klubben.

4.2 Tilgang til feltet

Når forskeren søker etter aktuelle informanter kan han benytte seg av sine kontakter (Widerberg, 2001). I mitt tilfelle hadde jeg ingen kontakter i Uruguay. Men jeg har erfaring som fotballtrener. På grunn av min egen bakgrunn i denne idretten, som spiller og nå også trener, ble det enklere å spørre om jeg kunne komme til klubben som del av min masteroppgave. Gjennom min kunnskap som fotballtrener, men uten et nettverk i miljøet, søkte jeg kontakt med klubben.

Før man kan gå inn i forskningsfeltet en har sett seg ut, må man som forsker sikre seg tillatelse til å oppsøke de som er aktuelle informanter (Dalen, 2011). I denne prosessen møter man ofte det Dalen (2011) referer til som «portvakter»; aktører som har kontroll over atkomstlinjene til informantene (Dalen, 2011). Min portvakt var **A1** i klubben. Jeg sendte han en mail, han var tilfeldigvis på tur i Norge og ønsket å møte meg. Dette skjedde dessverre ikke, men kontakten var opprettet og han ønsket meg likevel velkommen til Uruguay, Montevideo og Defensor Sporting. Gjennom **A1** fikk jeg møtt **K1**, som videre tok meg til treningsfeltet hvor jeg fikk møte de andre trenerne og spillerne.

I følge Hammersley og andre kolleger (1996) er det ikke enkelt å få tilgang til data og miljøer som forsker. Hammersley bruker Barbera-Steins (1997) forskningsprosjekt som et eksempel hvor tilgang til feltet kan enkelte ganger være vanskelig. Å få innpass hos Defensor Sporting som forsker virket som en vanskelig prosess for min del, da det er en klubb i toppserien (Primera

Division) i Uruguay, som ikke ønsker at media og andre misbruker og mistolker det de gjør på feltet på en måte som kan gi dem dårlig omtale i ettertid. Derfor måtte jeg henvende meg som en fotballtrener som ville lære noe, i tillegg til å være en student som ville skrive sin masteroppgave om deres klubb. Hva jeg kunne observere av treninger og kamper var helt åpent, jeg fikk lov til å være på treningsfeltet når jeg måtte ønske det og snakke med spillere og trenere når det passet for meg.

4.2.1 Feltobservasjon, feltnotater og feltsamtaler

Feltobservasjon, etnografi og feltarbeid betyr å bruke tid på å observere og lytte til hva andre folk sier, tenker og gjør over en lengre periode (Seale, Gobo et al. 2010). Dette forskningsprosjektet varte som tidligere nevnt i åtte måneder på Complejo Eduardo Arsuaga, Estadio Franzini og andre stadioner i Montevideo, alt ettersom hvor de aldersbestemte lagene spilte.

Observasjon vil i denne studien veie like mye som intervjuene som har blitt gjort for dette prosjektet. Dette kan begrunnes med at intervju som metode ville ha gitt meg en forståelse av hvorfor, hvordan og hva utøverne, trenerne og andre personligheter i klubber tenker og synes om det forskningsspørsmålet jeg tar for meg, men ville ikke ha gitt meg muligheten til å kunne se om det de forteller stemmer med realitetene. Ved å kunne både observere, ha åpne feltsamtaler og i tillegg intervju menneskene med ulike roller i denne prosessen, vil jeg først og fremst kunne sitte med et rikere datasett, men samtidig ha muligheten til å kunne observere om det som sies virkelig gjøres. Med tanke på at denne oppgaven går ut på å forstå utviklingsmiljøet i Defensor Sporting, er det jeg så og observerte av deres hverdager minst like viktig som det jeg ble fortalt og hørte.

I følge Helleberg (2012) kan observasjon som metode gi data om den tause kunnskap. Med dette mener hun kunnskapen som fremkommer av utøverens kommunikasjon og samhandling. Slik informasjon vil gi forskeren noe et intervju ikke vil kunne gi (Helleberg 2012, Dalen 2011). Videre forteller Helleberg (2012) at kunnskap som utøverne uttrykker i hverdagen gjennom sin kommunikasjon og samhandling er den typen det er mest av, og noe som kommer naturlig og føles selvfølgelig for dem i det de gjør. Slik såkalt taus kunnskap vises i folks praktiske arbeid uten at de trenger å fortelle om det direkte med ord (ibid). I Defensor Sporting, med tanke på mine observasjoner av spillerne, trenerne og andre i klubben i kamp og treningssituasjoner, kunne jeg ta notater av deres handlinger og væremåter for å kunne forstå dem enda bedre.

Feltnotater

Å gjøre feltnotater har blitt både enklere og mer produktivt for forskere takket være den teknologiske utviklingen. Det at en forsker har muligheten til å bruke kamera og diktafon har gjort datainnsamlingsprosessen og analysen av innsamlet data enklere. Likevel er det både viktig og nødvendig med feltnotater mens opptakene pågår (Nilssen, 2012). Ifølge Nilssen (2012) kan det være lønnsomt for forskeren å kunne ta notater underveis mens et intervju, observasjon eller en åpen samtale pågår. Dette med hensyn til at ikke alt som skjer vil bli registrert av en diktafon. Eksempelvis kan det gjelde informantens håndbevegelser, reaksjoner, ansiktsuttrykk etc. (ibid).

Under de åpne samtalene med informantene fra Defensor Sporting brukte jeg en diktafon for å ta opp det som ble sagt underveis. I tillegg til dette, noterte jeg ned situasjoner som ikke var mulig å få med på lydopptakeren. Jeg tok også notater etter disse intervjuene og observasjonene. Dette ble gjort fordi det er viktig å ta hensyn til intervjuobjektet. Med dette mener jeg at fokuset til forskeren helst skal være hos informanten, slik at informanten føler seg viktig og tatt på alvor (ibid). Under observasjonene på treningsfeltet tok jeg notater av hvilke hendelser og situasjoner som foregikk, som for eksempel hvordan spillerne hilste på trenerne når de ankom treningsanlegget. De gikk til alle trenerne som var tilstede og ga et kyss på kinnet. På vei hjem etter den første gangen spurte jeg koordinatoren om det var vanlig at menn ga hverandre et kyss på kinnet? Han fortalte at i Uruguay er det vanlig å gjøre det med folk du kjenner og har respekt for. At det skjer mellom menn og på treningsanlegget betyr at de er i et miljø hvor de trives, respekterer hverandre og føler seg trygge, ettersom de ikke ville ha gjort det samme med noen fremmede på gaten. Slike hendelser skrev jeg ned og tok opp med trenerne og folk i klubben i håp om å forstå enda mer hvordan og hvorfor praktiseringen foregikk, og hvordan de kunne begrunne det ut fra sin filosofi.

Feltsamtaler

Feltsamtaler er ikke avtalte intervjuer. Det er mer som den praten en har i løpet av en dag med noen (Aase og Fossåskaret, 2007). I løpet av slike samtaler kan forskeren prate like mye som han/hun lytter. Under en slik samtale kan det ligge en del informasjon som kan være viktig for studien (ibid). Jeg fikk tildelt en plan for alle treningene og kampene jeg kunne få med meg i løpet av tiden jeg var hos Defensor Sporting (mikro- og makroplan) (se del 2 i vedlegg 9.0). Ved flere anledninger var trenerne med meg under disse treningene og kampene. Samtalene foregikk

som om vi var to trenere som snakket om fotball. Jeg som “forsker” var i en rolle som fotballtrener. Dermed diskuterte vi forskjellige aspekter ved treningene og kampene. Disse feltsamtalene jeg og trenerne hadde opplevdes som om to fotballkolleger, som var interesserte i samme kamp og lag, sammen involverte seg i hva som skjedde. Vi snakket om hvordan fotball skulle spilles. I tillegg diskuterte vi måten Defensor Sporting utviklet talentene sine på i forhold til hvordan A-laget spilte. Gjennom en slik feltsamtale var jeg ikke en forsker og han ikke som en informant. Derimot fungerte vi i “lokale statuser” som to fotballsupportere som satt på et stadion og heiet på samme lag (Aase og Fossåskaret, 2007). Gjennom en slik samtale presiserer Fossåskaret (2007) at forskeren ikke bare får svar på det han/hun er ute etter, men ofte mye mer. Og dersom forskeren blir i det feltet over lengre tid, kan det åpne muligheten for å få besvart en del av det han/hun er ute etter, på en mye dypere måte enn ved en kort tilstedeværelse.

4.3 Intervju

I denne oppgaven har jeg også valgt å gjennomføre semistrukturert intervju fordi jeg ønsket å forstå erfaringene, tankene og synspunktene til spillerne, trenerne og de andre i klubben. Widerberg (2011) beskriver kvalitativ forskning som “mer” innholdssøkende, mens kvantitativ forskning som “mer” innholdsstyrt. Hun utdyper videre at et intervju innebærer at forskeren bruker samtaleformen for å få andre opplysninger som er muntlige, fortellinger og forståelse rundt et gitt tema. Videre legger Widerberg (2011) til at ulike spørsmål krever ulike metoder eller ulik utforming av metoder, i tillegg til at ulike metoder gir ulike typer svar. Spørsmålene og svarene forskeren får er integrerte deler av metoden forskeren velger. Dermed presiseres valget av intervju i denne oppgaven som følge av at jeg ønsker å forstå spillerens og trenerens erfaringer, tanker og synspunkter for å kunne forstå utviklingsmiljøet til klubben.

Videre begrunnes valget av kvalitativ intervju i denne oppgaven fordi kvantitativ forskningsmetode ikke ville ha gått i dybden for å forstå hvordan disse spillerne tenker og uttrykker sine erfaringer. I et intervju finnes det ulike former. I følge Dalen (2011) skiller man ofte mellom åpne og mer strukturerte intervjuer (Dalen, 2011). Åpne intervjuer har til hensikt å få informanten til å snakke mest mulig fritt om sine erfaringer (ibid). Denne intervjuformen er svært krevende da intervjueren ikke har formulert spørsmål på forhånd og dermed blir avhengig av at informanten er villig til å snakke helt fritt (ibid). Strukturerte intervjuer er mer benyttet enn åpne

intervjuer i kvalitativ forskning og Dalen (2011) fremhever at mange velger semistrukturerte/halvstrukturerte intervju (ibid).

Gjennomføring

Etnografi er hardt arbeid. Både fysisk og psykisk. Dette fordi forskningen ikke foregår som for eksempel i et strukturert intervju, der forskeren har ferdigstilte spørsmål som informantene svarer på. Derimot går dette på å observere noe, ha en åpen samtale med noen om det man har observert, og i noen tilfeller komme tilbake i ettertid og snakke om det som ble observert eller sagt tidligere (Seale, Gobo et al. 2010).

Mine observasjoner ledet til feltsamtalene, som for eksempel da en vingback tok et løp og doblet på kanten, spurte jeg trenerne da eller i etterkant om hvorvidt det valget som ble foretatt samstemte med deres mikro- eller makroplan. Hvorfor tok denne vingbacken det løpet når ballen var på den andre siden? Jeg observerte og snakket med de som var tilgjengelige av trenere og spillere om hvordan og hvorfor de gjorde det de gjorde for å kunne forstå bedre. Likevel er det viktig i et slik feltarbeid å se helheten. Med dette menes at det er viktig å se på hva som foregår rundt fotballbanen, og ikke bare når spillerne spiller, sentrer ballen eller skyter på mål (Seale, Gobo et al. 2010). Dette er viktig for å forstå hvordan klubben og trenerne legger opp til et utviklingsmiljø. Dette er en av grunnene til at jeg har vært på møter hos direktørene og trenerne, samt intervjuet administratoren som har jobbet i klubben i over 25 år. Deretter kommer observasjonen og de åpne samtalene jeg hadde med dem som kan forklare meg hvorfor ting fungerte på den måten den gjorde.

Intervjuguide

I prosjekter hvor det er ønskelig å gjennomføre intervjuer, er det behov for å utarbeide en intervjuguide (Dalen, 2011). I kvalitative intervjuer kan man, ved å benytte åpne spørsmål, få muligheten til å gå i dybden på temaene informantene forteller om (Tjora, 2010). Videre forteller Glesne (2006) at forskningsspørsmålet og intervju spørsmålene ikke må forveksles. Det er viktig at det er en sammenheng mellom de to, men spørsmålene en bruker i intervju bør være mer spesifikke (Glesne, 2006). Da jeg utformet intervjuguiden prøvde jeg å formulere så mange åpne spørsmål som mulig, som kunne føre til en naturlig samtale med informantene. Jeg prøvde så mye som mulig å bruke uttrykkene “hva” og “hvordan” i spørsmålsformuleringene, som for eksempel “Hva slags kriterier fokuserer du på i talentutviklingen?”.

Videre presiserer Dalen (2011) at intervjuguiden skal omhandle sentrale temaer og spørsmål som dekker det studien skal belyse (Dalen, 2011). For at intervjuguiden skulle belyse alle temaene som var relevante for problemstillingen laget jeg to intervjuguides, en for spillerne og en annen for trenerne i lys av ESF-modellen (2010). Videre delte jeg dem i to spørsmålskategorier: Begge intervjuguidene inneholdt en innledning hvor det var et fokus på å forstå deres bakgrunn, historie og mål, som er i lys av tidsrommene til ATDE-modellen (2010). Neste del gikk på talentutvikling, kommunikasjon, miljø og kultur i klubben (kulturorganisering, individuell- og lagutvikling og suksessfulle historier), som er basert på ESF-modellen (2010). Tjora (2010) presiserer at for å lykkes med et intervju er det viktig å skape en stemning hvor informantene kan slappe av og føle seg trygge “på hjemmebanen” som det kalles i fotball. Siden Defensor Sporting er en klubb i Uruguay, hvor det snakkes spansk, lagde jeg intervjuguiden på tre språk; norsk, engelsk og spansk (se del 1 og dokumentene 1 og 2 i vedlegg 9.0). Jeg valgte å ta med engelsk som “backup”. Dette for å ha muligheten til å gå over til engelsk i tilfelle noe ble vanskelig å forklare eller forstå under de spanske intervjuene. Noen ord fantes for eksempel ikke på spansk i samme form som på engelsk, og da var det viktig at jeg kunne snakke spansk for å kunne gjennomføre og forstå budskapet i intervjuene. I ettertid innså jeg at det var nyttig at jeg gjennomførte et intensivkurs i spansk for å kunne beherske språket bedre, slik at intervjuene kunne flyte bedre, noe som kan ses i sammenheng med det å skape den trygge og behagelige atmosfæren for objektene som Tjora (2010) snakker om. Et eksempel på det er ordet “talentutvikling”, som er et sentralt tema i denne oppgaven. Her kommer viktigheten av språk som Schiefloe (2003) hevder at mennesker i et samfunn anvender for å formidle budskap og kommunisere seg imellom. På engelsk brukes “talent development”, mens man på spansk brukte “desarollo de talento”. Utvikling og development på norsk og engelsk tolkes som at noen utvikler seg til å bli noe. Talent development og talentutvikling er begge begreper som ikke brukes når det er snakk om aldersbestemte klasser. I Norge kaller vi lag fra G12-G16 for guttefotball. Mens fra G17-G19 kaller vi det for juniorfotball. På spansk i Uruguay kaller de alle under A-laget som “Las Formativas”. Las formativas kommer fra verbet “formarse” og betyr å tilegne eller lære seg noe, for å forme seg og bli til det en ønsker.

For å skape en såkalt avslappet ramme i begynnelsen av intervjuet kan forskeren starte med lette “oppvarmingsspørsmål” (Tjora, 2010). Deretter kan forskeren bygge på med mer reflekterende og vanskeligere spørsmål for å gå i dybden på det man skal finne ut (ibid). Det kan være lurt å

avslutte med reflekterende spørsmål for å normalisere situasjonen (ibid). Både Dalen (2011) og Widerberg (2011) anbefaler en gjennomføring av et prøveprosjekt/prøveintervju før selve forskningsprosjektet. Gjennom hverdagsprat, åpne samtaler og fotballsinnlegg på treningsanlegget hadde jeg tatt opp flere av spørsmålene jeg har valgt å benytte i intervjuguiden. Videre presiserer Dalen (2011) at det er viktig å være nøye med utarbeidelsen av spørsmålene til intervjuguiden. Dette fordi svarene på spørsmålene i intervjuet blir det datamaterialet forskeren sitter igjen med i forskningsprosjektet. Gjennom erfaring som forsker innenfor kvalitativforskning opparbeider forskeren seg en kompetanse på hva som er de gunstige og riktige spørsmålene å bruke i intervjuguiden (Dalen, 2011). Likevel påpeker Rapley i Seal og andre kolleger (2012) at forskeren ikke bør låse seg fast til spørsmålsformuleringene, ettersom det viktigste er å føre en naturlig og flytende samtale med informanten (ibid). Kvalen (2002) legger til at graden av åpenhet og muligheten for justering i slike feltsamtaler og intervjuer vil være til fordel for intervjuet eller feltsamtalen og informasjonen den gir.

Gjennomføring av intervju

Etter noen uker i Complejo Eduardo Arsuaga, hvor jeg kontinuerlig var i kontakt med spillerne og trenerne, spurte jeg flere av dem om de hadde tid til et intervju. På forhånd hadde jeg snakket med **K1**, som ga meg grønt lys for å snakke med hvem jeg ville. Jeg var klar på hensikten med intervjuet både overfor koordinatoren, trenerne og spillerne, nemlig at jeg ønsket å forstå hvordan utviklingsmiljøet for talentutviklingen foregikk i klubben. Jeg argumenterte derfor med at jeg trengte å snakke med så mange spillere og trenere som mulig for å kunne få en overordnet forståelse av utviklingsmiljøet i klubben. I tillegg informerte jeg om at jeg kunne komme tilbake til både nye og tidligere informanter om jeg følte at jeg trengte videre avklaringer.

Som nevnt tidligere er det intervjuerens ansvar å skape en avslappet og komfortabel ramme rundt intervjuet (Tjora, 2010). Siden jeg tilbragte mange timer på feltet, var jeg åpen for at de bestemte hvor og når vi skulle gjennomføre intervjuet. Noen valgte å ta det på treningsanlegget, mens andre inviterte meg hjem til seg for å ta intervjuet. Det at jeg etterlater valget av sted og tid til informanten gjør at de kan føle seg tryggere i intervjusituasjonen (Tjora, 2010). Valget av sted kan både være en fordel og en ulempe. På den ene siden kan det være en fordel at intervjuet skjer på arbeidsplassen til informanten, da det kan gi informasjon om hverdagen til informanten. På den andre siden kan det begrense informanten fra å ta avstand fra jobbsituasjonen og snakke helt fritt (Widerberg, 2001). Et eksempel på det er når fotballspillerne blir spurt om sine trenere,

“trives du under denne treneren”? Få spillere vil fortelle at de ikke trives, fordi de blir redd for å miste sin plass på laget. Uansett hva de føler om treneren og hvordan kommunikasjonen deres er, vil spilleren mest sannsynlig lovprise sin trener for å være den beste. Slike spørsmål som “hvordan oppfatter du din trenerens kommunikasjon med deg” eller “hva gjør trenerne her for å utvikle deg” kan være både ubehagelige og “sensitive” å besvare. For å unngå dette prøvde jeg å bygge min intervjuguide rundt ESF-modellen til Henriksen (2010). Dette for å bygge spørsmålene rundt deres vellykkede utviklingsmiljø som kan skape en trygg og behagelig ramme for å fortelle om noe de er stolt av.

Før jeg gjennomførte hver og en av intervjuene fortalte jeg informantene at jeg kom til å ta opp intervjuet, og spurte om det var greit for dem. Samtlige svarte ja på dette og jeg benyttet meg av en «Samsung Tablet» for å gjøre lydopptak av intervjuene. I tillegg informerte jeg dem om at informasjonen fra intervjuet kun skulle være for meg som forsker og at de kom til å bli anonymisert i undersøkelsen. For at en forsker skal få med seg alt under et intervju, forteller Tjora (2010) at det er en hovedregel for kvalitative intervjuere å bruke lydopptak som gir oss sikkerhet med tanke på å få med oss det som blir sagt (Tjora, 2010: 119-120). Som nevnt tidligere er det viktig å gi oppmerksomhet til informanten. Ved bruk av lydopptak gir det oss som forskere friheten til å konsentrere oss om informanten og kommunikasjonen i intervjusituasjonen enda bedre (ibid). Jeg brukte også notater underveis i intervjuene, fordi informantene for eksempel kunne peke på en spiller eller en av banene deres mens vi pratet på treningsanlegget. Da jeg transkriberte intervjuene innså jeg at både notatene og intervjuene var viktige som data, og at jeg kunne gått glipp av mye data om jeg ikke hadde benyttet meg av disse metodene.

Hvor man plasserer lydopptakeren kan også ha noe å si for hvordan informanten forholder seg til forskeren under intervjuet (Tjora, 2010). Derfor er det viktig å plassere diktafonen diskret slik at den tar opp data uten at forskeren er opptatt med å holde den eller fikle med den. Dette fordi det kan skape et usikkerhetsmoment hos noen informanter, spesielt hos de som er skeptiske til bruk av lydopptak (ibid). Mine intervjuer varte mellom 25 og 55 minutter. Noen av intervjuene ble kortere enn andre, avhengig av hvor snakkesalig informanten var. Noen av informantene pratet mindre, mens andre ønsket å fortelle mye og brukte eksempler.

Som kvalitativ forsker forteller Tjora (2010) at det kan oppstå et problem under intervjuene med tanke på at informanter prøver å svare “riktig” på spørsmålene. Jeg opplevde med to av spillerne

at de var litt nervøse og usikre på hva de skulle svare. Dette problemet kommer man ikke utenom som kvalitativ forsker. Men som nevnt tidligere kan forskere forebygge ved hjelp av den rammen man skaper på forhånd. I tillegg kan tilliten mellom forskeren og informantene, avhenge av om forskeren er der kun som forsker eller, som i mitt tilfelle, også som fotballtrener. Selv om jeg opplevde under intervjuene at noen av spillerne var litt nervøse slik Tjora (2010) beskriver, fortalte informantene meg etter intervjuene at jeg kunne komme tilbake til dem og spørre om mer hvis jeg lurte på noe. Dette kan ses i sammenheng med det Tjora (2010) forteller om og min påstand om at de var nervøse og prøvde å svare “riktig” på spørsmålene. Men på den andre siden visste jeg at jeg kom til å oppholde meg i klubben i lengre tid og at jeg både kunne ha åpne samtaler, observere, høre og lage intervju på nytt hvis jeg i løpet av transkriberingen oppdaget at jeg manglet noe.

Som en avslutning av intervjuet, slo jeg av lydopptakeren på tableten for så å spørre informanten om det var noe mer de ønsket å tilføye som jeg ikke hadde spurt om eller som kunne hjelpe meg å forstå utviklingsmiljøet bedre. Noen av trenerne tilbød seg da å sende meg noen dokumenter av modeller, tabeller, mikro-makroplaner av klubben og deres lag for å bekrefte noe av det vi snakket om. Andre fortalte at de ikke hadde mer å si, men at jeg var velkommen til å komme og prate med dem når jeg måtte ønske det. Etersom jeg transkriberer og skriver dette prosjektet på norsk, kunne jeg ikke spørre informantene om de ville se det transkriberte intervjuet før jeg benyttet det i undersøkelsen, slik at de kunne kontrollere at jeg hadde oppfattet dem riktig. Noen fortalte meg at det ikke var farlig eller viktig for dem, andre fortalte meg at de var interessert i å se sluttproduktet av prosjektet og hvordan det gikk med oppgaven.

4.4 Utvalg og informanter

Som nevnt tidligere er denne oppgavens formål å få en bedre innsikt i klubbens talentutvikling, med et hovedfokus på klubben og trenerne. Dette gjennom å forstå prosessen i hverdagen, forutsetningene, treningene, kampene, treningsmetodene og hvordan kommunikasjonen foregikk for å skape det effektive utviklingsmiljøet. Spillerinformantene har spillererfaringer, mens trenerne, administratoren og psykologen alle har spillererfaringer i klubben i tillegg til universitetsutdanning.

Informantenes inntrykk, erfaringer og hvordan forskeren velger ut sine informanter påvirker utfallet av intervjuene og hvorvidt de forteller oss det vi ønsker å få svar på med tanke på

problemstillingen (Aase og Fossåskaret, 2007). Med dette som bakgrunn kan det tenkes at disse spillerne er under utvikling (på spansk bruker de verbet formar som betyr å forme), og at de er under utforming til å ta steget til A-laget, aldersbestemte landslag og A-landslaget kan ha en innvirkning på hvilke informasjon en vil få i intervjuene. Spørsmålet videre er; hvorfor disse spillerne og trenerne, og ikke andre? Grunnen til at valget falt på disse spillerne og trenerne er at jeg ønsket å få et bredt utvalg, for å få et rikere datamateriale som kan representere hele klubben. Informantene som er intervjuet (se kapittel 4.0) kan begrunnes med at jeg ønsket å forstå deres syn og tanker, som kan være fra erfaringer både som spillere, trenere og i andre stillinger, når intervjuene foregikk.

4.5 Fra feltnotater, feltsamtaler og feltobservasjoner til data og transkribering av intervju

I kvalitativ forskning er det ikke noe snakk om innsamling av data, men heller hvordan data skapes (Aase og Fossåskaret, 2007). Videre legger de til at slik data ikke ligger ferdig i et skjema som forskeren kan plukke opp og analysere. Derimot er det slik at dataene skapes av en fortolkende prosess. I tillegg presiserer Fossåskaret med andre kolleger (2007) at observasjoner får mening først når de begrepsfestes og fortolkes. På den andre siden forklares det at i et etnografisk feltarbeid står det ikke i lærebøkene hvordan feltobservasjon skal foregå. På en måte føles det for forskeren som om alt skal observeres, men samtidig må de minste detaljene beskrives (Seale, Gobo et al., 2010). Under feltsamtalene vet ikke forskeren når viktig og interessant informasjon vil dukke opp. Det er her viktigheten av feltnotater kommer inn i bildet (ibid). Men muligheten for å komme på noe etter hvert og komme tilbake for å diskutere og observere det er også tilstede når en forsker oppholder seg i et felt over lengre tid.

I Defensor Sporting kunne jeg gjennom min status som fotballtrener alltid diskutere med trenerne og spillerne om diverse ting angående fotball, klubben, og ikke minst den hverdagslige utviklingen. Observasjonene hos Defensor Sporting gikk ikke bare på å observere treningene og kampene, men den hverdagslige prosessen, forutsetningene til klubben og historiene rundt klubben som folk forteller om. Et eksempel er mandagstreningene hvor det er mye fysisk trening for spillerne. Dette kan begrepsfestes, som Fossåskaret og andre kolleger (2007) presiserer, gjennom mikro- og makroplanene deres, som indikerer hva som skal skje på mandager. Hva de fysiske trenerne skal gjøre og hvilke øvelser som er satt opp for spillerne. Et annet eksempel er når alle trenerne, andre med ulike stillinger i klubben og folk på “gata” i Montevideo forteller at

Defensor Sporting er en av de beste, om ikke den beste klubben, til å utvikle spillere her i Uruguay. Ikke bare til landslagene, men også til sitt eget A-lag. For at dette skulle kunne begrepsfestes og bekreftes ba jeg klubben om en oversikt over de spillerne som har tatt steget. Dette hadde klubben et register på (se figur 1 og 2). Videre forteller Fossåskaret (2007) at når forskeren begrepsfester det han eller hun observerer, vil det ukjente bli til det kjente og det ubegripelige begripelig. Gjennom å kunne se dokumentene og hospiteringen i klubben kunne jeg sammenligne, og det ukjente ble mer kjent siden det var dokumentert.

Når det kommer til transkriberingen av samtalene, ble de gjennomført etter intervjuene. Denne prosessen gjør at forskeren kan bli bedre kjent med sine data (Dalen, 2011). Denne prosessen kalles for en tolkningsprosess, fordi forskeren hører gjennom samtalen på nytt og får med seg alle detaljene i intervjuet (Kvale, 2002). Da jeg transkriberte intervjuene skrev jeg ned alt som ble sagt. Med andre ord var det full transkripsjon av hele intervjuet fra start til slutt. Jeg prøvde å gjøre det så ordrett som mulig, selv om noen av tingene som ble sagt på engelsk eller spansk, ble beholdt for å kunne brukes som sitater i oppgaven. Kvale og Brinkmann (2009) mener at når en forsker transkriberer intervjuene og samtalene vil det skje en form for reduksjon av datamaterialet. Videre kan en forsker miste en del av råmaterialet (lydfilene) om en bare forholder seg til utskriftene under analysen. Ting som tonefall, håndbevegelser og ansiktsuttrykk vil man også gå glipp av (ibid). Jeg har prøvd å være bevisst på disse faktorene i mine intervjuer, men kan ikke utelukke at jeg har påvirket mine informanter på en eller annen måte, spesielt ettersom jeg har vært så tett på både spillerne og trenerne i klubben.

Pålitelighet - forskning på eget felt

I kvalitativ forskning kan forskerens engasjement være både positivt og negativt. Tjora (2010) kaller det for “støy og ressurs”. På grunn av dette er det viktig at forskeren forklarer sin rolle tydelig (Tjora, 2010). Hvis forskeren har en lokal(e) status(er) kan dette være med å påvirke forskerens adgang til miljøet og tilliten man får. Spesielt hvis forskeren bruker sin status på en riktig måte (Aase og Fossåskaret, 2007). Som nevnt tidligere kom jeg som student til Defensor Sporting, men også som en trener som ønsket å lære om fotball fra en annen kultur. Etter seks uker i klubben med observasjoner og intervjuer ble det et trenerskifte hos A-laget. **K1** og **K2** ble flyttet opp til A-laget. Jeg fikk et tilbud om å være taktisk trener for A-laget, noe jeg takket ja til. På dette tidspunktet hadde jeg gjennomført noen av mine intervjuer, men ikke alle. Jeg kjente og følte at tilliten til de andre trenerne for aldersbestemte lag ble noe annerledes etter det. Dette la

jeg spesielt merke til, ettersom jeg fikk tilbudet rett før juleferien. Vi møttes ikke igjen før midten av januar. Da jeg kom til Pichincha ble jeg møtt av de andre trenerne med et smil, men mye spøk og fleip. En av trenerne ropte til de andre mens jeg var på vei inn “El noruego esta trabajando con el primer equipo” (nordmannen jobber nå med A-laget). De andre reiste seg for å hilse på meg og påpeke spøkefullt at jeg nå var en “interessant” person i klubben. Etter det følte det som om samtale med både spillere og aldersbestemte trenere omhandlet hvem som ble tatt opp til A-laget. “Hvorfor ble denne spilleren tatt opp istedenfor en annen”, spurte en av trenerne meg. Jeg tolket dette som at de hadde fått mer tillit til meg, at de begynte å diskutere valg av spillere som har tatt steget opp til A-laget.

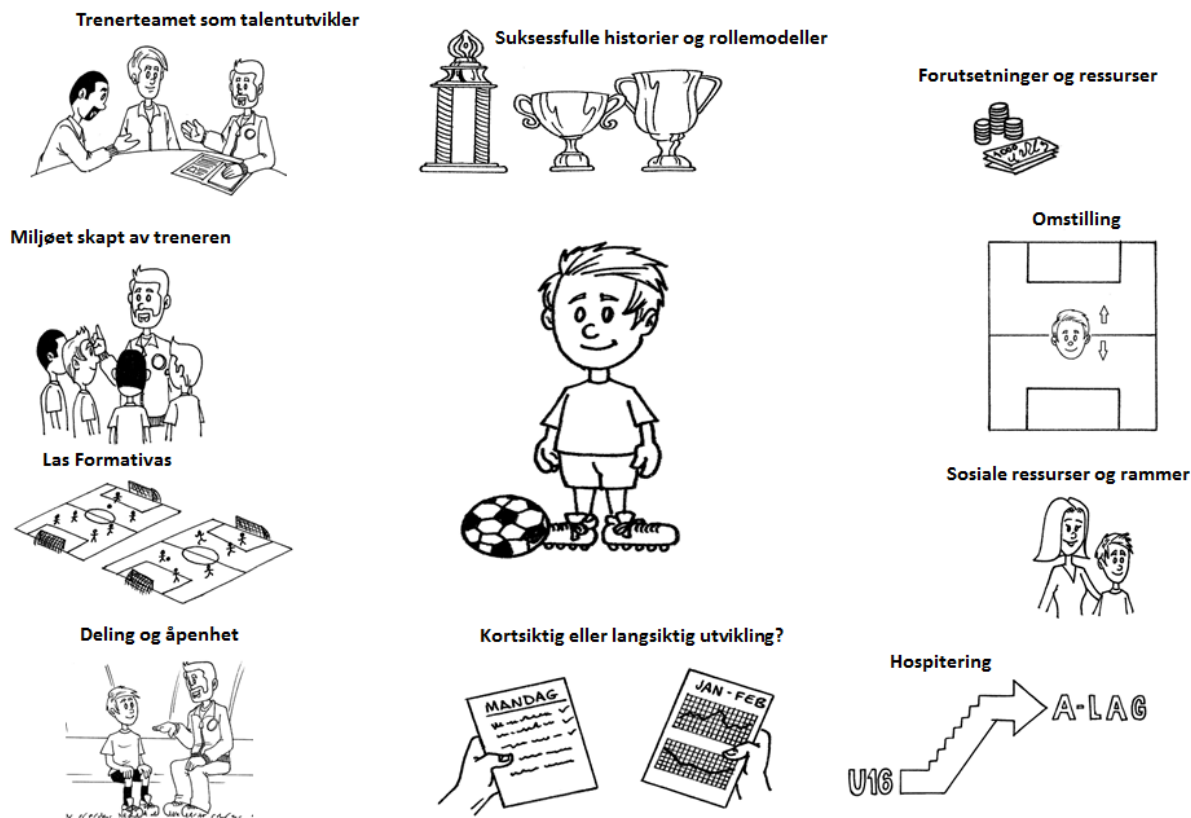
Statusen som forsker er ikke alltid den beste posisjonen å inneha i et felt (Aase og Fossåskaret, 2007:89). Her kan den rollen jeg fikk i A-laget hjelpe meg. Min egen erfaring som trener, spiller og foredragsholder om fotball er en ressurs når det kommer til arbeidet med å forstå og analysere trenerens og spillernes situasjoner og synspunkter. Selv om måten klubber og trenere jobber på er forskjellig fra en klubb til en annen, og kulturene varierer fra sted til sted, så har fotball et eget språk. En kan forstå mye ut fra bare å se på en trening eller kamp. Som nåværende trener for Chelsea FC, Jose Mourinho, forklarer det; “*When you look at a national team playing, it can tell you a lot about how their nation and country are organized*” (Barclay, 2013). Videre legger Tjora (2010) til at kunnskapen man har om et felt gjør det lettere å kunne stille de riktige spørsmålene til informantene, det vil si mer presise spørsmål. Jeg oppfatter med andre ord min rolle i dette feltet som en ressurs for denne undersøkelsen (Aase og Fossåskaret, 2007). Dette fordi det i kvalitativ forskning er viktig at forskeren har kjennskap til feltet som skal studeres (ibid).

På den andre siden kan denne rollen jeg har innehatt i Defensor Sporting være negativ, på den måten at det kan være “støy” for min forskningsprosess. Det at jeg vet hvordan en 4-3-3- eller 4-4-2-formasjon skal praktiseres ut fra mine erfaringer som trener og spiller, kan komme i veien og hindre meg i å se nye sammenhenger i praktiseringen hos Defensor Sporting, sammenlignet med hvordan det har blitt praktisert i den klubben jeg jobbet i tidligere. Når jeg ser at trenerne står samlet før øktene eller når en spiller i posisjonen som vingback tar en dobling rundt sin medspiller på kamp eller trening kan jeg ta det for gitt at de er slik fordi jeg har gjort det og bedt mine spillere om å gjøre det for å skape overtall mot motstanderne ved tidligere tilfeller. En

annen forsker eller person utenfor fotballen vil kanskje stille andre og flere spørsmål til disse bevegelsene på banen eller hvordan trenerne opptrer før treningene eller kampene. Som forsker på eget felt, kan dette medføre at jeg tar mine personlige synspunkter inn i forskningsprosessen. Dette kan komme til å påvirke utvalget, prosessen for datasamlingen, analysen og resultatene. Videre kan det oppstå en ulempe hvis forskeren under intervjusituasjonen oppfattes av informanten som en person som kan mye, har kunnskap og er fullt informert om temaet i samtalen (Aase og Fossåskaret, 2007). Dette er en utfordring når jeg studerer et felt jeg har godt kjennskap til. På den andre siden, når forskeren skal observere og være på feltet kan det være en fordel fordi man lettere kan bli inkludert i større grad i samtaler og diskusjoner. Aase og Fossåskaret (2007) forklarer at det kan være gunstig å trekke frem “lærlingen” som en gunstig posisjon i kvalitativ forskning. Dette er en vanskelig posisjon å ta når man studerer sitt eget felt (ibid).

5.0 Analyse

I dette kapittelet vil jeg presentere mine resultater, og den analysen som er gjort på bakgrunn av casestudien som er gjennomført. Mine analyser organiseres med inspirasjon fra ESF-modellen til Henriksen (2010), hvor det i første del vil bli sett på makrosamhandling. I den andre delen vil det være fokus på mikrosamhandlingen.



Figur 4: Min beskrivelse av suksessfaktorene til Defensor Sportings ungdomsakademi “Las formativas”.

Figuren ovenfor er inspirert av ESF modellen til Henriksen (2010). Illustrert på en annen måte, ønsker jeg å gi et visuelt inntrykk av min beskrivelse av Defensor Sporting som utviklingsmiljø. I denne figuren er spilleren i sentrum, rundt han kommer funnene som påvirker utviklingen. Både fra mikro- og makronivået. Stort sett er alle disse funnene i samsvar med ESF-modellen til Henriksen (2010), men noen andre er bygget på med en tilnærming til fotball. Jeg vil begynne å gjøre rede for momentene som er visuelt illustrert i figuren ovenfor, hvor disse ulike funnene i figuren vil bli diskutert i lys av ESF-modellen og praktiske eksempler (Henriksen, 2010).

5.1 Makrosamhandling

Samhandling er ifølge Eggen (2003) hvordan summen av ressursene i en gruppe sammen er sterkere enn dens egenskaper. For å kunne forstå samhandlingen, som er en av årsakene til det effektive utviklingsmiljøet i Defensor Sporting, er det viktig og uunngåelig å se på hvordan samfunnet utenfor rammeverket til klubben samhandler om fotballen. Dette kan ses i sammenheng med det Henriksen og hans kolleger (2010) kritiserer i sin modell, nemlig det at mesteparten av den tidligere forskningen er fokusert på hva og hvordan fra et mikronivå. Derfor hevder de i ESF-modellen (2010) at den kulturelle organiseringen (makronivå) er viktig og bør tas hensyn til (ibid). Ut fra mine observasjoner henger det som skjer i Defensor Sporting sammen med hvordan fotball er i Uruguay. Spillerne som står i sentrum av det hele ser på det slik; **S1** forteller at i Uruguay har de noe som kalles for “babyfotball”¹⁴, “*da jeg var seks år gammel tok min far meg til et lag for å spille “babyfotball”*”. Dette er organiserte kamper for å få småunger til å spille fotball fra tidlig alder. Hver helg arrangeres det flere hundre babyfotballkamper i Montevideo, forteller **S1** meg. **S1** forteller videre hvordan han oppfatter at folk rundt om på forskjellige stadioner gjør fotballen i Uruguay til det den er; “*Foreldrene kjefter, roper og heier. De sier dårlige ting til oss, men samtidig oppmuntrer de sine sønner å spille bedre. Det er dette som er fotball for meg. Det er kulturen i Uruguay, du går til kamp for å heie, rope og kjefte. Alle gjør det, folk tar ut alt 100%. Dette er det morsomste ved fotballen. Både for meg som spiller og for de som ikke gjør det. De som ikke spiller lever fotballen som om de spilte. De lever fra utsiden som om de spilte selv, folk er slik her*”. Videre forteller **S1** hva denne lidenskapen og det store engasjementet har å si og betyr for han og for uruguayansk fotball generelt; “*For uruguayansk fotball er det bra at de heier, kjefter og kriger utenfor fotballbanen. Når andre foreldre fra de andre lagene kjefter på oss av og til gir det oss bedre selvtillit. Det er her uruguayansk fotball er forskjellig. Noen ganger kjefter de på oss og flere ganger sier de fornærmende ord til oss som “idiot”, “horesønn” og til og med styggere ord. For meg får dette meg til føle meg bedre, fordi det får meg til å spille hardere, og å vise dem at de tar feil*”.

S1 forteller videre og beskriver Uruguay som et land med tre millioner trenere. Populasjonen i landet er omtrent det, og han mener at alle i landet er trenere. Han personlig liker det, og forteller her hvordan det kunne ha vært hvis folk ikke engasjerte seg; “*Engasjement er bra. Fordi hvis du*

¹⁴ Babyfotball er organiserte fotballkamper for barn og ungdommer mellom 6-12 år i Montevideo (Silveira og Biase, 2007).

går til en kamp hvor folk ikke kjefter, ikke roper eller heier blir det kjedelig, for meg i hvertfall. Når vi i U19 spiller våre kamper, hender det når vi spiller bortekampene og motstanderens supportere ikke kjefter, roper på deg blir det en kjedelig fotballkamp". S2 har dette å si om hvordan han oppfatter engasjementet til folk; "Å ha foreldre rundt er bra, noen av dem er bra å ha rundt. Men ikke alle, noen går litt over grensa. Når noen kjefter opp sine egne er det ikke alltid like bra og hyggelig. Av og til får de sine barn til å føle seg dårlig av måten de roper på dem, det liker jeg dårlig. Jeg har møtt noen fotballkamerater som har sånne foreldre som kjefter og roper så mye at de går gråtende ut fra fotballbanen. Det er ikke bra i det hele tatt". S3 er både enig med S2 og S1, og har dette å legge til; "Klart jeg føler støtten fra de andre foreldrene, og jeg liker at de er lidenskapelige og engasjerte som de er. Det er ikke bra at foreldrene er der hele tiden heller, når de kjefter og roper. Det er ikke behagelig hele tiden. Men jeg vet at de er der for å støtte oss. Det gjør at vi spillerne som spiller kampene får lære når vi kan blokkere alt det støyet og når vi skal hente inspirasjon ut fra det. Dette gjør at vi uruguayanere og spillere fra Defensor Sporting ikke blir så stresset når vi drar på store og viktige kamper, fordi vi fra vi var bittesmå er vant til roping, kjefting og krancling som skjer utenfor banen". Noe som kan ses i sammenheng med Vellerands (2003) beskrivelse av lidenskap, hvor fotball kan ut fra beskrivelsene til spillerinformantene kan forstås som om foreldrene og folk ellers har en tvang lidenskap for fotballen, hvor de ikke skiller mellom det som er viktig og ikke når det kommer til fotball.

Mine inntrykk fra Uruguay og fotballen i landet, ved siden av det som skjer i Defensor Sporting, er mange. Ett av dem er tv-skjermene de har overalt. Til og med på diskoteker, restauranter og kafeer henger det flatskjermer med fotballkamper på. Som nevnt tidligere er jeg på grunn av min jobb med A-laget avhengig av å reise fra et stadion til et annet hver helg for å lage taktiske kampanalyser for A-laget. Hver gang jeg fortalte taxisjåførene at jeg skulle til det eller det stadionet, visste de at det var en kamp som skulle begynne og begynte å spørre meg om hvilket lag jeg heiet på og vi hadde diskusjoner om fotball hele veien fram til ankomst. Andre inntrykk fra stadioner som gir uttrykk for engasjement, vold og tvanglidenskap er hvordan de fleste stadioner (12 av 14) deler benkene, garderobene og tilskuertribuene i to. Hele stadionet er delt i to deler, en for hjemmelaget og en for bortelaget, fordi fotball er så stort at det kan bli voldelig

under og etter kampene. Flere ganger måtte vi som borte- eller hjemmesupportere vente i en time etter kamp mens politiet “ryddet” gatene for motstanderens supportere før vi kunne gå ut.

Siden fotball har en så sterk posisjon og rolle i samfunnet, forteller **P1** i denne sammenhengen at det ikke er enkelt å være mental trener for fotballspillere i Uruguay. Det å gå til psykolog her i denne delen av verden forbindes med at man er gal. Dette har han å si om engasjementet for fotballen i Uruguay; *“Vi har her i Uruguay tre millioner trenere, alle lever fotballen her i landet. Fotball er tingen som gjør at vi uruguayanere ikke tenker på våre problemer, det er den eneste tingen som gjør at vi ikke tenker på hvor vanskelig hverdagen er. I 1968 da diktatorregimet var over i Argentina, vant de VM. Det er en måte å uttrykke sine følelser på, samme gjør vi her, vi uttrykker våre følelser gjennom fotballen”*.

T2 på sin side, som er trener nå, men som spilte og opplevde hvordan fotballen er for mange klubber i Uruguay, mener at lidenskapen til folk er stor i alle de klubbene han spilte i. Slik forklarer han det; *“Vi har mange klubber som har stor lidenskap for fotballen som Cerro, Penarol, Danubio og Nacional¹⁵. Folkene derfra kan drepe for sine klubber”*. Da jeg spurte hva det hadde å si for spillerne og miljøet, forteller han at det er et stort diskusjonstema her i Uruguay; *“Personlig synes jeg ikke at det er bra for utviklingen av de unge spillerne, og bare de sterkeste overlever”*. Videre utdypet han dette; *“Dette er ikke bra for enkeltpersonen, men her i Uruguay lider folk masse, fordi vi er et fattig land og det er ikke så mange ting som kan endre din sosiale posisjon, fotball er tingen som kan gjøre det”*. Videre mener **T2** at fotball ikke er bare en idrett for folk flest her i landet, og forklarer det slik; *“Alle vil at deres unger skal bli toppfotballspillere. Jeg vet ikke om det er bra for samfunnet, men det er kjempebra for fotballen. Vi har ikke andre idretter her i Uruguay, det er bare fotball. Alle spiller eller har spilt fotball her”*. I samsvar med hvordan Kelly (2014) beskriver den uruguayanske fotballen, forteller **T2** dette; *“Jeg tror at vi kriger når vi spiller fotball her i Uruguay. Det er kriging før det er spilling. Personlig synes jeg ikke at det er en bra ting, det at fotball har den posisjonen den har i samfunnet, det kan være kjempebra for fotballen men ikke for folket og samfunnet”*.

Etter det drar **T2** frem historien til Uruguay som en viktig byggestein for lidenskapen og engasjementet for fotballen. Han nevner historien som det mestvinnende landet i Copa Amerika

¹⁵ Penarol FC, Nacional FC, Cerro FC og Danubio FC er alle klubber med lang historie i den øverste divisjonen i Uruguay og Primera Division.

(15 ganger), og de “4” VM-titlene (i 1930 og 1950, og før det vant Uruguay det som ble kalt Olympics, som var det som senere ble til VM, i 1924 og 1928). Mange har i likhet med **T2** presisert at de har vunnet VM fire ganger og ikke to, som FIFA mener. I tillegg til dette er de en av de mestvinnende landene i Copa Libertadores på klubbnivå. **T2** mener at denne rike historien skaper et press på dem; *“Det er for mye press og forventninger på oss, vi har ikke i nærheten av lønningene til spillere og trenere i Chile, Venezuela, Brasil, Argentina eller Mexico. Likevel forventes det at vi skal vinne når vi møter dem”*. Et annet eksempel er Copa Libertadores som ble spilt 2013/14 sesongen. *“Vårt budsjett er tre til fire ganger lavere enn hos de andre vi skal møte, men det er ingen som ser på det, de forventer at vi skal vinne uansett, på grunn av historien. Det er ikke rettferdig”*. **T3** er enig i at det er mye lidenskap i fotballen i Uruguay og i Defensor Sporting. *“Det at det er mye lidenskapelige folk for fotballen rundt oss er bare bra. Fordi vi alltid er åpne for nye tips og informasjon for å forbedre vår kunnskap. Deretter kan vi ta de beste avgjørelsene”*.

Ut fra observasjonene er det lørdager og søndager som er kampdager. Fem aldersbestemte lag går ut i aksjon i løpet av helga. Tre av dem spiller på lørdagen mens de to andre spiller på søndagen. En av lørdagene satt jeg og **K1** og observerte U16 spille i Pichincha. Det var foreldre som heiet normalt, men det var andre som hoppet, ropte og sprang ned til gjerdet for å kjeffe opp linjedommeren, noe jeg tidligere har sett og observert flere helger på rad. Da begynte jeg og **K1** å snakke om kulturen og lidenskapen hos foreldre og folk generelt i Uruguay. **K1** fortalte meg at alle i klubben har vinnermentalitet, og ønsket å vinne framfor alt annet. *“kriging til siste sekund, la garra charrua”*.

Videre begynte **K1** å gi meg eksempler som trygger og bekrefter at det ikke kun er hos Defensor Sporting de har denne innstillingen, men hos de fleste av uruguayanske lagene. **K1** forteller om seieren på Maracanã for A-landslaget mot Brasil i VM i 1950. I 1982 vant Penarol i siste minutt av kampen i Copa Libertadores. Dette gjentok de igjen i 1987. U17-landslaget som har 5 spillere fra Defensor Sporting vant en av gruppespillets kamper mot Elfenbeinkysten i siste minutt av kampen, høsten 2013. **K1** forklarer dette slik *“Å tape er et ord som ikke eksisterer i vår ordbok, vi spiller til siste sekund av kampene og vi kjemper hardt”*. Jeg spurte **K1** videre om hvordan man lærer bort en slik innstilling? *“Det er ikke en ting trenerne står på feltet og forteller om til sine spillere. Men det begynner fra U6-fotballagene (Babyfotballen). Foreldrene er veldig intense, de*

er på og aktive i å “pushe” “fortelle” og “involvere” sine barn i fotballen. **K1** beskriver foreldrene som “gale” rundt sine barn på banen”. Deretter begynte han å fortelle meg om en episode som hadde skjedd en uke før jeg kom, da et av småbarnslagene hadde spilt en kamp mot et annet lag. “Det var en av foreldrene til Defensor-lagene som stod og heiet på sitt barn og Defensor Sporting. De lå under i starten, men klarte å utligne og da de holdt på å snu kampen, ble to av de andre foreldrene av motstanderlaget hissige på han og startet en slåsskamp. Kampen ble avblåst av dommeren”. Dette mener **K1** ikke er riktig med tanke på barn og unge, men slik er kulturen, slik har det vært og slik er det. Folk har for mye lidenskap for fotballen her forteller han.

Med dette mente han at jeg ikke bare kunne observere det i spillerens innstilling, men at det gjenspeiles i lidenskapen til foreldrene og folk rundt. Observasjonene, intervjuene med spillerne og trenerne bekrefter at det ikke bare er en harmonisk lidenskap folk har for fotballen i Uruguay, det ligner på beskrivelsen av tvanglidenskap hos Vallerand (2003). Dette kan ses i sammenheng med det Eggen (2003) snakker om når det kommer til småting hver og en kan gjøre i løpet av hverdagen som gjør dem til vaner. Eggen (2003) snakket likevel om det på et klubbnivå, mens mine observasjoner og det informantene forteller kan indikere at dette skjer på et større nivå enn klubbene. Hele nasjonen, som flere av spillerne og trenerne beskriver som “tre millioner trenere ” har et engasjement og en lidenskap som kan stemme med beskrivelsen av den uruguayanske kulturen hos Kelly (2014). Hvis disse småtingene som Eggen (2003) snakker om er gode ting, kan det føre til at de blir til vaner som kan skape en god gruppekultur (Eggen, 2003). I sammenheng med det **K1** forteller ovenfor kan det bety at de små tingene, tv-skjermene overalt og det tvanglidenskapelige engasjementet alle har fører til sterke vaner som styrker fotballen. Ikke nødvendigvis vaner som kan være bra for samfunnet, som **T3** nevner, men som for fotballen uten tvil vil skape en sterk og sammensveiset kultur. Eller kanskje så sterk at det blir litt for voldelig, og den harmoniske lidenskapen forvandles til tvanglidenskap?

Dette er ikke enkelt å besvare, med tanke på at jeg har intervjuet informanter fra Defensor Sporting. Men mine observasjoner vil, som tidligere nevnt, telle like mye som mine intervjuer. Og i denne sammenhengen var det vanskelig å la være å se parallellene på et mikro- og makronivå. Videre var det ikke bare hos folk i gatene at fotball betydde mye, men fotball har også en stor posisjon hos staten. Dette kunne jeg ved to tilfeller få bekreftet når det handlet om

landslaget. En tirsdag i midten av november da vi skulle til trening og var på vei mot Pichincha med bilen til **K1**, så jeg masse plakater av Luis Suarez, Edison Cavani, Diego Forlan og de andre A-landslagspillerne. I tillegg var det flagg overalt. Dette handlet om kvalikkampen til A-laget mot Jordan som skulle spilles i Amman i Jordan. **K1** fortalte meg at morgendagens treningsstart var flyttet, grunnet kvalikkampen til landslaget. **K1** fortalte at det var en selvfølge at alle spillerne, trenerne, skolene og trafikken midt i sentrum ble stoppet. Det skal henges store skjermer i byen slik at alle skal få med seg kampen. Jeg tolker det som at hele landet er med på å bygge sine talenter. Ikke bare trenerne, men også folket, staten, politikerne som gir fri og viser viljen til å gjennomføre det. Og for hva? En av to VM-kvalifiseringskamper, så stopper livet her i 2x45 minutter. Hele nasjonen stopper og ser på, et lite eksempel på hva fotball betyr for folket her. Dette kan ses i lys av funnene i ESF-modellen (2010) om den kulturelle organiseringen. Det de hadde i 49-seilermiljøet når det gjelder samarbeid med andre nasjoner og innad i Danmark var unikt. Det hevdes videre at dette hadde en betydningsfull påvirkning på det suksessfulle utviklingsmiljøet (ibid).

Et annet tilfelle og eksempel er kinofilmen “Maracana”, som kom ut i April 2014. Filmen ble for første gang visst på Estadio Centenario for 30 000 mennesker. I denne filmen vises det klipp av hvordan finalekampen i 1950 mellom Brasil og Uruguay foregikk. Mellom disse klippene fortalte tidligere uruguayanske landslagspillere fra denne kampen om sine følelser, tanker og selve kampen. Hovedhensikten var å hente fram følelsene hos folk i sammenheng med hva som skjedde da i Brasil, forteller **A1**, og hevdet at tidspunktet for filmen var viktig med tanke på at VM i 2014 ble spilt i Brasil, og at finalekampen skal spilles på samme stadion. **A1**, gjennom sine kilder fra AUF, fortalte meg at Brasil hadde lagt inn søknad til FIFA om å slippe å spille finalen på Maracanã dersom Uruguay kom til finalen. **A1** ler når han forteller dette, og forteller videre; “*de er fortsatt redd oss*”.

5.1.1 Forutsetninger

Forutsetninger betyr ressursene klubben har til rådighet i form av treningsanlegg, utstyr, trenere og trenerteamet, eller materielle og menneskelige ressurser som de kalles i ESF-modellen (Henriksen et al, 2010). I følge ESF-modellen (2010) var det mangelen på materielle og menneskelige ressurser i 49-seiler miljøet, som hadde en signifikant betydning for gruppens samarbeid. Trenerne i ESF-modellen mente at mangelen på materielle og menneskelige

ressurser skapte egenansvarlige utøvere (Henriksen 2010, s.219). Ut fra observasjonene og det informantene fortalte i Defensor Sporting, manglet ikke anlegget (Complejo Eduardo Arsuaga/Pichincha) mye, verken av de materielle eller menneskelige ressursene (se del 3 i vedlegg 9.0). Mine observasjoner samstemmer med det spillerne fortalte. Slik forklarte **S1** det; *“Vi har gode baner og et treningsrom for fysisk trening. Ikke alle lagene har det her i Uruguay. Der kan vi forbedre vår fysikk. Det er en av de tingene, at Defensor Sporting har tilbud for litt av alt sammenlignet med andre klubber”*. **S2** forklarer det slik; *Vi kan ikke klage på noe her, vi har områder for å trene fysikk, en mental trener, en sosialmedarbeider, koordinatorene og en ernæringsfysiolog. Vi har det flott”*. Mens **S3** også er enig med **S1** og **S2**, legger han til at ressursaspektet er viktig for trygghetsfølelsen, noe han utdyper på denne måten; *“for meg er det viktig at jeg føler at de har alt under kontroll og at ting er planlagt i hverdagen”*. En av informantene i studien til Becker (2009) forklarte det på en lignende måte ved å si at det er de organiserte og strukturerte hverdagene, ukene og filosofien til klubben som ga dem en trygghetsfølelse (Becker 2009, s.103). Noe som betyr at dette systemet og organiseringen til klubben, som spillerne omtaler som god, behagelig og bra, reflekteres i hvordan de omsetter ord til handling, planleggingen og hvordan det er en sammenheng mellom det som sies og gjøres. Altså en sammenheng mellom mikro- og makroplanene til klubben som igjen kan ses i sammenheng med det Eggen (2003) snakker om når han sier at det er viktig med forenkling av filosofi.

Selv om spillerne er fornøyde med klubbens tilrettelegging av både de materielle og menneskelige ressursene, mener trenerne at ting burde og kunne ha vært annerledes i Uruguay. I følge **A1**, **K1** og **T3** er Defensor Sporting ingen rik klubb i Uruguay. De legger til at pengene hovedsakelig går til to klubber, Nacional og Penarol (som historisk sett er de to største klubbene i Uruguay). Noe som kan ses i sammenheng med det Solberg (2010) poengterer når han forteller om de individuelle TV-avtalene i Spania som skaper et såkalt “two horse race” mellom de som har mest penger. Og ut fra dokumenter jeg fikk tilgang til fra klubben (som en del av trenerteamet) er de fleste av Defensor Sportings spillere egenutviklede. 20 av 26 spillere på A-laget er egenutviklede spillere og kommer fra “divisiones inferiores” som er ungdomsrekkene til Defensor Sporting, mens alle trenerne for aldersbestemte lag og A-laget tidligere har vært spillere i klubben (se dokument 4, del 2 i vedlegg 9.0). På den ene siden kan viktigheten av den effektive

talentutviklingen til Defensor Sporting ses i sammenheng med det Eggen (2003) og Solberg (2010) snakker om når det kommer til økonomi. At økonomi kan være hovedårsaken og drivkraften for å drive effektiv talentutvikling. Slik utdyper **T3** sin mening om dette; *“Den eneste måten å tjene penger på for klubben er å selge talentfulle unge spillere til Argentina, Mexico, Brasil eller til Europa, som er den eneste måten å finansiere ungdomsakademiet på”*. Men ifølge **T3** så er det ikke bare økonomi som er viktig, uten at viktigheten av penger dermed utelukkes. Ut fra observasjonene kunne jeg se, høre og ble også fortalt i Pichincha at klubben har en klar og bestemt filosofi når det kommer til utvikling av spillere og trenere. Noe som stammer fra klubbens historie og det som kalles for vendepunktet i 1976. Det at samtlige trenere for aldersbestemte lag og A-laget har gått gradene i klubben, ikke bare som trenere men også som spillere er ingen tilfeldighet. Dette legger **T3** og **A1** fram som et bevisst valg av styret og klubbledelsen. 1976 var ikke bare et vendepunkt i Defensor Sportings historie, men for uruguayansk fotball, da Defensor Sporting ble den første klubben utenom Penarol og Nacional til å vinne Primera Division. Dette gjorde de med egenutviklede trenere og spillere.

A1 forteller videre at dette ble en viktig byggestein i klubbens filosofi og kultur. Noe som **T2** også bekrefter når han peker på hvor mye klubben satser på egenutviklede spillere som velges av den tradisjonen og filosofien med 1976 som et vendepunkt; *“Jeg tror at det er en av de største budsjettene for aldersbestemte lag i uruguayansk fotball, det de har her i Defensor Sporting”*. Mens **T3** forklarer viktigheten av talentutviklingen som rent økonomisk på grunn av mangel på tilskuere, TV og medierettigheter; *“klubben har ikke mange fans, de har ikke penger fra TV- og medierettighetene heller, derfor må vi utvikle gode unge spillere som tar steget. Det er dessverre slik at den eneste måten å tjene penger på for klubben er å selge disse spillerne, noe som betyr at vi må utvikle slike gode spillere som kan være attraktive for markedet”*. **T1** på sin side mener at det Defensor Sporting gjør er gjennomtenkt; *“Først av alt handler det om mentaliteten til klubbstyret og jobben de ønsker å gjøre med aldersbestemte lagene. Dette er den største nøkkelfaktoren”*. Noe som igjen peker tilbake mot filosofien og det som skjedde i 1976. Noe som kan ses i lys av det Eggen (2003) påpekte om en felles og sammensveiset filosofi for hele klubben.

I sammenheng med min jobb som taktisk trener for A-laget har jeg reist rundt i Montevideo og laget taktiske kampanalyser av motstanderne. Noen ganger skjedde det at jeg dro tilbake til de

samme områdene jeg hadde vært helgen før. I begynnelsen trodde jeg at taxisjåførene kjørte feil. Det viste seg at det er slik i Montevideo, tre-fire toppklubber fra Primera Division er plassert rett ved siden av hverandre. Primera Division i Uruguay er unik i denne sammenhengen, med 14 av 16 lag i den øverste divisjonen med sine treningsanlegg og stadioner lokalisert i hovedstaden med en populasjon på rundt 1,5 millioner mennesker. Trenerne og administratoren er ikke like fornøyde som spillerne med denne ordningen og mener at det kommer i veien for hvordan klubben kan påvirkes med tanke på ressurser, økonomi og utvikling. **T2** hadde dette å fortelle om denne unike situasjonen; *“Dette er et horribelt politisk valg av AUF - Assosiasion Uruguayo de Futbol (Fotballforbundet i Uruguay). Et godt eksempel på det er Luis Suarez og Edison Cavani, som spiller på et høyt nivå i Europa og som begge kom fra Salto (en by nord i Uruguay). Denne byen produserer kvalitetsspillere, men de har ikke et profesjonelt lag i Primera Division. Dette er ikke mulig for dem og de får ikke lov til det fra AUF. Denne byen er bare 600 km fra Montevideo. Der har de nok penger og spillere, men de får ikke lov til å ha et lag i den øverste divisjonen. Dette er galskap”*. Og fortsetter med at dette betyr mindre penger for klubbene, fordi alt blir sentrert i hovedstaden. **T2** mener her at dette hindrer klubben i å bedre økonomien og dermed også tilretteleggingen for de aldersbestemte lagene. Slik forklarer han det mer presist; *“På en sone innenfor 500 meter har du fire topp Primera-klubber, dette er ikke bra fordi det gjør klubbene fattigere, fordi de blir nødt til å dele på spillerne, fansen og tv-inntektene”*.

T3 på sin side mener at det ikke er den mest ideelle situasjonen, og hadde dette å si om økonomien og så mange lag i Primera sentrert i Montevideo; *“Du har i store byer som i Milano to lag, men der bor det mange millioner mennesker. Mens her er det kun i tredje og andre divisjon femten klubber i hver og en av divisjonene, så kommer Primera Division i tillegg. Og innenfor en liten sone har du tre- fire store klubber”*. Det er ikke bra mener han og rister på hodet mens han forteller dette. Dette kan ses i sammenheng med det såkalte “two horse race” som Solberg (2010) snakker om som skapes i Spania på grunn av Real Madrid og Barcelona. Videre mener **T3** at det ikke er bra at alle lagene er sentrert i Montevideo. Han mener i likhet med **T2** at det burde ha vært flere klubber fra andre byer, som for eksempel Salto. Hovedsakelig går argumentene til både **T2** og **T3** på økonomiens rolle her. Altså at bedre økonomi tillater mer ressurser og bedre tilrettelegging.

Slik poengterer **T3** det “*Vi kunne ha hatt bedre ressurser og mer penger hvis det ikke var så mange klubber som det er i hovedstaden*”. Noe som motsier funnene til Henriksen og hans kolleger (2010) i deres modell under kategoriene prosess og ressurser om at lite penger, og dermed mindre menneskelige og materielle ressurser, bandt spillerne og trenerne i seilermiljøet nærmere. **A1** legger ikke skjul på dette heller, og hadde dette å fortelle; “*Dette er en katastrofe spør du meg,*” og legger til at det er en stor tabbe. Noe som kan forstås at han er enig med både **T3** og **T2** om denne organiseringen og dens betydning for Defensor Sporting. Han utdyper videre; “*Hvis vi har 10 pesos i ligaen, går 5 til Penarol og 5 til Nacional, resten har ingenting å jobbe med. I el Prado (et området i Montevideo) er det fire topp Primera-lag (River Plate, Wanderers, Fenix og Bella Vista)*”. I likhet med begge trenerne ovenfor forteller han om det med mange klubber i et lite område av byen, som jeg også observerte da jeg skulle lage mine taktiske kampanalyser. Ut fra dette kan det forstås at det kan bli konkurranse mellom klubbene om spillere, tilhengere og penger. På den ene siden kan dette tolkes som at sentraliseringen av topplagene i Montevideo skaper vanskeligere forhold med tanke på økonomiske ressurser, men kan også ses i sammenheng med 49-seilermiljøet hvor alle seilermiljøene jobber for å hjelpe hverandre (Henriksen et al., 2010). En av trenerne der uttalte at denne ordningen var unik og kun praktisertes i Danmark. Men at det var et bevisst valg. Kanskje er det et ubevisst valg at 14 av 16 klubber er sentrert i Montevideo, men dette skaper en konkurranse og et utviklingstilbud til spillerne i hovedstaden som har over halvparten av populasjonen.

A1, med sine mange års erfaring som administrator, er enig i at denne situasjonen ikke er optimal for klubbens økonomi, men ser fordeler med det i sammenheng med talentutvikling; “*Det kan være bra på den ene siden at spillerne blir spredt utover lagene. Hvis de fleste dro til ett eller to lag, hadde det vært vanskelig for dem som er nest best å ta steget og spille. Men siden det er mange lag i det samme området på et areal innen 2 kilometer, kan det være valg og muligheter for spillerne for å vise seg fram. Dette er bra for utviklingen av spillerne. Hvis vi har 10 spillere som er gode, kan de fordeles utover 16 lag og vi kan se alle i aksjon, hvor de får spilletid. Men hvis disse 10 spillerne bare hadde 3 lag å konkurrere om, hadde kanskje 2-3 av dem fått visst seg fram, men det for resten hadde vært vanskeligere*”. Med andre ord er dette en gunstig situasjon for spillerne og deres utvikling, og kan ses i sammenheng med spillernens tilfredshet med tanke på hvordan ting er. I tillegg kan det også ses i lys av “the Danish model” og samarbeidet der, som er unikt sammenlignet med andre seilermiljøer (Henriksen et al., 2010).

I mine observasjoner kunne jeg se det **A1** forteller om. Defensor Sportings naboområde heter Punta Carretas, hvor det finnes 5 klubber. **A1** forteller videre at dette ikke bare fører til en konkurranse om spillerne mellom klubbene, men også om fansen. Slik forklarer han det; *“Hvis det er 40 000 mennesker (supportere), deles de på 5 klubber, som fører til at vi har det vi har i dag, bare 8 000,”* og poengterer nok en gang at dette ikke er bra for klubbens økonomi. **T1** på sin side har dette å legge til; *“Uruguayansk fotball er fattig. Vi har som følge av dette ikke så mange supportere, vi har ikke noe marked for å selge drakter eller noe annet. Det eneste som får klubbene til å tjene penger er salg av spillere her i Uruguay. Se på Diego Forlan¹⁶ eller David Beckham¹⁷, de spiller der de spiller for å reklamere for disse lagene og landene. Vi har ikke det, vi har ikke god lønn til spillerne, og de må dra som følge av det. Det er en skam, men sånn er det. På grunn av dette blir vi tvunget til å selge tidlig, og det er synd. Dette fører til at spillergruppen er ung hos A-laget, de har lite å se opp til nå på A-laget. Dette fordi spillerne selges tidlig for at vi kan holde klubben oppegående”*. Så ifølge trenerne hindrer denne organiseringen og sentraliseringen av fotballen i Uruguay klubbene fra å forbedre sine materielle og menneskelige ressurser som følge av lite penger, som **T1** påpeker ovenfor. Likevel er **A1** den eneste som innser at mange klubber sentrert som de er i Montevideo kan bety trenings- og kamptilbud til flere spillere, noe som kan spille en rolle for utviklingen til spillere som er på vei opp. **T2**, **T3** og **A1** forteller at Defensor Sporting har lite penger som følge av denne organiseringen og sentraliseringen i hovedstaden. Likevel, og selv om at dette stemmer både med mine observasjoner og det informantene forteller, så prioriterer Defensor Sporting satsingen på de aldersbestemte lagene ganske høyt. Dette får vi bekreftet av både spillerne og trenerne, som er fornøyde med hva klubben har av materielle og menneskelige ressurser. Noe som også kan ses i lys av ESF-modellen (2010) og det som der ble funnet ut om at lite penger førte trenerne og spillerne tettere sammen og forbedret gruppens samholdighet og samarbeid. Spillerne er kanskje de viktigste når jeg tar for meg talentutvikling i denne oppgaven. De uttrykker at de er fornøyde og har alt, at Defensor Sporting legger til rette for litt av alt. Mens kun **A1** ser en fordel med måten fotball er organisert og sentralisert på i Uruguay. Som nevnt ovenfor var lite penger ingen hindring for det vellykkede utviklingsmiljøet i ESF-modellen (2010). I Defensor Sporting, ut fra

¹⁶ Diego Forlan er en landslagsspiller for Uruguay. Han har hatt en lang og suksessfull utenlandsk karriere og spilt for blant annet Manchester United, Villarreal, Atletico Madrid og Inter Milan.

¹⁷ David Beckham er en kjent engelsk spiller som også hadde en lang og suksessfull karriere i Manchester United Real Madrid, og korte låneopphold hos PSG og AC Milan.

mine observasjoner og åpne samtaler med blant annet **A1** som sitter med dokumentene, fikk jeg et inntrykk av at spillerne på A-laget og trenerne i klubben ikke tjener noe bedre enn i første- og andredivisjonsklubber i Norge. Derfor er det en sammenheng mellom dette funnet og det som ble funnet i ESF-modellen (2010).

5.1.2 Sosiale ressurser og rammer

I ESF-modellen (2010) hevdes det at tiden utøverne tilbrakte utenom treningene betydde mye i form av sosialisering og lekpreget aktivitet for seilerne (Henriksen et al., 2010). Der nevnes det at kaffekoppen utøverne tok seg, reparasjonen av båtene og den praten de hadde om seiling på stranda var av signifikant betydning for gruppens utvikling (ibid).

Defensor Sporting har investert i et hus som ligger 10 minutter unna Complejo Eduardo Arsuaga. Ut fra observasjonene var det ikke langt unna treningsanlegget. **A1** fortalte meg at dette naboområdet er et av de beste boligområdene i Montevideo. Spillerhuset ligger rett ved stranda. Dette med tanke på at spillerne skal kunne tilbringe tiden utenom treningene i et trygt miljø. Der kan de også spille strandfotball, noe som er populært om sommeren, med tanke på at den i Uruguay varer lenge, fra november til april. Ut fra mine observasjoner da jeg var i spillerhuset, var spillerne samlet og så på Champions League sammen. De pratet, heiet og var engasjerte i hvordan kampen utviklet seg. I likhet med funnene i ESF-modellen (2010), om kaffekoppen og den tiden de tilbragte på stranda som viktig, kunne jeg observere at den fotballkampen de så sammen, samlet gruppen som venner. De heiet på forskjellige lag og var uenige om hvem som var best, men det førte dem tettere sammen. De tilbragte ikke bare fem til seks timer sammen på treningsanlegget, men også i spillerhuset var de også samlet i aktiviteter hvor fotball stod i fokus. Noe som kan ses i lys av det Eggen (2003) poengterer om “småting” som gjøres i hverdagene, som kan bli til vaner og som kan skape en plusskultur.

For å forsikre seg at guttene spiser godt og oppfører seg på en god måte når de ikke er på trening, har “moren” i spillerhuset ansvaret for å rapportere ting som skjer til **A1**, forteller han meg. Da jeg var innom tidlig i november 2013 for å se på en fotballkamp sammen med spillerne, fortalte hun meg at hun lærte dem hvordan de skulle rydde, vaske og lage mat, i tillegg til andre husregler. Dette fordi disse spillerne hadde sine familier boende utenfor Montevideo og bare kunne treffe dem i feriene. Den dagen jeg var på besøk var jeg sammen

med **K1**, som har som en av mange oppgaver å dra innom huset for å sjekke om alt er på plass, om de trenger noe av mat og andre ting. Noen av spillerne får sitte på til treningsanlegget, mens andre er det ikke plass til i bilen. Jeg spurte **K1** om hvordan de andre kom seg fram og tilbake til treninger og kamper. Han fortalte at det var organisert busstransport til kampene, mens til treningene kunne de andre gå, sykle eller ta buss. Klubben gir kjøregodtgjørelse og lommepenger til guttene. Organiseringen til AUF gir klubben en fordel med å ha to busser for alle lagene når de skal spille, ettersom alle lagene i aldersbestemte klasser møter samme motstander den samme helgen.

Som Seale (2010) påpeker, kunne jeg ved feltobservasjon, bruke tid på å observere og lytte til hva som foregikk, ikke bare på det som skjedde på treningsfeltet på Pichincha, men ved å være over en lengre periode hos Defensor Sporting kunne jeg sammenligne det jeg hørte med det jeg så for å forstå hverdagen til spillerne enda mer. Det at jeg kunne være på spillerhuset, og se hva spillerne brukte tiden deres på utenom når de var på Pichincha, ga meg en helhetlig forståelse av hvordan unge spillerne i “Las formativas” levde hverdage sine. Noe som går tilbake til at talentutvikling i fotball ikke bare omhandler det som skjer på fotballbanen, men om hvordan disse unge spillerne også lever sine hverdager utenom fotballfeltet. Dette var mulig å gjøre ved valg casestudie som metode, spesielt når mitt fokus er på utviklingsmiljøet til Defensor Sporting, så kan det her argumenteres for at det som skjer på fotballbanen ikke vil gi nok kunnskap og forståelse av utviklingen deres, men hele hverdagen og hva den inneholder. Noe som kan ses i lys av viktigheten til den sosiologiske prediktoren hos Williams og Franks (1998). Selv om det er vanskelig å se en sammenheng mellom det som skjer på spillerhuset, stranda og det spillerne gjør utenfor Pichincha og deres utvikling som fotballspillere, kan det argumenteres her for at utformingen av dem som mennesker skjer ikke kun på Pichincha. Noe som kan ses i sammenheng med valget av å ha en “mor” på spillerhuset, en mental trener og en sosial medarbeider som samstemmer med det trenerne påpekte om viktigheten av et godt menneske og gode holdninger som like viktige faktorer som det å kunne kontrollere en ball eller løpe fort. Noe som går tilbake til det Guardiola påpekte i hans tale til B-laget til Barcelona (Balagua, 2012).

5.1.3 Kortsiktig eller langsiktig talentutvikling?

Filosofien til Barcelona og Ajax kan sammenfalles i forkortelsen TIPS, en modell som ikke bare søker å utvikle de fysiologiske og fysiske egenskapene, men også tar hensyn til de sosiologiske og psykologiske. I tillegg kan vi se en sammenheng mellom TIPS-modellen og modellen til Williams og Franks (1998) når det kommer til langsiktig og kortsiktig syn på talentutvikling. Forskningen sier at vi ikke skal se på resultater her og nå, men heller framgangen og utviklingen i aldersbestemte lag (Gould et al. 2002; Gilson and Feltz 2012; Russell et al, 2012). På den ene siden er det enkelt å legge merke til “kortsiktige” bevis på utvikling av egenskapene (hurtighet, akselerasjon, dribling, spenst etc.), som kan være avgjørende for klubbens og trenerens utvelging av en spiller, som viktige for laguttaket. Noe som igjen kan bety satsing på spilleren og en større mulighet for utvikling. Utviklingen av personlighet og holdninger er ikke så enkle å observere og legge merke til. Likevel utelukker ikke Williams og Franks (1998) dem fra sin modell, og både Ajax og Barcelona har dem som sentrale kriterier i deres klubber. Noe som kan forstås som at en blanding av de kortsiktige og langsiktige resultatene kan skape en form for en balanse.

Et eksempel på dette med kortsiktig og langsiktig tenking, og den såkalte balansen, kan illustreres gjennom fotballen til Barcelona og Ajax. Gjennom god ballbeherskelse og kjappe valg, ønsker begge å vinne sine kamper gjennom ballbesittende fotball. Høy grad av ballbesittelse vil kunne øke sjansen for at de kan skape sjanser og muligheten for å utnytte det. For å kunne gjennomføre en slik plan trengs det spillere som er ydmyke, som har en personlighet som tilsier at de setter verdiene og filosofien til klubben foran sine egne. Dette illustreres godt gjennom deres fotball, hvor ballen skal gå kjapt med en eller to berøringer mellom spillerne, for å spille hverandre gode. Med dette menes det at laget beveger ballen i et høyt tempo, noe som før eller senere i løpet av en kamp vil åpne eller skape rom i motstanderens forsvar. Når det skjer har de ballen, og kan dermed utnytte det. Med andre ord kan vi gjennom deres måte å praktisere sin filosofi på (spille fotballkampen) se at de utvikler spillere som har holdninger og personlighet, som er langsiktige utviklingsresultater, og de kortsiktige av valghurtige spillere. Noe som igjen peker tilbake mot uklarheten til talentdefinisjonen og Williams og Franks (1998) modell om å ikke utelukke noe.

Individuell spillerutvikling og lagutvikling henger sammen (Henriksen et al, 2010). For at spillere i aldersbestemte lag skal kunne ta steget fra amatør til elitenivået, må deres individuelle utvikling være parallell med lagets og gruppens utvikling. Lykkes ikke laget med gruppemålsettingen er

det vanskeligere, men ikke umulig, å lykkes som individuell spiller i denne gruppen (ibid). For å kunne forstå hvordan individuell spillerutvikling bør være i samsvar med lagets utvikling, ønsker jeg å se det i sammenheng med kortsiktig og langsiktig talentutvikling. Betyr dette at en god gruppe automatisk vil utvikle gode spillere som kan ta steget? Eller bør vi fokusere kun på å utvikle enkeltspillere, ettersom det er individet som skal ta steget og ikke hele laget? Både Barcelona og Ajax har som sentrale kriterier at gruppens utvikling er minst like viktig som de individuelle ferdighetene, gjennom sin TIPS-modell. Williams og Franks (1998) holder også de psykologiske og de sosiale egenskapene som viktige prediktorer i sin teoretiske modell. Noe Guardiola også gjorde klart i sin første tale som trener for B-laget til Barcelona (Balagua, 2012). Og som Eggen (2003) påpekte da han snakket om holdninger som han hevder ble hverdagsvaner som førte til en plusskultur.

Spillerinformantene trives med at klubben har dette “litt av alt”-prinsippet, og prøver å skape en balansert hverdag, noe både **K1** og **K2** bekreftet. Kan dette da også gjelde når enkeltspillerne og laget skal utvikles? At de skal ha den såkalte balansen og litt av alt? **T3** hevder at en god spiller bør ha disse styrkene; *“bra ballkontroll, hurtighet og teknikk er alle viktige egenskaper, men viktigst av alt er personlighet”* forteller han, og legger til at *“vi vil ha smarte og intelligente mennesker”*. Videre begynte han å begrunne hvorfor personlighet og intelligens kom foran de andre kriteriene; *“Hvis du har god personlighet og ikke så mye teknikk er det vanskelig å ta steget, men likevel krever de forskjellige posisjonene på banen forskjellige egenskaper og karakterer. Hvis du for eksempel er en spiss, er personlighet ikke det viktigste, avslutningsteknikk og hurtighet er viktigere for å skåre målene. Men hvis du er en midtstopper er personlighet kjempeviktig for å kunne være en leder og dirigere laget bakfra. Dette betyr at en god trener må kunne vite hva hver og en av disse posisjonene krever for å kunne velge riktig spiller til riktig posisjon”*. Det **T3** forteller her kan tolkes som at noen posisjoner krever hurtighet og teknikk og kanskje ikke så mye personlighet. At noen posisjoner krever fysiske og fysiologiske kriterier framfor mentale og psykologiske. Kan dette være grunnen til at trenerne i studien til Sæther (2004) ikke er enige i sitt syn på hva et talent er? Kan dette være fordi de forskjellige posisjonene på banen som **T3** forteller om krever ulike kriterier, og at et talent i én posisjon derfor ikke nødvendigvis er like talentfull i en annen? Det er ikke enkelt å besvare dette, men dette kan ses i sammenheng med valget til Williams og Franks (1998), og hvorfor de ikke undervurderer noen av kriteriene som predikerer talentutviklingen. Videre kan dette for enkeltspillere og lagutvikling

bety at en balanse mellom det å ha egenskapene som kreves for den aktuelle posisjonen, i tillegg til å ha intelligens og personlighet til å kunne bruke det i samhandling med andre, i en gruppe og for lagets beste, er viktig. **T3** hevder at det er vanskelig å lykkes uten å ha teknikk og hurtighet, men at man ikke kommer langt uten personlighet og gode holdninger, som både Eggen (2003) og Guardiola (2012) påpeker viktigheten av. **T2** er på sin side enig med **T3**, men poengterer likevel viktigheten av et godt menneske, framfor alt; *“Vi ønsker å ha hurtige spillere, men viktigere enn det kommer et godt menneske”*. Ut fra mine observasjoner i Pichincha, opplevde jeg en historie som bekrefter at hvordan klubben tenker spillerutvikling, gjennom sitt tilbud av litt av alt til spillerne, i likhet med det Russell og hans kolleger (2012) forklarer om *ikke tidlig suksess*, betyr at spillerne vil lykkes i toppfotballen. **K1** forklarte det slik; *“Det viktigste er at de er gode mennesker, men vi tar selyfølgelig i betraktning om de har god teknikk, hurtighet og taktisk forståelse for spillet”*. Dette i likhet med det spillerne i studien til Becker (2009) hadde som en av de tre kriteriene i et godt utviklingsmiljø, nemlig det et at laget kom foran alt annet.

En observasjon som kan bekrefte det **K1** forteller ovenfor er fra de første ukene etter at jeg kom til Uruguay og Montevideo. Da jeg ankom Montevideo bodde jeg de første to ukene på et hostel. Der bodde det en gutt fra Colombia som var 19 år gammel. Vi snakket mye om fotball og så noen kamper sammen. En dag, etter at **K1** hadde kjørt meg hjem etter treningen, så denne colombianske spilleren dette og spurte meg om jeg hadde noe å gjøre med Defensor Sporting. Jeg sa at jeg skrev min masteroppgave om talentutviklingen i Pichincha. Det viste seg at denne spilleren spilte for U23-laget til Defensor Sporting i 2012, og hadde en liten periode hos A-laget. Han spilte under **K1** i U23, hvor han da var hovedtrener. Dette laget vant serien for U23, som kalles for Tercera (tredje), og kom på andreplass i Copa Libertadores for U23. **K1** fortalte meg i ettertid at denne colombianske spilleren var sentral i dette laget, og også spilte godt for A-laget. Han var et lovende talent, forteller han. Men hvorfor er han ikke i Defensor Sporting nå, spurte jeg? Han svarte at de leier han ut denne sesongen til en annen klubb i Primera Division. Han bodde på spillerhuset siden han er utenlandsk (i likhet med de som er fra utenfor Montevideo), men han hadde ikke gode holdninger, ville ikke ta utdanning, og rapportene fra psykologen, “moren” i spillerhuset og de andre trenerne viste at han ikke oppførte seg bra selv om han er en god fotballspiller. *“Det kan vi ikke ha her i Defensor Sporting, og derfor er veien kort for slike spillere”*. Noe som kan ses i sammenheng med Zlatans korte opphold i Barcelona, og det Guardiola kalte for et bomkjøp (Balagua, 2012). Her kan det stilles spørsmål om det er individets

feil eller miljøet som feiler med å inkludere og integrere en slik spiller? Kan det være fordi denne spilleren er opprinnelig fra et annet land og en annen kultur, noe som gjør at han trenger lengere tid til å integrere seg i et sterkt miljø som det Defensor Sporting har? Dette er ikke enkelt å besvare, men både Barcelona og Defensor Sporting har gjennom deres statistikk, utviklingsmiljøer som er effektive i utvikling av talenter fra deres aldersbestemte klasser til A-laget og diverse landslag. Likevel viser det seg at enkelte, som i eksemplet Zlatan og den colombianske spilleren, ikke “passer” inn i dette miljøet. Dette kan bli sett i sammenheng med kritiseringen av Hultman på synet av at individet som regel har feil, og er feil (Hultmann, 2003). Noe som også Henriksen (2010) etterspør i deres studie om den manglende forskningen på utviklingsmiljøer. Det at det blir lite sett på organiseringen av et miljø, men heller er det spillerens feil som ikke klarer å passe inn i dette miljøet, og derfor er han ikke nok talentfull for å kunne lykkes.

K1 begrunner deres valg med at de har bestemte kriterier når de ser på spillere som skal komme inn i klubben. Rollemodellene med mange års erfaring bak seg som spillere med et “annerledes” øye for unge spillere, samt trenerne for lagene og **K2**, lager rapporter om de nye spillerne. Psykologen tar seg også en prat med spilleren. Denne spilleren ble også nevnt av **P1** da jeg intervjuet han, og ble brukt som eksempel på hvordan de velger spillere med personlighet og intelligens som gode mennesker framfor bare gode fotballspillere. Likevel er det ikke enkelt, forteller **K1**. Om en spiller er god må vi ta han inn. Her i Montevideo er det fire klubber innenfor 500 meters areal, noe som stemmer med det de andre trenerne forteller. Vi er en liten nasjon, vi kan ikke velge og vrake. Men om spillerne ikke har riktige holdninger har de ingenting å gjøre her, selv om de er gode fotballspillere.

Mens **P1** hadde dette å si; *“Defensor utvikler stort sett alle sine spillere. Dette er veldig bra. Likevel er det et problem jeg bekymrer meg for. Mange av spillerne fra U15 har allerede agenter. Når jeg prøver å snakke med dem forteller de meg at “jeg har en agent”. De tenker penger til sine foreldre, at de skal tjene dem og gi sin familie penger. Det samme tenker foreldrene. De signerer kontrakter for framtiden, dette er et globalt problem”*. Dette kan ses i sammenheng med og bekrefter hvordan økonomiens rolle nok en gang kommer i fokus, ikke bare hos klubben, men også hos de unge spillerne. Det at ikke bare klubbene som skal tjene penger, men det blir en utvei i livet for folk, gjennom sine barn.

5.1.4 Omstilling

Taktisk periodisering hos Drillo og Mourinho handler om at man må trene på det man vil bli god på. Den handler i hovedsak om to ting: Spesifisitetsprinsippet (man blir god på det man trener på) og periodiseringsprinsippet (planlegge totalbelastning) (Drillo 2003; Barclay, 2013). Det at man blir god på det man trener på handler om hvem man kommer til å møte til kamp. Barcelona og Ajax har et system som gjelder alle aldersbestemte lag og A-laget. 4-3-3-formasjonen er for hele klubben. Mens metoden til Drillo og Mourinho virker å være på den andre siden, og kan ses i sammenheng med konflikten mellom tidlig spesialisering og lekpreget aktivitet (Henriksen, 2010; Russell, 2012). Med dette mener jeg hvorvidt det er slik at hele klubben skal kjøre en bestemt formasjon, eller om man skal legge opp taktikk, formasjon og spillesystem ut fra hvem man møter.

K1 og **K2** sine roller i klubben er å være tilretteleggere for at trenerne skal ha en mest mulig behagelig hverdag. Både **K1** og **K2** forteller at de har litt av alt i Defensor Sporting; *“Vi har en psykolog, en lege, to fysioterapeuter, rollemodeller og oss to som koordinører. Vi undervurderer ikke noen kriterier, fordi alt er viktig. Vi har også begynt med videoanalyse for de aldersbestemte lagene”*. En observasjon som kan bekrefte hvordan klubben legger til rette for aldersbestemte lagene, er spillerhuset de har. Et annet eksempel er det **K1** og **K2** sier om videoanalyse og ansettelsen av en frivillig supporter fra klubben som har som oppgave å filme de aldersbestemte klassene når de spiller kamp. Men også tankegangen til **K2** under de åpne samtalene jeg hadde med han kan indikere hvordan “litt av alt” ikke bare gjelder i organiseringen av klubben, men også når det kommer til treningen. På torsdager er det storbanespill. Da prøver trenerne forskjellige formasjoner og spillesystemer. Ut fra mine observasjoner var det ikke en bestemt formasjon lagene fra U15 til U23 fulgte på treningene. De varierte mellom 4-4-2, 4-2-3-1 og 4-3-2-1, noe som er i samsvar med taktisk periodiseringsprinsippet (Drillo 2003; Barclay 2013). Fossåskaret (2007) peker på betydning av nærhet og distanse i forskerrollen. Det at jeg har jobbet som trener og var aktiv trener i Defensor Sporting samtidig som jeg var en forsker, var til fordel med tanke på hvordan jeg analyserte observasjon opp mot det jeg ble fortalt av informantene og klubbens dokumenter. Det var en fordel fordi jeg hadde en forståelse for den åpne systembruken til trenerne i

aldersbestemte lagene, selv om to andre vellykkede praksiser, Ajax og Barcelona, jobber på den andre siden av taktisk periodisering (ibid).

Etter noen torsdager satt jeg og **K2** på tribunen og observerte U23. Deretter hadde A-laget trening. **K2** fortalte meg om system, formasjoner og læring. Vi snakket om viktigheten av at spillerne er vant til å spille under et bestemt system i Barcelona og Ajax. Vi kom inn på denne diskusjonen etter at A-laget hadde drillet 4-4-2, men også hadde spilt i 4-2-3-1-formasjonen. **K2** fortalte meg at når han og **K1** er koordinatorene, ønsker de ikke å “låse” trenerens valg om å skifte mellom systemer. De vil at både spillere og trenere skal kunne variere i sin spillemåte dersom det i en kamp for eksempel går dårlig med plan A. Noe som samstemmer med hvordan det legges opp til læring i ESF-modellen, åpen kommunikasjon og muligheten til bruk av kreativitet av både trener og utøver. Dette ble begrunnet i ESF fordi bølgene i havet varierte ut fra været, og derfor passet det ikke for dem å ha en fast modell eller et system som det Barcelona og Ajax har.

K2, som også er lærer for fysiske trenere på universitetet, fortalte at han i det siste hadde hatt en uruguayansk spiller med en lang og suksessfull karriere i Serie A (Italia) som elev (Paolo Montero som spilte i flere sesonger for Juventus). Montero var ikke den største eller mest fysiske spilleren i Serie A, men spilte der i mange år, ifølge **K2**. Han hadde fortalt **K2** at han brukte de første 10 minuttene i hvert kamp til å lese motstanderen, altså spilleren han skulle markere. Slik forklarte Montero hvordan han overlevde i en fysisk liga “*Det var aldri likt, noen måtte jeg ta hardt, andre måtte jeg rygge unna. Jeg måtte lære meg å tilpasse meg forskjellige motstandere hver kamp, fordi spissene var og er forskjellige fra hverandre*”.

T3 brukte Mourinho-metoden (taktisk periodisering) som eksempel, noe som muligens er en fornyet utgave av det Drillo (1997) drev på med på 90-tallet. Slik forklarer han det; “*denne metoden handler om å jobbe fra mandag til fredag mot den motstanderen vi skal møte til helgen (lørdag/søndag). Spesifikk trening mot kampen. Hva krever denne kampen og hvordan skal vi spille, ikke det at vi skal løpe 10 km, nei. Det er ikke for fotballspillere, kanskje for andre atleter. Å jobbe på denne måten vil utvikle den taktiske biten hos de unge spillerne, og kanskje er det den viktigste. Fotball handler stort sett om taktiske valg, ikke løpedistanser og*

andre ting, men om å være taktisk smart". Noe som kan ses i sammenheng med observasjonene i ESF-modellen (2010) om den diskusjonen seilerne hadde om den avgåtte amerikanske treneren som fortalte utøverne eksakt hvordan det skulle gjøres. En av trenerne i ESF-modellen (2010) mente at ingen satt med all kunnskap alene, og ved bruk av toveiskommunikasjon, kunne både spiller og trener utvikle seg bedre.

K2 fortalte videre at det er derfor han ikke vil at sine spillere kun skal trene en spesiell muskel, kun hurtighet eller bare styrke. Han vil at spillerne skal ha litt av alt i sin utvikling, spille i forskjellige formasjoner fordi kampbildet, motstanderne og fotballen forandrer seg hele tiden. **K2** fortalte videre om deres treningskultur i Defensor Sporting, hvorfor de trener så variert, og stilte meg et spørsmål. *"Hvorfor skal vi kun trene på å spille korte pasninger eller kontringsfotball? Hvorfor skal jeg trene spillerne bare på maks styrke eller kondisjon? De må ha litt av alt og en balansert hverdag fordi hver kamp krever sitt. Her i Uruguay kan det regne mye om høsten og vinteren (mai, juni, juli, august og september). Det er tropisk. Hvis vi lærer dem å spille småspill med korte pasninger vil det være umulig å spille om vinteren. Det fordi vi ikke har noen kunstgressbaner, det er bare gress. Når det regner er det mye vann og det blir umulig å bruke korte pasninger. Spillerne skal kunne beherske å variere ettersom hva kampen krever"*. Noe som samstemmer med uttalelsene til trenerne og spillerne om deres treningsmetoder i ESF modellen (2010). Det at bølgene i havet er forskjellige ut fra værforholdene.

K2 fortsetter med å gi meg eksempler. Denne gangen om Bayern München da de vant "the triple"¹⁸ i 2012/13 sesongen; *"De spilte noen ganger kortpasninger men de var livsfarlige på kontringer og direkte langpasninger også. De var dyktige på omstillinger som det kalles i fotball. Hvorfor kan vi ikke være sånn, hvorfor kan vi ikke trene spillerne og forberede dem på alt for at de skal kunne omstille seg når kampbildet krever sitt?"*. Det at klubben i forskjellige sammenhenger kan skape en balanse i livsstilen til spillerne, kan være en avgjørende faktor for utvikling og prestering. Dette skjer gjennom trenerne og deres organisering av hverdagen, men også av klubbens filosofi som tillater trenere å planlegge, organisere og jobbe på en slik måte. At en fotballutøver kan ha et stressfritt liv, som også er balansert, kan hjelpe utøveren å holde

¹⁸ The triple i fotball betyr at en klubb vinner den hjemlige serien, cupen og kontinentets klubbmesterskap.

seg skadefri, gi bedre motivasjon, utvikling og prestasjoner, noe den tidligere forskningen snakker om (Russell et al, 2012). Den tidligere forskningen under punktet *ikke tidlig suksess* forteller oss at det er viktig med tilbud og erfaring for unge spillere fra alle spesifikke stadier. Dette kan ses i sammenheng med det **K2** forteller om ovenfor, når han ikke ønsker å trene spillerne på bare en bestemt ting, verken fysisk eller taktisk. Noe som samstemmer med modellen til Williams og Franks (1998) om viktigheten av alle de fire faktorene som predikerer talentutvikling i fotball.

Videre har Defensor Sporting en spillemodell, “*model de juego*”, som er utarbeidet av koordinatorene i samarbeid med trenerne for å kunne skape en balansert hverdag i Pichincha. Jeg observerte på disse møtene at hovedtrener og de fysiske trenerne var like delaktige i formingen av spillermodellen som koordinatorene. De måtte alle utarbeide et forslag til en modell med spillsystemer før møtene. Guardiola (2012) hevdet at klubben burde eliminere overraskelsesmomentet i hverdagen til spillerne og trenerne. En forutsigbar hverdag med en god balanse er dermed viktig. I og med at trenerne er delaktige i planleggingen av deres egen hverdag kan det skape en forutsigbar hverdag for dem selv og ikke minst for spillerne. Dette fordi klubben tillater trenerne, i samarbeid med koordinatorene, å lage mikro- og makroplanene og spillemodellen. Med andre ord begynner det hos klubben som organisator, som har ansvar for å ansette de “riktige” personlighetene for å tilrettelegge for et godt talentutviklingsmiljø. Noe som kan ses i sammenheng med forenkling av filosofi og at alle i klubben kjenner det, slik Eggen forteller (2003) og Schiefloe (2003) hevdet når han beskrev kriteriene for et vellykket organisasjon.

Viktigheten av balansen som **K1** og **K2** snakker om kunne jeg se og observere fra deres dokumenter og hverdagene i Pichincha. Men for å kunne forstå dette enda bedre valgte jeg å ta med spillerens personlige mening om denne balansen i klubben og dens betydning for dem, siden det er de som skal utvikles. For **S1** er det viktig at klubben har litt av alt. Han forteller at Defensor Sporting har flotte fotballbaner. Ut fra mine observasjoner var det mulig å se at alle lagene kunne være i aksjon samtidig uten noen problemer, noe som sier noe om deres treningsanlegg og som kan bekrefte det **S1** sier. **S2** bekrefter dette og sier “*vi har en psykolog og en ernæringsfysiolog, vi har alt, de legger til rette for alt her for oss, til og med en sosial*

medarbeider har vi her i Defensor Sporting, han guider oss i hverdagene med tips og råd.” Han mener at dette er meget viktig for han.

Videre er det for **S1** ikke bare det som skjer på banen som er viktig. Det at klubben ønsker å utvikle han som et menneske betyr mye for han. Slik forklarer han det *“I Defensor Sporting handler det ikke bare om hva som skjer når vi går inn på banen, treningen og kampen, men de tilrettelegger for alle de små detaljene i hverdagene og prøver å forbedre oss som mennesker og ikke bare som fotballspillere”*. Noe som kan ses i sammenheng med det Guardiola (2012) snakker om, nemlig at det å trene er viktig, men før det kommer utviklingen av et godt menneske. Noe som også kan sammenlignes med det spillerne i studien til Becker (2009) fortalte om når de snakket om trenerens åpne dør, og at han lyttet til dem. Det disse spillerne har til felles er at de liker at klubben legger til rette for dem. De liker at det er en balansert hverdag hvor klubben ikke ekskluderer eller undervurderer noen områder ved utviklingen av dem som spillere og mennesker. Observasjoner og data fra åpne samtaler med **P1** og **A1** som indikerer på tilrettelegging av taktisk periodisering og litt av alt prinsippet, tilsier at det ikke finnes andre klubber i Primera Division som har en psykolog, en ernæringsfysiolog og en sosialmedarbeider. Dette kan tolkes i samsvar med taktisk periodisering, fordi klubben har ressurser i alle ledd og kan bruke dem alt etter hva som kreves.

5.1.5 Hospitering

Hospitering skjer som regel i aldersbestemte klasser og er ment å tilby spillerne en annen arena å prøve seg på (Eggen, 2003). Det kan fungere begge veier. Tidligere forskning forteller om dette med tanke på tidlig satsing og dens bivirkning i form av tidlig “drop out” og “bortkastet” talent (Gould et al. 2002; Gilson and Feltz 2012; Russell et al, 2012). På den andre siden kan det gi et løft, motivasjon og utfordringer som kan utvikle et talent, som i tilfellet til Guardiola da han ble motivert av Amor da han hospiterte oppover i systemet til Barcelona (Balagua, 2012). Kortsiktig spillerutvikling kan i noen klubber bety at en god U16-spiller fort kan spille for U19. Noen klubber lar sitt juniorlag spille mot 3.divisjons seniorspillere.

Ut fra observasjonene og det **K1** forteller, kan det virke som om spillerne fortsetter i sine respektive grupper i større grad framfor flytting midt i sesongen eller spill for flere lag samtidig. Dette fordi disse spillerne får god utfordring, i og med at de spiller mot 16 andre Primera-klubber, forteller **K1**. Det er godt organisert, i tillegg til at nivået er godt blant spillerne fra de 16

Primera-lagene når aldersbestemte lagene møter hverandre i Uruguay. Ut fra flere observasjoner og det **K1** forteller, kan det virke som det er også et fokus på langsiktig utvikling individuelt av spillerne og av gruppen som samstemmer med tidligere forskning (Russell et al., 2012). En langsiktig måte å tenke på kan for det første ha betydning ved at spillerne får en mestringsfølelse av å prestere godt på sitt aldersbestemte lag (ibid). Den andre grunnen kan være at gruppen får kontinuitet, ved at spillerne er sammen i tre eller fire år før de splittes når de når U23 (ibid). Ifølge **K1** er det lite flytting av spillere oppover i systemet i løpet av en sesong. Trenerne, lagene og det som har blitt planlagt før sesongen respekteres. Med mindre en spiller skiller seg voldsomt fra sin egen gruppe, forteller **K1**. I løpet av oktober-desember 2013 får jeg dette med kontinuitet bekreftet, men i januar 2014 får jeg det avkreftet. Kanskje er det fordi denne spilleren skilte seg voldsomt, eller kan det være andre årsaker bak dette?

Den første helgen får jeg en bekreftelse på dette med kontinuitet og langsiktig tenking både for enkeltspilleren og for gruppen. Defensor Sporting hadde en helg i slutten av oktober en bortekamp mot Racing Club de Montevideo. U19 startet den første kampen. Mens jeg observerte at de ledet kampen 2-0, var det en 17 år gammel midtstopper som skilte seg ut fra resten, han dominerte i denne kampen spillemessig (januar 2014 ble han flyttet til A-laget). Han imponerte meg, og han imponerte også **K1** og **K2** som var der og observerte, og vi begynte å snakke om hans prestasjoner. Senere viste det seg at Chelsea FC hadde sendt en speider for å forhøre seg om han. Ingen snakket om det som om det var en "big deal", av verken trenerne eller koordinatorene. Da jeg spurte **K1** om hvorfor denne spilleren ikke ble flyttet opp til A-laget, svarte **K1** med å presisere viktigheten av at denne spilleren skulle kunne fortsette å prestere slikt i et godt miljø siden sesongen hadde 2 måneder igjen. Altså kontinuitet som kan ses i sammenheng med det tidligere forskning peker på (Gould et al. 2002; Gilson and Feltz 2012; Russell et al, 2012). Dette kan ses på som en bekreftelse på det **K1** forteller, men også en bekreftelse på at gruppen kommer foran spilleren. Siden denne spilleren dominerte på denne måten på sitt aldersnivå, er det ikke naturlig å dytte han oppover for bedre matching og utvikling? **K1** var uenig i dette og mente at det var best for han og sitt lag at han holdt seg med U19 de neste to månedene med tanke på det var kort tid igjen til serieslutt. En ny vurdering kunne tas av spilleren i januar. Dette er et eksempel som kan vise at **K1**, som har ansvaret for trenerne og spillerne, ikke tenker på prestasjoner her og nå, men den individuelle og gruppens utvikling (ibid).

Den andre observasjonen, som står i motsetning til tilfellet ovenfor, var en spiller som jeg ikke så mye til i oktober, men litt i desember, og som var en del av U16-laget. Grunnen var at han var med det uruguayanske landslaget som spilte U17-VM. Denne spilleren ble flyttet rett etter jul fra U16 til A-laget. Han hoppet dermed over tre kategorier. Er dette da kortsiktig tenking av klubben og trenerne, med fokus på enkeltspillers utvikling? Dette er ikke enkelt å besvare. Som **K1** har nevnt kan det være fordi denne spilleren har spilt og utviklet seg bra, og hans trenere synes at han er god nok til å ta steget. Likevel kan det være andre faktorer bak dette. Både **K1**, **A1**, **T1**, **T2** og **T3** gjennom deres forskjellige posisjoner i klubben var enige og samstemte i at klubbens hovedinntektskilde er gjennom spillersalg av talentfulle spillere. Noe som kan ses i sammenheng med fotball generelt rundt over i verden. Det er ikke noe nytt at enhver klubb ønsker å selge spillere som ikke har kostet dem noe og tjene penger på dem. Spesielt når spilleren, som i tilfellet ovenfor, har landslagserfaring. Dette er attraktivt og inviterer oppmerksomhet fra klubbene i Europa. Dette eksemplet går imot det den tidligere forskningen peker på med tanke på langsiktig tenking. Men betyr det at det er feil? Eller kan steget han har tatt til U17-landslaget indikere at han er moden for å ta steget til A-laget og Primera Division? Ordet talent beskrives som diffust av trenerne i studien til Sæther (2004). Er han talentfull nok til å ta dette steget? Dette spørsmålet er ikke enkelt å besvare, og det er også vanskelig å konkludere på hvorvidt det er riktig å flytte en 16 år gammel spiller opp til et så høyt nivå. Det påfølgende spørsmålet er hvem som har retten til å avgjøre et slikt spørsmål, så lenge det er et miljø skapt av klubb og trener som kan forebygge og beskytte den langsiktige utviklingen til denne spilleren? Hvis miljøet, **K1** og de andre i klubben i deres forskjellige posisjoner legger forholdene godt til rette, vil det ikke da være et langsiktig gjennomtenkt steg?

Dette er vanskelig å forutsi, men det **T1** forteller her kan ses i lys av det som skjedde i 1979 og -80 i RBK, og det som skjedde på begynnelsen av 2000-tallet, og som Solberg (2010) utdyper angående økonomiens rolle som en drivkraft for spillerutviklingen. Likevel kan det være en kombinasjon av dette og det Guardiola gjorde med Barcelona (Balagua, 2012). Nemlig fokuset på oppfostring av egenutviklede spillere som kunne gi noe annet til klubben enn innkjøpte spillere. Så istedenfor å kjøpe spillere direkte til A-laget, kan det være at A-laget trengte en spiller i denne posisjonen, og at denne U16 spilleren ble flyttet opp for å fylle den ledige plassen. Noe som kan bekreftes ut fra det **A1** og **T3** forteller om klubbens lange og suksessfulle tradisjon siden 1979, da

de vant serien og siden fortsatte denne trenden med å ha egenutviklede spillere og trenere i klubben. En annen måte å se dette på kan være det **T3** forteller når han beskriver uruguayansk fotball; *“faren min krever mye av meg, han fortalte meg hver dag at du ikke kan tape. Dette skjer fra 6-årsalderen. Mye press og mye som forventes, hvis du er en av dem som klarer å stå opp mot et så høyt press når du er liten, har du allerede vært gjennom det verste. Overgangen blir dermed enklere. På grunn av dette utvikler spillerne et hardt mentalitet, tror jeg”*.

Dette er **T3** sin forklaring, som kan være nok en faktor som forklarer den vellykkede hospiteringen, og at så mange tar steget oppover i Defensor Sporting. Men hvorfor lykkes Defensor Sporting med at mange spillere (se figur 1 og 2) hvert år tar steget opp til deres A-lag og lykkes? Med å lykkes mener jeg spillere som får kontrakter med A-laget. Som statistikken i figur 1 og 2 viser, har Defensor Sporting ikke bare en vellykket utvikling av spillere til sitt A-lag, men de er den sterkest representerte klubben blant de aldersbestemte landslagene, så vel som A-landslaget. Det er ikke enkelt å påpeke en enkel årsak eller faktor som kan forklare den effektive hospiteringen som fører til at så mange spillere tar steget videre oppover framfor å slutte eller gå til andre klubber. Den tidligere forskningen mener jo at tidlig satsing kan føre til “drop out” og “bortkastet talent”, og at det ikke er noen sammenheng mellom de som har talent i en ung alder og senere (Gould et al. 2002; Gilson and Feltz 2012; Russell et al, 2012; Salmela et al., 2010). Men kan det ha noe å gjøre med det **T3** forteller om stort press i tidligere faser, som igjen skaper spillere som er innstilt og forberedt på å ta steget? Eller kan det være balansen som klubben prøver å tilby i form av “litt av alt”-prinsippet som utvikler og forbereder spillerne, ikke bare på de tekniske og fysiske aspektene, men også på de sosiale og mentale ferdighetene? At det dermed ikke blir et sjokk for disse unge spillerne å ta steget til en ny gruppe, et nytt nivå og et nytt sett med forventinger?

En annen antagelse ut fra mine observasjoner hos Defensor Sporting er om rollemodellene, og deres betydning for talentutvikling. Relasjonen og samarbeidet mellom tidligere spillere, og nå trenere, som kjenner klubben godt, skaper en sterk relasjon mellom leddene i klubben. Noe som kan ses i lys av uttalelsene til Guardiola om eliminering av overraskelsesmomentet (Balagua, 2012). Hvis disse menneskene som jobber i klubben i hver og en av disse aldersbestemte lagene har en felles filosofi og kjenner klubben godt, vil muligens deres tilrettelegging skape en

sammensveiset relasjon lagene imellom, og dermed slipper spillerne å “begynne på nytt” for hvert steg de tar i klubben. Det er slik Schiefloe (2003) beskriver en velkoordinert organisasjon som kan stå imot forskjellige utfordringer, i form av samlet filosofi, målsetting og organisering, som både Eggen (2003) og Russell (2010) påpeker. Ikke minst er relasjonen sterk innad i trenerteamet, hvor alle har en historie i klubben. Kan det bety noe at de alle har tilhørighet til klubben i form av karrierer som tidligere spillere? Her kan vi se en sammenheng mellom dette og det Guardiola gjorde i Barcelona i de fire sesongene han var trener. Han prøvde å bygge klubben rundt individer i forskjellige posisjoner og spillere fra Catalonia som vet hva klubben står for. Hans argument var at spillere som hadde båret barcaskjorter fra ung alder ga noe annet når de spilte enn spillere som er hentet utenfra (Balagua, 2012).

Hvis vi antar at kortsiktig og resultatbasert tenking kunne bestått i å flytte U19 midtstopperen rett opp til U23 eller A-laget, svarte **K1** på det med at det var to måneder igjen av apertura, og at det ikke var mye vits i å flytte han opp. Dette kan tolkes som om denne spilleren kan være viktig i de siste kampene for sitt lag, gruppen og for sin egen del, i og med at han nå opplever mestring. Dersom han blir flyttet opp, kan det både skape en ubalanse i U19-gruppen som mister en av sine viktigste spillere, og at spilleren kommer til et nivå som han ikke lenger mestrer. Kanskje må han sitte på benken, eller får det tøft både med tanke på spilletid og på det fysiske nivået, i og med at han er 17 og neste steg er U23- eller A-laget. Noe som kan tolkes som om den kortsiktige tenkingen er langsiktig for gruppen.

For å kunne forklare hvorfor U16-spilleren ble flyttet så raskt opp til A-laget, noe som motsier både det **K1** sier, klubbens filosofi og det den tidligere forskningen påpekte, kan tidspunktet det gjøres på være svaret. Forskningen har påpekt viktigheten av langsiktig tenking, mens trenerne mener at det er vanskelig å definere hvem som er talent (Gould et al. 2002; Gilson and Feltz 2012; Russell et al, 2012; Sæther, 2004). Før U16-spilleren ble flyttet opp, hadde han et vellykket VM med U17-landslaget til Uruguay. De påfølgende tre kampene var for A-laget, fordi de hadde skader i backposisjonen og trengte noen i denne rollen. Så istedenfor å flytte en etablert seniorspiller, som ikke har spilt i denne rollen tidligere, til denne posisjonen, ble den unge spilleren vist tillit. Dette skjedde i en periode med høy selvtilit, i og med at han nettopp hadde spilt bra i U17-VM. Disse faktorene kan være med på å forklare hvorfor han hoppet over fire kull

i en så ung alder, og kan forklare den kortsiktige tankegangen til **K1** og klubben, som ellers mener at de skal tenke langsiktig og handle mer i tråd med eksempelet om U19-midstopperen.

Her kan den kortsiktige tenkingen tolkes som en langsiktig investering. Dersom klubben velger å bruke en seniorspiller som ikke behersker denne rollen godt, men har erfaring fra det øverste nivået, ville de ha kanskje spilt med mer sikkerhet og erfaring i bakre firer, noe som er viktig i fotball med tanke på å oppnå resultater her og nå. Men her tolkes tankegangen til **K1** som langsiktig, ettersom både **K1** og klubben investerer i en ung spiller av to grunner. Den første er at de viser at han vil bli satset på i form av spilletid for A-laget. Den andre kan være det signalet klubben sender. De er ikke så opptatt av å vinne her og nå, de kan spille med unge og uerfarne spillere på dette nivået, men tenker at de vil utvikle seg etter hvert. Noe som igjen stemmer med både det tidligere forskningen sier om langsiktig tenking og det **K1** forteller om klubbens filosofi (Russell et al, 2012).

Hospitering av trenere

Hospiteringen i Defensor Sporting gjelder ikke bare spillerne, men også trenerne. Guardiola gikk fra å trene reservelaget til Barcelona og opp til A-laget. Grunnen til at Defensor Sporting har to trenere per lag, to koordinatore og to rollemodeller, er at når en av trenerne tar steget opp til en bedre posisjon, så er det alltid noen som har vært som tidligere spiller i klubben og hatt ansvar i klubben som trener som overtar, forteller **K1**. Det blir sjeldent hentet inn noen direkte utenfra for å ta ansvar; *“Disse trenerne som kommer inn for U14-15 flyttes oppover steg for steg. Disse trenerne har erfaring som spillere, men for å kunne ta steget oppover, har de et godt grunnlag og erfaringer bak seg når de starter i U15 og skal til U19 forteller **K1**”*.

Et annet eksempel på hvordan Defensor Sporting utvikler sine trenere kan ses i sammenheng med stegene **K1** har tatt de siste årene i klubben. Han lærte av Ahuntchain da han var koordinator, og i 2013 bygget han på filosofien til Ahuntchain og overførte dette til arbeid på feltet. I 2014 har han tatt steget opp og er hovedtrener for A-laget. En annen observasjon og åpen samtale med **A1** som kan bekrefte den langsiktige rekrutteringen som skjer i Defensor Sporting er bakgrunnen til den nye administrative direktøren i klubben. Hans bestefar, som var i klubben i over 20 år, hadde de siste 6 årene blitt fortalt at han må slutte å jobbe for Defensor Sporting på grunn av sin helse og at han ikke hadde mye tid igjen, men nektet å være hjemme eller på sykehuset, og levde store deler av sin hverdag på banen helt til han døde rett før jul 2013. Nok en gang vises relasjonene som

bygges mellom menneskene i klubben. Det at trenerne er tidligere spillere, eller elever på universitetet som i tilfellet **T3** og **K1**, kan tolkes dithen at det er nære relasjoner mellom individene i dette miljøet. Ifølge en av trenerne i ESF-modellen (2010), gikk lidenskapen og kunnskapen til individene i 49-seilermiljøet i arv nedover i generasjonene. Dette hadde en betydning for deres miljø og er tatt med av Henriksen og hans kolleger som en suksessfaktor i ESF-modellen.

5.1.6 La Garra Charrua – Betydningen av kultur og holdninger

Kelly (2014) beskrev uruguayansk kultur som “La Garra Charrua”. Dette begrepet forbindes med kriging og kjemping, noe som sies å kjennetegne spillestilen til Uruguays landslag. En kultur er ifølge Schiefloe (2003) en forutsetning for samfunnets eksistens, men varierer og er forskjellige fra et miljø til et annet. Fotballkulturer med talentutvikling drives også på forskjellig vis. Eggen (2003) snakket om det i form av holdninger som ble til vaner, Guardiola (2012) gjorde det i sin tale og la vekt på mennesket framfor spilleren, mens Ajax og Barcelona har det som sentrale punkter i sin TIPS-modell (Ingjerd 2012; Scavuzzo 2013). Hvilken av disse er mer “riktig”?

Tidligere forskning gir ingen fasit på hvordan “riktig” kultur skal være (Russell, 2012). Det er ikke en enkel teoretisk modell med klare kriterier som med sikkerhet kan hevde at slik kan talentutviklingen fungere for alle klubber i verden. Det er mange aspekter og innviklede faktorer som en klubb må ta hensyn til i prosessen med å skape en “riktig” kultur (ibid). Noen av dem er vidtfavnende og sammenhengende meldinger og støtter, toveiskommunikasjon med utøverne, langsiktig utvikling, rollemodeller, sammenheng mellom filosofi og praktisering (Russell et al., 2012; Eggen, 2003; Schiefloe, 2003; Williams og Franks, 1998; Solberg, 2010). Andre faktorer kan være økonomiens rolle, fokus på de mentale ferdighetene i tillegg til de taktiske og fysiske (ibid). Disse faktorene kan ses på som fellestrekk i alle disse kulturene selv om de ellers er forskjellige. Vidtfavnende og sammenhengende meldinger og støtter kan ses i sammenheng med når Eggen (2003) snakker om en tydelig og forenklet filosofi til praktisering, som er i samsvar med når Schiefloe (2003) snakker om en organisasjon som opptrer koordinert. Noe som også kan ses i sammenheng med TIPS-modellen og 4-3-3 for alle de aldersbestemte lagene og A-laget i Barcelona og Ajax. Noe som igjen kan forklare klubbens enhetlige filosofi for hva de ønsker å utvikle, hvilke spillere og hvilken spillemåte som vi igjen kan se ut fra deres ballbesittende fotball.

Videre kan sammenhengen mellom kultur og kommunikasjon være en måte klubbene og trenerne kommuniserer og formidler sine planer på, noe som påvirker lagsmiljøet og kulturen. Eggen (2003) sier dette når han forklarer “småting” som gjøres i hverdagen som blir med overtid og blir til vaner som kan skape en plusskultur, som er i samsvar med det Schiefloe (2003) forteller om holdninger. Med andre ord kan dårlige kommunikasjonsmåter og “småting” som gjøres mellom klubb, trener og spiller over tid skape misforståelser og dårlige vaner, som igjen kan skape det motsatte av plusskulturen Eggen (2003) snakker om, nemlig en minuskultur. Et annet eksempel kan være kulturen i Uruguay. Kelly (20014) beskrev det som en krigingskultur i fotballen, noe som kan ses i sammenheng med det Velland (2003) beskriver som tvanglidenskap. Men som det tidligere er stilt spørsmål om ovenfor; hvordan kan noen fra en annen kultur beskrive mennesker som har en tvanglidenskap? Det er ikke så enkelt å besvare. Men vi kan se det i lys av hva trenerne i studien til Henriksen og hans kolleger (2010) uttalte, og videre Schiefloes (2003) forklaring av kultur, når de poengterer at det som fungerer for et individ eller en gruppe ikke trenger å fungere for andre. Dermed kan det godt hende at det er en tvanglidenskapelig kultur det de har i Uruguay, i negativ forstand, sett utenfra. Men betyr det at det er feil? Tidligere forskning er ikke entydig når det kommer til tidlig spesialisering eller variasjon i utvikling av unge spillere (Henriksen, 2010). Likevel kan det oppfattes slik at både Barcelona og Ajax driver med tidlig spesialisering i form av 4-3-3 fra U10 og opp til A-laget.

5.2 Mikrosamhandling

Med mikrosamhandling mener jeg hvordan samhandlingen foregår innad i klubben. Fra klubbledelsen til koordinatorene, koordinatorene til trenerne og så til spillerne. Av den grunn er klubbens rolle som organisator for hverdagen til trenerne og spillerne å skape et effektivt utviklingsmiljø. Som den tidligere forskningen har påpekt er det flere aspekter som er viktige og sentrale i utøverens utvikling (Russell 2012, Williams og Franks 1998). Nedenfor vil jeg ved bruk av ESF-modellen se på Defensor Sporting som klubb i rollen som talentutvikler, hva og hvordan de gjør det de gjør for å skape et effektivt utviklingsmiljø i Pichincha for deres aldersbestemte klasser.

Da jeg intervjuet **A1**, som har vært lengst i klubben av alle informantene jeg intervjuet, fortalte han meg om en faktor som kan ses i lys av langsiktig tenking og utvikling, idéen om det gode mennesket framfor den gode fotballspilleren, og det Barcelona og Ajax gjør. Dette eksemplet omhandler en av trenerne i Pichincha som hadde økonomiske problemer. Denne treneren har spilt for klubben i mange år og har en lang historie som tidligere spiller i klubben, fortalte **A1**. Da klubben fikk vite om hans situasjon, bestemte de seg på tross av hans begrensede erfaring og trenerutdanning for å ansatte han som trener i en rådgiverrolle på basis av sin spillererfaring. Dette fikk jeg observert godt på torsdagene, da lagene hadde taktisk trening og 11 mot 11. Da var denne treneren i tillegg til hovedtreneren og preparador fisico inne på banen og ga korte tilbakemeldinger til enkeltspillerne om foretatte valg. Klubben gjorde dette med intensjon om å hjelpe hans og familiens økonomisk situasjon, ikke fordi det var mangel på trenerne i klubben. Klubben ville bare hjelpe en gammel spiller fra klubben. **T1** er et annet eksempel. Da han hadde dårlig erfaring i noen sesonger som A-lagstrener, kastet ikke klubben ham ut. De ville at han skulle ha en viktig rolle som rollemodell for aldersbestemte klasser og som forsvartrener, ettersom han som den mestvinnende og mestspillende spilleren, som midtstopper og kaptein, er en legende i klubben. Ansettelsen av dem begge for de aldersbestemte lagene var ikke først og fremst på grunn av deres ferdigheter som trenere, men på grunn av hva de har gjort i klubben tidligere. De er gode mennesker, idoler og spillerlegender, og fortjener derfor å være i klubben.

Om AUFs organiseringsmodell, som gjør at alle ungdomslagene møter samme motstander i løpet av samme helg, hevdet **T3** at det ikke var noe nytt; *“for oss er det normalt fordi det har vært slik hele tiden. Jeg tror at det er best for organiseringen av klubben når alle kategoriene spiller mot*

samme motstander, det er enklere å organisere”. Her kommer den økonomiske rollen i fokus igjen, noe som **T3** ikke utelukker. Samtidig påpekes viktigheten av dette tiltaket for gruppen; *“Det betyr mye for økonomien, men selvfølgelig betyr det masse for gruppen å gå til kampene sammen som en stor gruppe og familie. Hele uken organiserer vi oss mot samme motstander, jeg tror at dette er bra for gruppentallet om å jobbe mot et felles mål”*.

Dette kan også ses i sammenheng med hvordan Drillo (1997) og Mourinho (2013) jobbet med kampforberedelser mot en motstander om gangen, noe som **T2** bekreftet at klubben gjorde. Selv om denne ordningen er bestemt av AUF, virker det ut fra mine observasjoner og det **T3** sier som en viktig faktor for samhandlingen innad i klubben. Dette kan ses i sammenheng med samarbeidet i 49-seilermiljøet og de andre seilermiljøene i Danmark, som var unikt sammenlignet med seilermiljøer i andre land (Henriksen et al., 2010). **T3** fortalte at det kanskje ikke var en “big deal” fordi fotballen har vært sentrert i Montevideo og organiseringen av AUF har eksistert lenge. Men han utelukker ikke betydningen av det å jobbe mot et felles mål og motstander for klubbens økonomi og gruppesamhandlingen.

A1 har flere fredager invitert meg til sein kveldsmiddag med alle fra klubben. Dette arrangerer klubben hver fredag for ansatte som trenere, koordinatore, administratorer og andre i klubben. Det hele begynte med et kort møte i 21-tiden på kvelden. Deretter grilles det med Asado (den tradisjonelle festmaten i Uruguay og Argentina) og serveres drikke. Dette kan ses i sammenheng med det **T1** snakker om. Han sa at han var mer i klubben enn i sitt eget hjem. Slike arrangementer handler om jobb, men det handler også om å utvikle relasjonene mellom de som er innad i klubben, blant annet gjennom disse middagene de har hver fredag. Disse små tingene som er et selvfølge for dem, som at de griller etter disse møtene, og det **T3** sier om at alle lagene spiller mot samme motstander, er ikke noe nytt. Disse kan være de små vanene Eggen (2003) snakker om. De begynner som småhandlinger som gjøres i hverdagen, som er positive handlinger som blir tatt med videre og påvirker det arbeidet som gjøres mellom trenerne og spillerne. Og dermed kan dette føre til en bedre relasjon mellom leddene i klubben og bli til noe som ligner plusskulturen Eggen (2003) snakker om.

5.2.1 Las Formativas

Spansk som språk var et viktig element i de første observasjonene jeg gjorde da jeg kom til Uruguay og Defensor Sporting. Der la jeg merke til bruken av begrepet “talentutvikling”, som er

et sentralt tema i denne oppgaven. På engelsk sier vi “talent development”, på norsk “talentutvikling”, og på spansk “desarollo de talento”. Alle disse begrepene på spansk, norsk og engelsk går på utvikling av talenter. Den nærmeste og eneste definisjonen jeg fant for dette begrepet var av Singer i Sæther (2004). Det som er interessant her er bruken av dette begrepet. I Norge kaller vi G12-G16 for guttefotball, og G17-G19 for juniorfotball. Det hele kalles for aldersbestemte klasser eller lag. I Defensor Sporting kalte de deres aldersbestemte klasser for “Las formativas”, som stammer fra verbet “formarse” som betyr å tilegne seg læring og kunnskap for å forme seg til noe. Kan det være derfor at trenerne i studien til Sæther (2004) hevdet at ordet talent var diffust og ikke var tydelig? Dette siden den ikke hadde en tilnærming til aldersbestemte klasser? Her ønsker jeg å spørre hva begrepet talentutvikling betyr hvis trenere på høyt nivå ikke klarer å definere det? Hvis trenerne på toppnivå ikke forstår eller klarer å definere dette begrepet, hvordan kan de ha ansvaret for talentutviklingen da?

S1 forteller om dette og bruker ordet “Las formativas” som eksempel når han forteller at det handler om læringsfasen spillerne er i. Han fortalte meg det i sammenheng med at jeg spurte om hva han syntes om trenerens, koordinatorens og rollemodellenes hyppige tilstedeværelse rundt dem på treningsfeltet. Han mente at det var en selvfølge at de var der, fordi de var i “Las Formativas”, og at det er her tilegnelsen av kunnskap skjer; *“det er her vi skal lære hvordan vi skal gjøre ting. Når vi ankommer las formativas er vi under utdanning, samme som når vi går på skolen. Det spiller ingen rolle om du er U15- eller U19-spiller, vi er her for å tilegne oss kunnskap fra trenerne for å forme oss til å bli bedre spillere”*. Med andre ord kan dette tolkes som om “Las formativas” er tydelig til og med for spillerne i Defensor Sporting. At det er der læringen og kunnskapen skal samles. Noe som kan ses i sammenheng med det de har i Ajax, nemlig Toekomst, som betyr fremtiden på nederlandsk, og er ungdomsakademiet til Ajax (Scavuzzo 2013), samt det Eggen (2003) snakker om i forenkling av filosofi.

Videre beskrev **S1** sine trenerne slik; *“De er alle forskjellige, for eksempel har han treneren som har ansvar for offensive spillere, ansvar for å lære oss hvordan å kontrollere ballen og hvordan å forbedre skuddteknikken”*. **S1** fortalte meg at den samme treneren også lærer dem hvordan de kan spille en- eller toberøringsfotball og ta hurtige valg. *“De lærer oss alltid noe, de er alltid der og prater til oss om noe,”* og legger til at *“det hender at de stopper treningen og forteller oss hva vi kunne ha gjort bedre”*. Det er derfor de er i “Las formativas”, sier han. Om det å ha koordinatører

i klubben fortalte **T2** dette; *“Det er ikke bare viktig men det er en nødvendighet. Dette fordi det trengs kun et hode for å kontrollere målsettingene. Hvis du har fem kategorier, og mange trenere hvor en trener vil ha det og en annen vil ha det, kan det være slik at de hver og en for seg selv har en god plan, men neppe tilsammen og dette kan påvirke filosofien og praktiseringen. Husk at spillerne kun har en karriere, du må ha en samlet mentalitet som står sammen”*. Spillerne trenger å vite at klubben og laget har et felles langsiktig mål, men etter det kan enkelte trenere legge til litt av sin kunnskap og egenskaper for å fremme kreativiteten bedre. Dette kan ses i sammenheng med organisasjonsbeskrivelsen til Schiefloe (2003), kriteriene i Russell (2012) og den suksessfulle faktoren i ESF-modellen (2010) om deling og åpen kommunikasjon. **T2** avslutter med å si; *“koordinatoren er der for å skape orden”*. I denne sammenhengen kan dette ses og bekreftes av det **S3** forteller om at det viktigste for han er at han ser og vet at ting er godt organisert rundt han i “Las formativas”. Noe som igjen kan ses i lys av det Guardiola (2012) forteller om god tilrettelegging som kan eliminere overraskelsesmomentet, og dermed kan være godt for spillernes prestasjon og utvikling. **T2** var selv en spiller i klubben i 11 år. I 2013 var han hovedtrener for U15, og nå er han hovedkoordinator, etter at **A1** tok steget til A-lags trener. Slik forklarte han koordinatorens betydning for “Las formativas”; *“I 2013, forrige sesong, da jeg hadde hovedansvaret for U15 var det viktig å ha en koordinator, det er godt å ha dem fordi de er alltid der for å hjelpe oss. De ser på treningene, kampene og snakker deretter med oss om hva som er bra og hva som er dårlig sånn at vi kan forbedre sammen det som må forbedres. De vil alltid forbedre treningsmetodene, for å utvikle spillerne best mulig”*.

Slik utfører han denne jobben i 2014; *“Jeg har møter med trenere og fysiske trenere og det er alltid fokus på å gjøre treningene best mulig, og utvikle spillerne best mulig. Defensor Sporting er en av de beste klubbene til å utvikle spillere her i landet, men det betyr ikke at vi kan hvile oss, vi vil alltid forbedre oss og oppnå et høyere nivå”*. Dette kan si noe om **T3** sin mentalitet og måte å jobbe på. Noe som også kan ses i sammenheng med hva en trener som har vært spiller for klubben i mange år og nå går opp gradene i klubben som trener forstår og ser av filosofien. **S1** som spiller legger ikke skjul på hva koordinatorene betyr for treningsmiljøet; *“Nå som vi har **K2**, vet vi at han alltid er der, for at vi skal bli bedre innenfor fysisk trening. Fysisk trening er en god plattform for oss. Når vi kommer til U16- og U17-nivået, synes jeg at det er meget viktig med fysisk trening. Vi har en hel økt en gang i uken med fysisk trening i styrkerommet med **K2**. Blant annet har vi fysisk trening som inneholder koordinasjon, hurtighet, sprint, hopp og eksplosivitet”*.

Det **S1** forteller her samstemmer med mine tidligere nevnte observasjoner om at mandager bestod av fysisk trening og skadeforebygging for de aldersbestemte lagene. En annen observasjon som kan bekrefte det **S1** forteller er det jeg fikk se og oppleve på en treningsøkt med **K2**. Han skulle trene to U16-spillere i styrke og koordinasjon. Alt foregikk med ballen mens spillerne hadde høy puls, med kun korte pauser. I løpet av treningen stoppet han en av spillerne og ba meg om å komme nærmere og holde fingeren på pulsåren til spilleren for å kjenne hvordan blodet pumpet. Jeg undret meg over hvorfor de ikke brukte pulsklokker. **K2** fortalte meg at klubben ikke hadde råd til nye vester eller apparater på styrkerommet, så det med pulsklokker var bare en drøm. Treningen fortsatte med en blanding av intervall og tabata¹⁹, med korte og lange pauser mens de enten skulle kontrollere ballen, sentre, heade eller skyte.

5.2.2 Det generelle miljøet skapt av treneren

T3 mener at valget av trenere er en planlagt avgjørelse fra klubbledelsen. Det at de fleste eller nesten alle trenerne i Defensor Sporting tidligere har vært spillere i klubben er en politisk avgjørelse fra klubben. *“Dette fordi vi vil videreføre verdiene til klubben til de neste generasjonene”*. En av respondentene i Henriksen og hans kolleger (2010) sier noe liknende om dette og overføring av lidenskap, ideer og kunnskap fra generasjon til annen. Et godt skapt miljø kan dermed overføres fra dem som har spilt for klubben og vet hva klubben består av og hva klubbens filosofi står for. Dette gjorde Guardiola tydelig når han sa at spillerne som har båret Barcelona-skjorter er annerledes enn de som kommer utenfra, og vil gi og yte på et annet nivå. En bekreftelse på hans handlinger var forfremmelsen av 7-8 egenproduserte spillere som ble faste på A-laget, i tillegg til ansettelsen av Amor for de aldersbestemte lagene. **T3** forteller at han fikk tilbud da han var student på universitetet og hadde **K1** som lærer, om å komme og jobbe i Defensor Sporting. **A1** fortalte meg at **K1** har en sentral rolle i utvelgelsen av trenere til Defensor. Flere av hans studenter har vært tidligere fotballspillere, som i tilfellene med **T2** og **T3**, hvor begge har vært tidligere spillere i klubben, elever hos **K1** og senere trenere i Defensor Sporting.

T3 forteller videre at **K1** legger et stort fokus på mennesket, spesielt mennesker som vil utvikle seg og lære; *“Han vil ha en trener som liker å jobbe med mennesker og liker å utvikle andre mennesker”*. **T3** forteller at situasjonen er forskjellig blant de uruguayanske klubbene og utdyper

¹⁹ Intervall og tabata er treningsmetoder som hovedsakelig går ut på at det jobbes hardt i noen minutter/sekunder, og deretter hviles i noen minutter/sekunder.

at noen klubber har ansatt tidligere fotballspillere som var gode som spillere, men har mislyktes som trenere, og dermed ikke har overlevd i managerstolen lengre enn et halvt år. *“Når du er en spiller må du vite hvordan du skal gjøre ting, men når du er en trener må du vite hvordan du kan lære bort hvordan ting kan gjøres. Du må være en god lærer”*. Dette kan ses i sammenheng med skapingen av et godt generell miljø, som var viktig ifølge spillerne i studien til Becker (2009). Trenerne fortalte om klubbens tradisjon etter 1976-vendepunktet. I dette tilfellet kan det bekrefte hva klubben har som filosofi og hva både **A1** og **T1** beskriver som en filosofi og tradisjon i klubben, og kan ses i sammenheng med når Eggen (2003) sier at en god filosofi er en god sammenheng mellom det som sies og gjøres. Et bevis på det, i tillegg til bekreftelsene til **T3**, **A1** og **T1**, er spiller- og trenertabellen (se figur 1 og 2 og dokumentene 4 og 5 i vedlegg 9.0) og observasjonene fra klubbhuset som viser både navn og bilder av tidligere spillere som er trenere eller har andre roller i klubben i dag.

T2 forteller på sin side om viktigheten av trenere i Defensor Sporting som har vært spillere i Pichincha tidligere. Det er veldig viktig for en trener å ha en spillerkarriere, fordi man vil forstå tankegangen til spillerne bedre. Det betyr ikke at det er nok, fordi en trener må studere flere aspekter ved spillerne og spillet, men det vil uten tvil gi deg mye mer respekt blant spillerne i starten. Likevel ser han også den andre siden ved å ha trenere som kan skape et godt generelt miljø i klubben; *“Vi har trenere som har erfaring og historie som **T1** og den offensive treneren. Men at våre trenere har utdanning er viktig. Slik at de lærer hvordan det er å være og jobbe med et annet menneske. Å være god mot en annen person og å kunne respekter den andre”*. En observasjon som kan bekrefte dette er en kveld etter treningene på Pichincha, da **K1** spurte meg om å bli med til universitetet hvor han jobber for å være med på å høre på en kollega som skulle presentere et analyseprogram som benyttes av landslaget. Mens vi satte i bilen tenkte jeg over hvordan hverdagene til **K1** og de andre trenerne var. **K1** underviste om fotball på morgenen, deretter plukket han meg opp på vei til Pichincha i 13-tiden. På Pichincha var han fra 14 til 18/19-tiden. Der observerte han lagene på trening, snakket med trenerne før, under og etter treningene. I tillegg hadde han også samtaler med enkeltspillere. På vei til universitet tok vi en liten tur innom spillerhuset. Videre, mens vi var på vei, fortalte **K1** meg at han underviste på universitetet på hverdagene om morgenen, men at noen kvelder, som i dag, jobbet han også etter Pichincha på kveldene. Det virket som om han hadde lange dager. Alt handlet om fotball for han. Fra han stod opp til dagen var over, var han med på å snakke, observere, jobbe, analysere, utvikle

og lære om fotball. Dette er et eksempel og et bevis som jeg observerte, og som viser hvordan mennesker som jobber i Defensor Sporting lever for fotballen. Dette går både tilbake til mikro- og makrosamhandlingen, som kan ses i sammenheng med lidenskap. Ett menneske kan ikke skape god samhandling alene, det må flere til for å gjøre det, som Eggen (2003) sier. Men den jobben **K1** gjør vil merkes av spillerne i form av det gode generelle miljøet som skapes for dem, noe de selv har gitt uttrykk for, i form av sin tilfredshet med tilretteleggingen i klubben.

S1 forteller at trenerne alltid er tilstede for å lære dem noe. Det betyr mye for dem, forteller han, og påpeker viktigheten av deres tilstedestilværelse. Uten dem hadde det ikke vært det samme, mener han. **S2** beskrev viktigheten av et godt miljø, som tilstedeværelsen av trenerne og koordinatorene. Begge disse spillerne uttrykker sin glede over å ha noen som er der for dem, som setter dem og laget framfor alt. Kanskje ikke nødvendigvis fordi de stadig trenger hjelp, men på grunn av følelsen av trygghet det gir å ha dem der, at de kan stille opp hvis det er behov. Dette kan ses i sammenheng med spillerne i studien til Becker (2009) som beskrev en trener som en mentor, som noe mer enn bare en trener. Ut fra observasjonene kunne jeg ikke bare se at hvert lag hadde to trenere, men de to rollemodellene og koordinatorene som var tilstede hver eneste dag. **S2** beskriver hvor vanskelig det kunne ha vært hvis ikke de hadde vært der for han som spiller og for gruppen, og hva det hadde betydd for hans utvikling. Tilstedeværelse og familiefølelse er viktig, ifølge spillerne i studien til Becker (2009). Slik beskriver **S2** dette når han forteller om organiseringen i Defensor Sporting; *“Jobben klubben og trenerne gjør med alle kategoriene er flott, det er systematisk og godt organisert. De tilrettelegger for alt her, det er derfor det er bra”*. **S2** fortsetter videre og forteller hvordan klubben skaper den familiefølelsen. Han forteller at dette er noe de lærer i hverdagen på Pichincha, av og til i form av ord de lærer og oppfordres av trenerne til å fortelle til hverandre, som er med på å forme en sterk gruppe. Slik forklarer han det; *“Trenerne og alle andre her lærer oss å jobbe i en gruppe. Det handler om å være i en gruppe. Det å støtte dine lagkamerater på og utenfor fotballbanen”*. Det er derfor vi har det gøy her, sier **S2**. I Defensor Sporting lærer vi oss å være i en gruppe. *“I Defensor Sporting lærer vi oss hvordan det er å respektere andre, hvordan det er å støtte hverandre. Dette for å få dine lagkamerater til å føle seg trygge med deg på banen”*. Noen av de første ordene jeg la merke til, som også ropes høyest på banen under trening og kamp, blir ofte brukt av trenerne og spillerne. De sier og får oss til å si dette hele tiden, forteller **S2**. Disse ordene er *“Vamos arriba, dale dale”* (disse er oppmuntrende ord på spansk og kan på norsk tolkes til “kom igjen, sammen kan vi gå

høyere opp”). Han fortalte videre at de lærer og oppmuntres til å bruke disse ordene til hverandre på og utenfor fotballbanen.

En observasjon som indikerer på familiefølelsen som informantene til Becker (2009) hevdet viktigheten av, er hvordan spillerne hilser på sine trenere når de ankommer fotballanlegget. Trenerne står samlet før spillerne ankommer hver eneste dag, de kommer i god tid og begynner å prate om diverse ting som har med fotball å gjøre, enten om dagens trening, det som skjedde i går eller hva som skjedde i en kamp her eller der. Vi står samlet, som regel på et hjørne mellom banene og garderobene, og spillerne passerer oss på vei til garderobene, styrkerommet eller banen når de ankommer anlegget. Samtlige av spillerne, fra U15 til A-lagsspillerne kommer og hilser på alle trenerne som er tilstede. Ikke bare en håndhilsen, men et lite kyss på kinnet. For min del var det vanskelig de første dagene å forstå om jeg skulle gi en klem, håndhilsen eller gi et kyss på kinnet. Jeg var jo en del av trenerteamet, men jeg kjente ikke spillerne så godt ennå. Jeg har observert at når en mann møter en kvinne, så er det normalt med et kyss på kinnet. Jeg spurte **K1** om dette på veien hjem, og han fortalte meg at det er slik at hvis gutter gir kyss på kinnet til hverandre kan det være fordi de er gode venner, altså at de kjenner hverandre godt, eller er i familie. Så forklarte han at det skjedde her mellom spillerne og trenerne fordi alle kjenner alle godt. De har vokst opp sammen, alle spillerne har gått gradene sammen, noen har hatt utenlandsopphold, men de fleste har gått veien fra denne banen her, sier han og peker mot bane 1 på Pichincha. Trenerne var her som spillere før i tiden, så uansett har de kjent hverandre i mange mange år. Vi er som en familie, det er derfor at det er normalt, forteller han. Det **K1** forteller kan ses i sammenheng med og bekrefte både det observasjonene og **T1** sier; *“Jeg har vært i klubben i 27 år. Jeg har brukt mer tid i klubben enn i mitt eget hus. Så Pichincha er på en måte mitt hjem i større grad enn mitt eget hus. De eneste gangene jeg ikke er her er det fordi jeg er syk”*.

Med andre ord samstemmer dette med funnene til Becker (2009) om hva som kjennetegner et vellykket miljø. Familiefølelsen spillerne, trenerne og koordinatorene snakker om her og som jeg har observert, kan være tiltak de gjør bevisst eller ubevisst. Men det er vaner de har i sine hverdager som de kanskje ikke tenker så mye over, vaner som Eggen (2003) mener kan dytte en gruppe oppover til den såkalte plusskulturen, som igjen kan ses i sammenheng med middagene Guardiola tok laget med ut på etter kampene, og dens påvirkning for gruppen (Balagua, 2012).

Slike observasjoner var også av signifikant betydning for seiler 49-miljøet, ifølge ESF-modellen, i form av kaffekoppen og tiden utøverne hadde sammen på stranda (Henriksen et al., 2010).

5.2.3 Deling og åpenhet

Et annet viktig punkt for lagutvikling er ifølge Henriksen og hans kolleger (2010) åpenhet og deling av informasjon, siden alle kan forbedres hvis all informasjon kan deles. Noe som kan ses i sammenheng med det informantene til Becker (2009) sier om at kommunikasjon er en viktig faktor for et suksessfull miljø. Ingen holder på en hemmelighet for seg selv i håp og tro på at de kan utvikle seg best alene. Dette kan ses i sammenheng med kortsiktig- og langsiktighet og spiller- og lagutvikling. Hvis informasjon og kunnskap deles åpent i hele gruppen vil hele gruppen løftes, og som følge av det vil enkeltindividene også forbedre seg som et resultat av forbedringen til gruppen. Under observasjonene på Pichincha kunne jeg observere to rollemodeller som jeg senere vil komme inn på med tanke på deres roller og viktighet. Disse to var med på treningsfeltet hver eneste dag. De var to trenere som hadde små ansvarsoppgaver i gruppene for aldersbestemte lag. De ledet ingen lag, men de hadde begge en lang og suksessfulle historie i klubben som spillere. Da jeg intervjuet **K1** om viktigheten av dem, fortalte han meg dette; *“Fire øyne ser bedre enn to, og to hjerner tenker fortere enn én”*. Som universitetslærer fortalte han dette; *“Det jeg underviser og deler på universitetet prøver jeg å ta med meg hit til Pichincha. Det er slik vi blir bedre, gjennom deling og åpenhet”*. Da jeg inntok en rolle som en trener som kom for å lære, spurte **K2** meg mye i begynnelsen om hva jeg syntes om øvelsene, ressursene de hadde og treningsmetodene. En gang spurte jeg ham hvorfor han ønsket å vite hva jeg mente, og han svarte dette; *“Det er alltid lurt å høre andres mening, det er viktig for å lære spesielt da du har din utdanning og erfaring fra en annen plass enn oss.”* Altså dette kan ses i sammenheng med det Henriksen og hans kolleger (2010) sier om å dele tanker og ideer med andre for gruppens og miljøets beste.

Dette kan ses i sammenheng med det **K1** forteller om når han sier at han deler det han underviste om på universitetet videre på Pichincha. I tillegg til observasjonene som viser rollemodellenes tilstedeværelse rundt spillerne for å gi små tips og feedback om noe de kanskje har opplevd tidligere i klubben eller generelt innen fotball. Videre kan også rollene til koordinatorene diskuteres i denne sammenhengen. Det at de er aktive koordinatører, som ikke bare er der når det er kamp, men er på feltet hver eneste dag for å dele, høre, støtte og prate direkte med trenerne og

spillerne, kan skape en annen form for åpenhet og deling av informasjon enn en e-post eller en telefonsamtale. Slik forteller **S1** om måten **K1** er tilstede på, som kan ses i sammenheng med åpenhet og deling; *“Å ha **K1** der som koordinator er viktig fordi han er der hele tiden og jeg føler at jeg kan snakke med han når jeg vil. Jeg kan snakke med han når jeg føler meg trist eller sliten. Han gir meg tips om alt. Det er komfortabelt å ha en slik person å gå til for å kunne snakke om alt jeg har. Han er her fra 14-19 hver dag. Han tar vare på alle spillerne, han er en fin person”*.

Kommunikasjonsmiljøet

Treneren har ikke noe monopol på kunnskapen. Utøverne kan delta i diskusjoner, og dermed stimulere læring. Dette er en toveis-kommunikasjon som kan utvikle kreativiteten til spillerne og fremme deres autonomi, noe som kan være gunstig for spillere i aldersbestemte klasser (Becker, 2009).

S1 fortalte at med sine trenere var det litt vanskeligere å fortelle om alt, *“med mine trenere, som er ansvarlige for mitt kull, er det vanskelig å prate om alt. Dette fordi det er de som tar ut laget. Derfor er det godt å ha **K1**. Jeg føler at jeg kan fortelle han alt uten å være redd. Dette får meg til å føle meg «tranquilo» (trygg/avslappet). Dette kan ses i sammenheng med det spillerne i Becker (2009) forteller om at det var betryggende at deres trener hadde døren åpen for dem når de måtte ønske å prate med han. Likevel påpeker **S1** her at kommunikasjonen var litt annerledes fra trenerne som skulle ta ut laget, og pekte på viktigheten av koordinatorene. Kan dette komme i tillegg til viktigheten av å legge til rette, som rollen til **K1** krever, at han er der for å skape trygghet og en god kommunikasjonsbro mellom spillerne og trenerne? Spesielt siden hans rolle er å skape et godt miljø for utviklingen av spillerne?*

Guardiola (2012) på sin side snakket om hvor viktig det var for hans utvikling som spiller, og senere som trener, å kunne prate med Van Gaal. **S1** forteller her at han ikke har denne dialogen med sin trener og ikke kunne ta opp alt med han. Men da er det godt å ha **K1** å gå til. Og kanskje er det det viktigste, at spillerne har et tilbud innen det de har behov for i denne fasen av utviklingen. **S2** på sin side ser god kommunikasjon på en annen måte. *“For eksempel når jeg skal bli byttet inn er det viktig at treneren forteller meg hvorfor jeg skal inn og hva jeg kan bidra med. Det samme når jeg blir byttet ut, hvorfor blir jeg det? Det er kjempeviktig at de klarer å gjøre det. Det at trenerne våre konstant forteller oss hvorfor og hva når de tar valg er kjempeviktig”*.

Det **S2** forteller her kan ses i sammenheng med det Henriksen og hans kolleger (2010) forteller at trenerne i 49-seilermiljøet gjorde, nemlig at de ikke hadde en fasit og førte en toveiskommunikasjon med utøverne. I dette tilfellet er det kanskje ikke behov for at treneren skal spørre spillerne når de skal byttes og be om deres tillatelse, men å gi dem en forklaring, og dermed øke deres forståelse for hva som trengs for å kunne utvikles videre.

5.2.4 Trenerteamet som talentutvikler

Selv om den tidligere forskningen har sett lite på trenerens påvirkning på utøverne i den såkalte “key transitions”-perioden, konkluderer flere studier med at trenerne er noen av, og kanskje de viktigste og nærmeste, påvirkerne på utøverens prestasjoner, og utviklingen av de psykologiske, fysiske, fysiologiske og taktiske ferdighetene (Russell et al, 2012; Williams og Franks, 1998). Respondentene i Becker (2009) hevdet at rollen til de gode trenerne ikke bare handlet om å være en trener på feltet, men i tillegg være en mentor, en venn og en lærer. Han gav dem trygghet, som var viktig i deres utvikling. Treneren som talentutvikler skal framfor alt tilrettelegge for et balansert miljø for unge utøvere slik at de har det behagelig, samtidig som de skal utfordres for å kunne utvikle seg (ibid).

Ut fra mine observasjoner av trenerne i Defensor Sporting la jeg merke til trenerteamet i større grad enn enkelttreneren. Som jeg har nevnt tidligere hadde hvert lag i “Las formativas” en hovedtrener og en assistent (preparator fisico). Disse trenerne hadde koordinatører innenfor deres fagfelt, **K1** og **K2**. Klubben hadde også en mental trener (**P1**) og en sosial medarbeider. I tillegg til disse kom rollemodellene. Salmela og Cote (1996) betegnet, i sin studie om trenernes viktighet for spillerens utvikling fra amatør til elitenivå, trenerens betydning med tanke på organisering og tilrettelegging som signifikant. Preparadores físicos hadde universitetsutdannelse. Samtlige av preparadores físicos i Defensor Sporting har tatt sin utdanning under **K2** på universitetet, hvor han jobber som lærer. Deres hovedoppgaver gikk ut på å trene spillerne fysisk, samt forebygge skader. Dette er viktig, i og med at den tidligere forskningen påpeker at utøvere i denne alderen ofte slutter på grunn av skader (Russell et al., 2012). En annen viktig rolle disse preparadores físicos hadde var regulering av treningsøktene. De regulerte banestørrelsene, tiden på treningsøkten og til og med pausene i økten. De får 20 minutter i begynnelsen av hver økt for å lede laget gjennom diverse øvelser (styrke, sprint, akselerasjon og koordinasjon) med ball. I tillegg jobbet de også med spillere som er skadet eller på vei tilbake fra skade. Dette tiltaket kan

spille en rolle i spillerens utvikling, da kroppen til spillerne i denne alderen er i vekst, og slik type trening virker forebyggende for en kropp i ubalanse. Dette kan skape trygghet og kontinuitet med tanke på skadefravær. Noe som kan ses i lys av det Salmela og Cote (1996) påpekte om viktigheten av trenerens rolle for organisering.

En sosial medarbeider hadde som rolle å veilede spillerne i hverdagen, på og utenfor treningsfeltet, og da spesielt de som kom fra utenfor Montevideo og ikke hadde familier der. **P1** hadde minst en gang i uken samtaler med enkeltspillerne. Jeg observerte også **P1** i planleggingsmøtene med trenerne. Hans viktighet har jeg påpekt tidligere, med tanke på vurdering av spillerens holdninger og personlighet, begge viktige forutsetninger hos en spiller som skal utvikle seg i Defensor Sporting. Siden klubben la stor vekt på god oppførsel, personlighet og holdninger, kan rollen hans være av viktighet i både utvelgning og utvikling av spillere i “Las formativas”.

S1, **S2** og **S3** var samstemte da de fortalte om sine trenere. Det at det legges til rette i alle utviklingsfaser (psykologiske, fysiologiske, fysiske og sosiologiske), og at de føler at hverdagene er balanserte. På en måte kan det ses i sammenheng med det (Widerberg, 2001) forteller om at respondenter i kvalitativ forskning prøver å svare korrekt. På den andre siden kan det stemme med det trenerne selv (**T1**, **T2** og **T3**) fortalte om ikke å ekskludere noe. Mental trening i form av spillersamtaler og videoanalyse er like viktig som fysisk trening, og det er derfor klubben har en psykolog (**A1**). Rollene til **K1** og **K2** kan også ses som trenere og talentutviklere. Selv om de ikke er direkte involvert eller har hovedansvaret for treningsøktene, kan de gjennom sin oppfølging av hoved- og assistenttrenerne skape trygghet for trenerne, som igjen kan skape trygghet for spillerne gjennom sin organisering.

Viktigheten av **K1** og **K2** kan videre være i form av deres tilrettelegging og skaping av den såkalte balansen. Ikke bare for spillerne, men også for trenerne. Williams og Franks (1998) påpekte viktigheten av det fysiologiske, fysiske, sosiologiske og psykologiske når et talent skal utvikles. Som nevnt ovenfor hadde klubben utdannede individer i alle disse rollene. Likevel kan oppfølgingen **K1** og **K2** tilbyr trenerne også være av betydning. Dette med tanke på at en trygg trener organiserer treningene bedre. Med trygg trener mener jeg en trener som vet hva taktisk periodisering er. Ifølge både Drillo og Mourinho gikk denne treningsmetoden ut på hvilken dag som skulle inneholde hva. Nemlig treningsbelastning, intensitet og treningsinnhold (Drillo, 1997;

Barclay, 2013). Dette samstemmer med dokumentene og observasjonene jeg hadde av “Las formativas” (se del 2 og dokumentene 1, 2 og 3 i vedlegg 9.0).

På denne måten kan også trenerne føle at de utvikles, at de har noen som de kan diskutere med og noen å gå til hvis de sliter. Bekreftelser og tilbakemeldinger på det de gjør er også viktig. Dette kunne jeg se og observere ut fra tilstedeværelsen til **K1** og **K2** hver dag. De var de første som kom inn og siste som dro. Jeg satt på med **K1** fra oktober 2013 til januar 2014 og kan bekrefte dette gjennom min opplevelse av hverdagene. Det at de ikke står alene og har denne tryggheten kan spille en viktig rolle for talentutviklingen hos spillerne. Dette forklarte **T3** godt når han hevdet at både **K1** og **K2** ikke bare er viktige, men nødvendige for “Las formativas”. Trenerens viktighet som talentutvikler kan dermed i dagens moderne fotball ikke bare legges på skuldrene til hovedtreneren, spesielt ettersom det er så mange faktorer som den tidligere forskningen påpeker at det bør tas hensyn til for å utvikle spillere på veien mot toppen (Russell et al, 2012). Her kommer viktigheten av å skape et trenersteam som kan tilrettelegge for alt rundt utøverne. Spillerne i denne studien (**S1**, **S2** og **S3**) forteller selv at de ikke trengte noe, at de hadde alt. Disse trenerne i forskjellige stillinger og roller med forskjellige ansvar i “Las formativas” jobber for å ikke ekskludere noe, for å skape en balansert hverdag. Og de stopper ikke der. Da **K1** var hovedkoordinator i 2013 jobbet han med å skaffe spillerne en lærer etter treningene, men fortalte meg at klubben ikke hadde råd til det. I april 2014 fikk jeg hilse på en kvinnelig lærer som ble ansatt til å undervise realfag to ganger i uken for spillerne i “Las formativas”. Hovedforklaringen er at klubben og koordinatorene ser på utdanning som viktig. Dette er et nytt tiltak, i tillegg til videoanalysene, men også et bevis og et tegn på at klubben som tilrettelegger ikke ekskluderer noe. Dette kan ses i sammenheng med det **T2** forteller om at de i Defensor Sporting vet at de er gode på talentutvikling, men at de ikke har tenkt å stoppe der. Dermed kan trenerens roller i klubben være svært ulike. Det er vanskelig å argumentere for at hovedtreneren har den viktigste rollen, og at han alene er talentutvikleren. I en større sammenheng kan koordinatorenes tilrettelegging av et godt trenersteam være viktig.

Videre ut fra observasjonene ser jeg at trenerne stadig er rundt hverandre og diskuterer diverse ting. Så hvordan kan dette være viktig og ha noe å si for talentutviklingen? Jeg kunne observere i en time før trening, mellom øktene og minst en time etter trening at de var sammen og pratet om diverse ting som hadde både med Defensor Sporting og andre ting i fotballen å gjøre. Det virker

ikke som om trenerne føler seg alene i det de gjør. Det er minst 4-5 trenere rundt en bane når en økt skal kjøres. To som kjører økten, en eller begge rollemodellene og koordinatorene som flytter på seg mellom flere økter. Det er alltid noen som er rundt og observerer og gir feedback til både spillerne og trenerne. Kan det da ses i sammenheng med at trenerne ikke blir overbelastet og føler seg alene, ettersom de alltid har noen å diskutere med? Ut fra mine observasjoner kan styrken til trenerteamet som helhet være med å påvirke talentutviklingen fordi trenerne ikke er “slitne” og “sykmeldte”, noe som videre kan påvirke hvorvidt spillerne får nok oppfølging, feedback og oppmerksomhet. Dette er også en av faktorene som kan spille en rolle i skapingen av den såkalte balansen som igjen kan påvirke utviklingsmiljøet. Men enda viktigere kan det være at trenerne er i denne “tilstanden”, i og med at den tidligere forskningen påpeker at de er de aller nærmeste og påvirker spillerens utvikling mest.

5.2.5 Suksessfulle historier og rollemodeller

Det er ikke ukjent for folk her i Uruguay og Montevideo at Defensor Sporting er en av de beste klubbene i landet når det kommer til talentutvikling, fortalte den uruguayanske spilleren Alejandro Lago meg. Han spilte i RBK fra 2005-2011. Den tidligere midtstopperen kom en dag på besøk til Pichincha med sitt søskenbarn. Vi snakket mye om hans tid i RBK, men deretter spurte jeg ham hva han gjorde i Defensor Sporting med sitt søskenbarn. Han fortalte at han hentet sitt søskenbarn, som var 15 år gammel og på prøvespill for U16-laget. Jeg spurte videre hvorfor valget hadde falt på Defensor Sporting, og ikke klubben han spilte for, “Wanderers Montevideo Club de Futbol”. Lago fortalte meg at det er fordi Defensor Sporting legger best til rette for utvikling av spillere på alle områder, fra trenerne til treningsanlegget (menneskelige og materielle ressurser), og minnet meg om deres vellykkede historie med talentutvikling av spillere. Noe som kan ses i sammenheng med Williams og Franks teoretiske modell (1998), hvor tilrettelegging innenfor alle de fire ulike prediktorer er viktig.

Likevel var det to eldre menn som tiltrakk seg min oppmerksomhet under observasjonene da jeg ankom Complejo Eduardo Arsuaga. De var alltid rundt omkring, men hadde ikke direkte ansvar for et lag, så vidt jeg kunne observere seint i oktober 2013 på Pichincha. De ledet verken treningene eller kampene. Men de steppet inn på torsdager når det var storbanespill og 2x11. Som regel spilte U19 mot U17 og U16 mot U15. Likevel var det ikke bare trenerne som var inne på banen og ga instruksjoner til spillerne. De to eldre trenerne stod på hver sin side av banen og ga

tilbakemeldinger til spillerne. Den ene snakket med angriperne mens den andre snakket med forsvarerne. Altså var det opptil 3 trenere inne på banen mens spillerne spilte. En torsdag mens jeg satt og observerte, kom **K1** og satte seg på tribunen ved bane 1. Jeg spurte ham om hvorfor disse to som verken var hovedtrenere eller fysiske trenere var der og hva de gjorde inne på banen? **K1** fortalte meg at klubben hadde ansatt dem som rollemodeller med flere oppgaver. De har som rolle å “guide” de unge spillerne gjennom sine erfaringer. De har et navn, og spillerne respekterer dem. Supporterne synger fortsatt deres navn når A-laget spiller på Estadio Franzini. I tillegg mente **K1** at de var delaktige og viktige når spillerne skulle ta steget inn i U15. Deres erfaringer er kjempeviktige og nyttige for oss, forteller han. De har øyne for hvordan en spiller skal være som fotballspiller, og da spesielt i posisjonene de selv spilte i mange år. Gjennom deres mangeårige erfaring vet de bedre enn andre hva som skal til for å lykkes i denne klubben, forteller **A1**; *“Hvis ikke de vet hvem som kan bli og ikke bli god spiller, vet de i hvert fall hvem som kan passe inn i klubben vår. De har spilt på alle banene i Montevideo og flere hundre ganger på dette anlegget og Estadio Franzini, så de kjenner klubben inn og ut”*.

Under mitt opphold i Uruguay og Defensor Sporting har jeg vært på alle A-lagets hjemmekamper. Etter hvert begynte jeg å kjenne sangene og ropene fansen sang til spillerne. Det er faktisk to sanger som omhandler **T1** og den offensive treneren, noe som bekrefter at disse to er store idoler for klubbens tilhengere. Sett i sammenheng med deres roller som talentutviklere i klubben hvor de både er rundt spillerne og trenerne i de aldersbestemte lagene, kan det vise seg å være av viktighet. Denne viktigheten kan komme gjennom videreføring av kultur og historie til de nye generasjonene. Henriksen og hans kolleger (2010) snakker om suksessfulle historier gjennom en kultur som har en rik historie for utvikling. Seiler 49-miljøet har en rik tradisjon for å utvikle gode utøvere, og gjennom dem skaper klubben en tradisjon som overføres fra generasjon til generasjon (ibid). **T3**, som trenerkollega av disse to rollemodellene, forklarte viktigheten av dem slik; *“Jeg synes at det er kjempeviktig å ha dem der, på en måte gir klubben dem noe av det store de har gitt av sitt liv for klubben. Dette er på en måte et godt signal for de unge spillerne, det er ikke penger det handler om, men om noe som er større enn det, det er mennesket. Noe klubben her er kjempegod til å gjøre. Da jeg spilte her i 6 måneder hadde jeg ikke en suksessfull karriere. Men hvis du er profesjonell og et godt menneske kan de ha døren åpen for deg igjen. Dette er en sterk melding til de unge spillerne. Dette kan du se gjennom Nicolas Olivera og*

Andreas Flerquin²⁰. *De kom tilbake til Uruguay kun for å spille i Defensor Sporting, selv om de fikk andre tilbud med høyere lønn fra andre klubber i Uruguay og Latin-Amerika*”.

Dette kan ses i sammenheng med hvordan Guardiola (2012) ansatte Amor som sportsdirektør på grunn av hans historie og erfaring i klubben som tidligere spiller. Og som også kan ses i sammenheng med mestringstro, i form av troen på seg selv og troen på andre (Bandura, 1997 i; Gilson and Feltz, 2012). Det Defensor Sporting skaper gjennom ansettelsen av tidligere spillere som rollemodeller og trenere kan skape suksessfulle historier som igjen kan skape høy mestringstro hos spillerne og trenerne (ibid). Disse to ovenfornevnte spillerne er per dags dato en del av A-laget. Av Nicolas Olivera henger det et stort bilde i styrkerommet fra da han var 18 år og vant prisen for beste spiller i U20-VM i 1998 (se del 3, bilde 11 i vedlegg 9.0). Det at spillerne kan se en slik spiller tilbake i klubben kan skape mestringstro hos dem. Han har fått det til, og det kan de også gjøre. Disse er tiltak som klubben gjør, kanskje som et resultat av at de er stolte av å ha utviklet en spiller som fikk en lang karriere hos blant annet Sevilla CF i Spania. Men hva betyr dette for spillerne og trenerne? Betydningen av rollemodellene som trenere i klubben kan ses i eksemplet Guardiola og Amor (Balagua, 2012). I ESF-modellen (2010) er det et viktig funn i form av samarbeid mellom de eldre og yngre utøverne. Det at de eldre utøverne hadde ansvar for de yngre. De skulle gi dem råd og veiledning som både utøvere og mennesker (ibid).

Videre kan suksessfulle historier bety historiene klubben har skapt i form av tradisjoner. I tilfellet Defensor Sporting, kan vi ut fra dokumentene (figur 1 og 2) se deres suksessfulle statistikk, som kan begrunne deres vellykkede arbeid på feltet. **T3** fortalte betydningen av historien til Uruguay og Defensor Sporting og hva den betyr for han som trener; *“Det er som et mirakel med en så liten nasjon og land. Defensor Sporting er et enda større mirakel med deres begrensede økonomi og gode prestasjoner. Med et land med så lite penger og fattig fotballiga, har vi mange gode spillere og et bra landslag. Samme gjelder også Defensor Sporting som konkurrerer mot de to store (Penarol og Nacional) med masse penger. Jeg tror vi har noe spesielt, som la garra charrua, noe mystisk, vi må ikke miste det og samtidig må vi forbedre vår kunnskap, men vi må ikke miste disse mystiske tingene som la garra charrua som vi alltid har hatt”*.

²⁰ To spillere som har gått gradene i Defensor Sporting, hatt lange og suksessfulle karrierer i utlandet og nå er tilbake i klubben som kaptein og viseskaptein.

Men spillerne **S3** og **S2** er enige og forteller at rollemodellene i klubben betyr mye for dem; *“Det at vi har **T1** og den offensive treneren som tidligere spillere i Defensor, som nå er trenere og er rundt oss, betyr veldig mye for meg. De er som lærere og mentorer for oss her. Jeg lærer noe av dem hver eneste dag. Jeg ser på dem som motivasjon. Det de har oppnådd tidligere får meg til å tenke at jeg også kan få det til. Jeg liker hvordan de har gitt mye til klubben som tidligere spillere. Men at det er gøy å se at de er fortsatt i klubben og gir mye til oss, samtidig som at klubben gir dem viktige roller og tillater dem å bidra med det de kan rundt oss. Uten tvil er det motivasjon for oss å ha dem rundt oss hver eneste dag”*.

På spørsmålet om hvordan spesielt disse to trenerne som rollemodeller betyr noe for ham som spiller, forklarer **S2** dette; *“jeg har ikke jobbet så mye med **T1** fordi han er en rollemodell for forsvarsspillerne i klubben. En annen rollemodell i klubben som har vært angriper har hjulpet meg mer fordi jeg er en angriper. Han hjalp meg med mine avslutninger. Et godt eksempel på det er når jeg kom en mot en med keeperne. Jeg var veldig nervøs og avsluttet utenfor. På denne banen hvor vi sitter kom jeg tidligere før alle andre og før treningene begynte. Han (den offensive treneren) fikk meg til å gjøre noen øvelser for å forbedre meg enda mer, det hjalp meg masse. Nå kan jeg være mer presis og roligere når jeg havner i slike situasjoner og spesielt foran mål. Deres historie hjelper masse, at de var store spillere i klubben før hjelper fordi det smitter motivasjon og selvtillit over på oss og meg. De kan mye og det hjelper oss å lære av dem. Deres erfaringer hjelper oss masse, men det er også psykologisk positivt å ha dem der”*.

Noe som kan ses i sammenheng med Guardiolas samtaler med sin tidligere trener Van Gaal. Han utviklet seg ikke bare som spiller i form av bedre teknikk, men disse diskusjonene fikk ham til å reflektere mer, og det hjalp ham i en posisjon på banen som krever at man løser vanskelige og trange situasjoner (Balagua, 2012). En av trenerne i 49-seilermiljøet beskrev hvordan deling og åpenhet om kunnskap kan dyttes ned fra generasjon til annen (Henriksen et al., 2010). **A1** mener at trenerne viderefører det de vet som tidligere spillere for Defensor Sporting inn i hodet til de unge spillerne; *“De lærer dem konstant om historien til Defensor Sporting, hva Santos gjorde og hva De Leon gjorde”*. Disse var hoved- og assistenttrenerne under ligaseieren i 1976, vendepunktet i klubbens historie. **A1** utdyper videre; *”Hvis jeg kunne, ville jeg ha hentet Villas Boas og kanskje ha valgt Mourinho også for A-laget vårt, men det jeg også vet er at de ikke vet noe om vårt*

aldersbestemte lag, klubben, vår historie og stolthet, de vil ikke kunne vite om vår filosofi, kultur, vaner og tradisjoner i klubben”.

Andre grunner til hvordan lidenskapen og filosofien videreføres fra trener til spiller, og fortsatt er ivaretatt og beholdt i klubben gjennom mange år som en viktig årsak til klubbens produktive utviklingsmiljø, forklarte **A1** slik; *“for meg er disse kriteriene viktigst for å utvikle spillere; gode og intelligente mennesker. Hvordan vi lærer dette til spillerne kommer fra trenerne som har vært tidligere spillere i klubben. De formidler sin lidenskap til spillerne hver eneste dag. De forteller dem om historien til klubben og dens filosofi som de alle har lært gjennom å ha vært spillere og trenere i klubben. Det er slik vi lærer dem det”.*

Dette kan igjen peke tilbake på dette med tradisjoner som dyttes fra en generasjon til annen, som treneren snakker om (ibid). Historier og fortellinger som dyttes ned fra en trener til spiller kan også ses i lys av de små tingene vi gjør hver dag som kan bli til vaner og tradisjoner som skaper en plusskultur (Eggen, 2003). Det kan tolkes slik at det Eggen snakket om ikke bare omhandler det tekniske og faglige i fotball, men at historier og fortellinger i klubben kan skape en atmosfære i den retningen disse småtingene handler om. I dette tilfellet er det bildet av Nicolas Olivera, ansettelsen av to tidligere klubbhelter som trenere, og betydningen av dette for både spillerne og trenerne, som kan skape en slik atmosfære.

En observasjon som kan bekrefte dette med mestringstro hos spillere som har tatt steget opp, kan være det som skjedde mot slutten av 2013-sesongen, da A-laget spilte med 3 spillere fra U16. I troppen til de siste kampene var 12 av 13 spillere utviklet i skolen til Santos og hadde gått gradene på Pichincha. **A1** fortalte om det som skjedde før jul, og dens sammenheng med viktigheten av suksessfulle historier; *“de tar steget enkelt fra aldersbestemte klasser til A-laget fordi vi tar godt vare på dem. De er klare for å spille på A-laget. Det arbeidet vi gjør på Pichincha med spillerne fra de er unge gjør at de tar steget enkelt. Verken vi trenerne eller spillerne er overrasket over at vi lykkes med det. De blir godt forberedt på det. Det er en tradisjon for spillerne å ta steget, det har skjedd før og alle spillerne vet det at de kan ta steget opp til A-laget”.*

Guardiola snakket om det å eliminere overraskelsesmomenter i klubben som betydningsfullt for spillerne og deres prestasjoner og utvikling (Balagua, 2012). Videre forteller **S3** at historien til

landslaget også betydde mye for han og de andre som spiller fotball, noe som er i samsvar med det Henriksen og hans kolleger (2010) kritiserer den tidligere forskningen for, som kun så på mikronivået og ikke fokuserte på makronivåets betydning. Noe som også kan ses i sammenheng med inkluderingen av alle de fire prediktorene til Williams og Franks (1998). Slik forklarte **S3** det; *“til å være et så lite land får vi til store ting. Dette fordi vi ikke har alle fasilitetene som andre land har. Se på fotballbanene i Argentina eller Brasil. Mye bedre og mye mer penger, om vinteren må vi av og til dusje med kaldt vann. Derfor gjør vi ting ut fra vårt hjerte sammen, på grunn av mangel på penger og ressurser må vi jobbe enda hardere for å få det til. Vi gjør ting med lidenskap og vi elsker fotball og prøver å være best i det”*. Disse funnene er i samsvar med det som Henriksen og hans kolleger (2010) fant i ESF-modellen, at mangel på menneskelige og materielle ressurser ikke satte en stopper for deres effektive utviklingsmiljø.

S2, som spilte for landslaget, fortalte det slik; *“jeg har spilt for U15-landslaget. For meg er det veldig viktig at alle på A-landslaget er gode mennesker. Ved siden av at de er gode spillere er de også flotte mennesker som fortjener å vinne. Historien til Uruguay fra før i tiden hjelper oss mer enn de som spilte da, det hjelper dem som er på veien nå. Det at A-landslaget vårt har hatt suksess tidligere tar bort stresset og presset fra oss når vi tar steget dit. Det rydder veien for oss, det at de gjør det så bra betyr at vi ikke har presset på oss når vi kommer dit med å forandre det hele og skape noe nytt, men vi kan opprettholde en sterk tradisjon som vi er stolte over.”* Det **T3** sier kan tolkes som at historien har stor betydning; *“historie er veldig viktig, vi er et lite land mellom to store, Brasil og Argentina, med mange muligheter, penger og bedre økonomi. Men du kan se på resultatene for uruguayansk fotball. Vi har vunnet mer enn dem, vi produserer gode spillere til Europa også”*.

Videre hadde **T3** dette å fortelle om rollemodellenes viktighet; *“det å ha den offensive treneren og **T1** som tidligere spillere som trenere er viktig for spillerne. Dette fordi de kan se at de har vært der og spilte i Primera. Dette fordi det er drømmen til alle disse spillerne å være i Primera. Det er viktig for dem å se at trenerne og alle som jobber her har historie i klubben. Kanskje er det et godt speil for spillerne?”* Jose Mourinho var aldri spiller på et høyt nivå før han ble trener (Carvalho og Guadalupe, 2011). Likevel kan hans uttalelser tolkes som betydningsfulle og med en påvirkningskraft på hans spillere (ibid). I følge denne studien hvor opptil 30 av hans tidligere spillere i Chelsea FC og Porto FC ble intervjuet, mente de fleste av dem at hans tro på seg selv

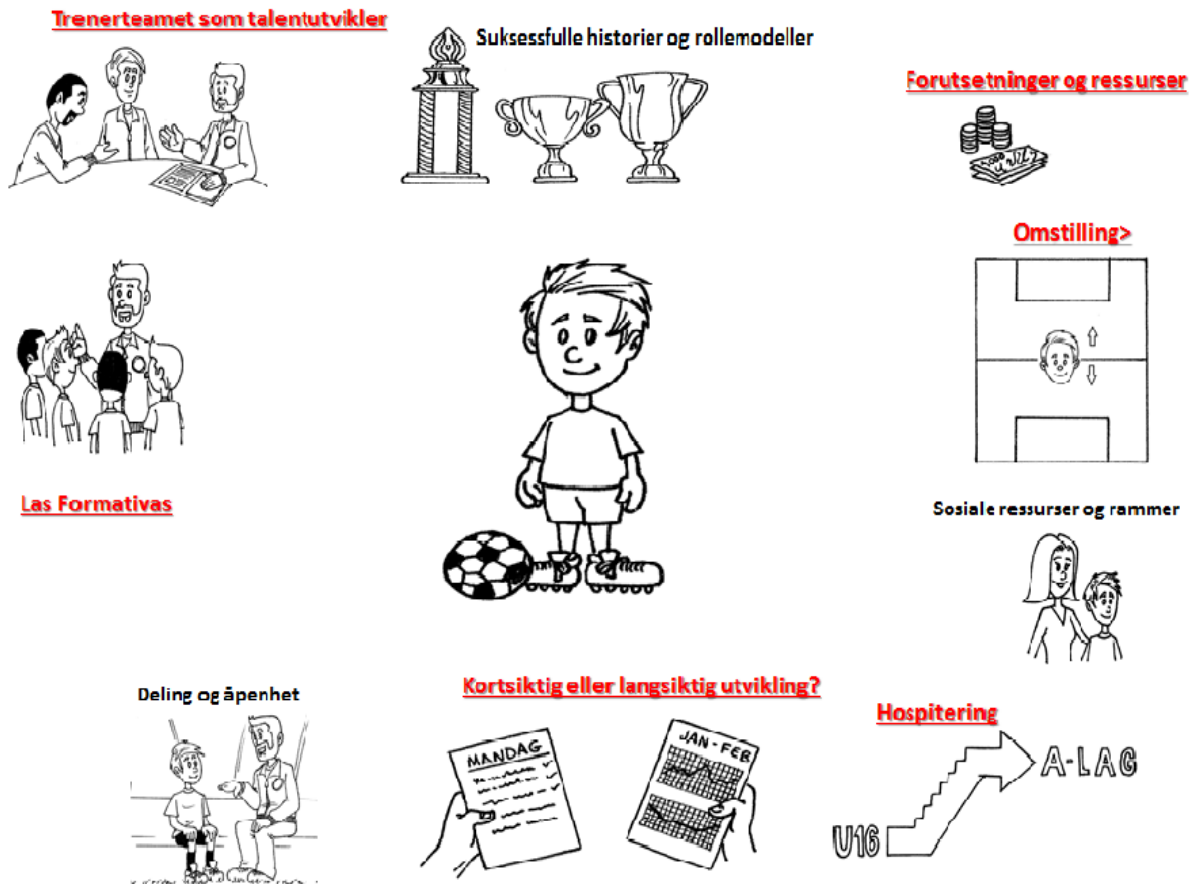
betydde mye og gav dem selvtillit (ibid). Ut fra dette kan det tolkes at mestringsstro som Bandura (1997) snakker om kan knyttes til den selvtilliten en trener eller klubb utstråler. I Defensor Sporting utstrålte klubben en mestringsstro i form av suksessfulle historier, at de er en klubb som har en effektiv talentutvikling. Spillere og trenere kommer tilbake til klubben og viderefører disse tradisjonene og verdiene, slik Guardiola gjorde i Barcelona (Balagua, 2012). Trenerens mestringsstro kan komme i form av hans personlighet, enten det er (som **T3** beskriver) i form av å være et godt menneske, eller en sterk personlighet som Mourinhos. Rollemodellene i Defensor Sporting utstrålte selvtillit som følge av sin respektable historie i klubben.

6.0 Oppsummering

Talentutvikling er en omfattende prosess (Russell et al., 2012). Gjennom et 8-måneders feltarbeid fikk jeg et godt innblikk i ungdomsakademiet “Las formativas”, i den uruguayanske toppklubben Defensor Sporting. Ved bruk av observasjon, intervjuer og åpne feltsamtaler, ønsket jeg først å forstå hvordan klubben og treneren som organisator og tilrettelegger skapte et effektivt utviklingsmiljø. Deretter ønsket jeg å forstå hva kulturen, suksesshistoriene og treneren hadde å si for dette utviklingsmiljøet.

Dette miljøets CV som talentutviklere (se figur 1 og 2 og dokumentene 5 og 6, del 2 i vedlegg 9.0) taler for seg selv, men det viste også likhetstegn med andre dyktige utviklingsmiljøer, som La Masia og De Toekomst, samt ESF-modellen og dens påpekning av at forutsetninger og sosiale ressurser og rammer spiller en viktig rolle for klubbens satsing på talentutvikling (Henriksen et al., 2010). Til tross for at Uruguay er et lite land, og at Defensor Sporting ikke er en rik klubb, med mange lokale konkurrenter i Montevideo, var klubbens kortsiktige og langsiktige filosofi et viktig premiss for deres effektive talentutvikling (Mendoza, 2013). Hospitering av spillere og trenere var en annen viktig årsak, som et resultat av både økonomiske og kulturelle forutsetninger, og kan ses i sammenheng med Guardiolas Barcelona (2012) og Eggens RBK (2003), og beskrivelsene av deres vellykkede toppklubber. Kriging og tvangslidenskap for en idrett som ikke hadde nevneverdig konkurranse fra andre idretter i Uruguay, viste seg også å være en viktig brikke i den kulturelle organiseringen både i Defensor Sporting og Uruguay generelt.

I lys av mikrosamhandling viste funnene at forenklingen av en felles filosofi i “Las formativas” var viktig, noe som også samsvarer med det Eggen (2003) hevdet var suksessfaktoren til RBK på 90-tallet. Likevel var det interessant å se hvordan sammensettingen av trenerteamet i Defensor Sporting rent organisatorisk tilrettela for strukturerte roller for trenerne i ulike stillinger. Her var viktigheten av koordinatorene, fysisk trener, mental trener, klubbens rollemodeller og den sosiale medarbeideren som et komplett trenerteam tydelig. Disse aktørene skapte den såkalte balansen, ifølge spillerne, eller den helheten som kan ses i sammenheng med viktigheten av tilretteleggingen av både de psykologiske, fysiologiske, sosiologiske og fysiske egenskapene i talentutvikling (Russell et al, 2012; Williams et al., 1998).



Figur 5: Figur som oppsummerer min forståelse av utviklingsmiljøet i Defensor Sporting ungdomsakademi “Las formativas”

Figur 5 gir i likhet med figur 4 (se kapittel 5.0) et bilde av funnene i denne oppgaven. Forskjellen mellom den og figur 4 er at her fremheves kriteriene for funn i Defensor Sporting og “Las formativas” som skiller seg fra den tidligere forskningen, ESF-modellen (2010), og praksisen til toppklubbene det refereres til i denne oppgaven. Jeg vil her systematisk ta for meg hvordan disse funnene i “Las formativas” skiller seg fra den tidligere forskningen.

Forutsetninger og sosiale ressurser og rammer som et viktig funn kan ses i sammenheng med EFS (2010), hvor Henriksen og hans medarbeidere fant at mangel på penger ikke medførte dårligere utvikling for utøverne og miljøet, men at det derimot bandt gruppen sammen og skapte egenansvarlige utøvere. På Pichincha var det ikke en utpreget mangel på menneskelige og materielle ressurser, noe spillerne også gav uttrykk for. Dette skyldtes derimot ikke at Defensor Sporting var en rik klubb. Samtlige av trenerne hevdet at pengene gikk til de to største i Uruguay, Peñarol og Nacional, og dermed skapte et såkalt “two horse race”, som Solberg (2010) snakket

om i Spania. Dette var en prioriteringssak for styret i Defensor Sporting, noe som stammer fra deres tradisjon og vendepunktet i 1976.

Et trenersteam er ikke noe nytt i fotball. Likevel skiller sammensetningen av trenersteamet i Defensor Sporting seg ut, spesielt med tanke på fordelingen av rollene. Koordinatorene er aktive i hverdagen på Pichincha. Assistentene er ikke bare assistenter, de er universitetsutdannet innen fysisk trening og er sentrale i treningsøkten, hvor belastning og intensitet er deres hovedansvarsområder (Barclay, 2013 og Drillo, 1997). I tillegg har klubben som tidligere nevnt en mental trener, en sosial medarbeider og aktive rollemodeller. Den tidligere forskningen hevdet at hovedtreneren alene er den mest signifikante, og den som har mest påvirkning på, utviklingen av talentet (Salmela, 2010 og Russell, 2012). Ut fra dette kan det diskuteres om trenersteamet, som har utdanning og erfaring i de fire kriteriene til den teoretiske modellen av Williams og Franks (1998), bør ha ansvaret for talentutviklingen. Det kan også være interessant å spørre et slikt trenersteam som har styrker i alle de fire prediktorene om hva et talent er, ettersom hovedtrenerne i studien til Sæther (2004) og den tidligere forskningen ikke hadde en felles definisjon og en klar forklaring av ordet talent.

“Las formativas” kan sammenlignes med både Barcelonas La Masia og Ajax’ De Toekomst. Dette er ikke bare aldersbestemte lag som kjører hvert sitt opplegg, men fungerer som et akademi. En institusjon med ansvar for alle aspektene ved utviklingen av en ung fotballspiller, både som spiller og et menneske. Dette kan ses i lys av den teoretiske modellen til Williams og Franks (1998), som tar for seg viktigheten av de fire prediktorene. Både Ajax og Barcelona hadde en modell for sin utvelgelse og utvikling av talenter i akademiene, nemlig TIPS. Trenerne i Defensor Sporting la stor vekt på mennesket og holdninger, men likevel mente de at en spiller måtte besitte egenskapene hurtighet og god ballkontroll for å kunne lykkes. Dette kan tolkes slik at Defensor Sporting har et blandet fokus, både på resultater her og nå, og progresjon og langsiktig utvikling, noe eksemplet med den colombianske spilleren (se delkapittel 5.1.3) illustrerer. Et annet eksempel på tidlig suksess og konkurranse er organiseringen av babyfotballen i Montevideo (som samstemmer med tidlig spesialiseringsprinsippet), noe som motsier den tidligere forskningen, som trekker frem dette som årsak til frafall og skader. I tillegg kommer beskrivelsen av krigermentaliteten som både **T3** og Kelly (2014) nevner i sine beskrivelser av

uruguayansk fotball, noe som kan føre til at forskjellene i tilnærming hos de aldersbestemte klassene og A-laget ikke oppleves som spesielt stor. Gjennom mye press i babyfotballen og en krigermentalitet i kampene, lærer de unge spillerne allerede da en god del om hvordan A-lagsfotballen kan være.

Et annet funn i Defensor Sporting er omstilling. I ESF (2010) mente både trenerne og spillerne at ingen trener kunne sitte med fasiten alene. Spillerne diskuterte avgangen til den amerikanske treneren, som var en god trener, men fortalte spillerne eksakt hvordan det skulle gjøres. Hans metoder ble kritisert, fordi de mente at en slik trener nok kunne dytte spillerne et steg fremover, men ikke hele veien til toppen (ibid). I “Las formativas” hevdet både **K1** og **K2** at det ikke var hensiktsmessig for dem å ha et bestemt spillesystem, selv om både Ajax og Barcelona gjør det og lykkes godt med det. Begrunnelsen til **K1** og **K2** var at sommeren i Uruguay med mye regn og gressbaner ikke tillot dem å spille på en bestemt måte hele året, men krevde at de varierte sin spillestil. Dette kan ses i lys av metodene til Drillo (1997) og Mourinho (2013). Ut fra dette mente begge koordinatorene at spillerne skulle trene på alt, slik at de kunne bli mest mulig allsidige, fordi de ikke kunne vite i detalj på forhånd hva kampen og motstanderen kom til å kreve av dem.

7.0 Veien videre

Det er flere ting å ta tak i og gå videre med ut fra forskningen min. I ettertid ser jeg at det er flere ting som kunne vært gjort annerledes. Siden jeg tilbragte åtte måneder i Uruguay, kunne jeg også ha sett på andre klubber i Montevideo for å kunne sammenligne dette opp mot Defensor Sporting. En annen ettertanke er at jeg kunne ha sett på en norsk klubb på omtrent samme nivå, og deretter sammenlignet hvordan talentutviklingen foregår ut fra to land (Norge og Uruguay) som har mye til felles, som for eksempel populasjonsantallet. Videre kunne det kanskje ha vært interessant å se på spillere som ikke tok steget til A-laget og ikke lyktes i Defensor Sporting. Hvorfor og hvordan feilet miljøet i å inkludere disse spillerne? Var det miljøet som feilet i å inkludere og integrere dem, eller er det individets feil?

8.0 Litteraturliste

- Aase, T.H. & Fossåskaret, E. (2007). *Skapte virkeligheter – kvalitativt orientert metode*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Andresen, S. (2012). "Hva er galt med norsk fotball?" *Fotballtreneren*, nr.1. Norsk trenerforening.
- Aune, T. K. (2011). "Når talentene velges ut". *Fotballtreneren*, nr.5. Norsk trenerforening.
- Balague, G. (2012). *Pep Guardiola. Another way of winning*. London, Orions Books Ltd.
- Barclay, P. (2013): MOURINHO; *Further anatomy of a winner*. London: An Hachette UK company.
- Becker, J. A (2009). "It's not what they do, it's how they do it: Athlete experiences of great coaching". *International journal of sport science & coaching*, volum 4. number 1. Department of Kinesiology, California state university, Fullerton, USA.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge: Harvard university press.
- Bush, N. D. & Salmela, J. H. (2010). "The Development and Maintenance of Expert Athletic Performance: Perceptions of World and Olympic Champions.
- Carvalho, P. G. D. & Guadalupe, T. (2011). "Is there a "Mourinho" effect over the psykological performance profile of elite soccer players?" *Journal of Physical Education and Sport* ® - JPES 11(2), Art # 28, pp.188-193, 2011.
- Dalen, M. (2011): *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Drillo, E. O. & Hauge, O. H, (1997). *Spill effektiv fotball*. Drillo's fotball filosofi. Oslo, Norway. Klagge forlag.
- Eggen, N. A. (2003). *Godfoten*. Aschehoug, Trondheim.
- Elberse, A. (2013). Ferguson's Formula. *Harvard Business Review*. Publisert: 13 Okt 2013, Kl: 14:37. (<http://hbr.org/2013/10/fergusons-formula/ar/1>)
- Ericsson, K. A. (2008). "Deliberate Practice and Acquisition of Expert. Performance: A General Overview." *Fra departementet av psykology. Florida State University, Tallahassee, FL*.
- Gagné, F. (2004). "Transforming gifts into talents: the DMGT as a developmental theory." *High Ability Studies* 15(2): 119-147.
- Gilbert, K. (2011) *Trenerrollen i Norsk Toppidrett*. Oslo universitetsforlaget.

- Gilson, T.A., & Feltz, D.L. (2012). *Self-efficacy and motivation in physical activity and sport: Mediating processes and outcomes*, i; G. C. Roberts & D. C. Treasure (Eds). *Advances in motivation in sport and exercise* (3rd ed.) (pp. 271-297). Human Kinetics: Champaign, IL.
- Gould, D., Dieffenbach K. & Moffett, A. (2002). "Psychological characteristics and their development in Olympic champions". *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 172-204.
- Glesne, C. (2006): *Becoming qualitative researchers – an introduction*. United States of America: Pearson Education, Inc.
- Hammersley, M. & P. Atkinson (1996). *Feltmetodikk*. Gyldendal.
- Hammersley, M. & Traianou, A. (2012). *Ethics in qualitative research – Controversies and contexts*. London: SAGE Publications Ltd.
- Heilmann, H. R. (2012). Her er reglene som kan knuse PSG-sjeikens mesterligadrøm.. Oslo, NrK, sport, fotball. Publisert 14.08.2012, kl. 22:30 (<http://www.nrk.no/sport/fotball/her-er-okonomisk-fair-play-reglene-1.8281839>).
- Helleberg, K. (2012). *Om deltakende observasjon og fokusgruppeintervju – et essay om hvordan det ser ut og hvordan det sies å være*. Senter for profesjonstudier. Høgskolen i Oslo.
- Henriksen, K., N. Stambulova., & Kristen K. R. (2010). "Holistic approach to athletic talent development environments: A successful sailing milieu." a. Institutt av sportsvitenskap og biomekanikk.
- Holmen, R. B. (2012). Økonomisk uro gjør Tippeligaen yngre. Oslo. Publisert: 20:49 - 22.01.2012.(<http://e24.no/naeringsliv/dan-eggen-oekonomisk-uro-gjoer-tippeligaen-yngre/20144797>). *E24, næringslivet*.
- Nilssen, V. (2012). "Analyse i kvalitative studier. Den skrivende forskeren." Universitetsforlaget, Oslo.
- Howe, M. J. A., Davidson, J. W., & Sloboda, J. A. (1998). Innate talents: Reality or myth? *Behavioural and brain science*, 21, 399-442.
- Hultmann, E.N. (2004). *Pedagogiske miljøer og barns subjektskapning*. Stockholm.
- Ingjerd, A. (2012). Yngre spillere tåler mer læring. *Fotballtreneren*, nr.1. Norges fotballforbund. Oslo.
- Kelly, S. (2008). Understanding the Role of the Football Manager i Britain and Ireland: A Weberian Approach. *European Sport Management Quarterly*, 8(4), 399-419.
- Kelly, S. (2014). World Cup 2014: Uruguay fans are realistic but their side's never-say-die spirit could see them spring surprise. *The telegraph*. Publisert: 04 Feb 2014, KL 9:57, .

(<http://www.telegraph.co.uk/sport/football/teams/uruguay/10616163/World-Cup-2014-Uruguay-fans-are-realistic-but-their-sides-never-say-die-spirit-could-see-them-spring-surprise.html>)

Kvale, S. (2002): *Det kvalitative forskningsintervju*. 5. opplag, Oslo: Gyldendal Akademisk

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.

Mendoza, M. (2013) 100° Aniversario: Presentación de "*Un Siglo de Pasión Violeta*". Montevideo, Uruguay.

Mong, F. M. (2009). *Talentutvikling i fotball*. En kvantitativ undersøkelse av spillerutviklere i Norge vedrørende deres oppfatning av hva som skal til for å lykkes i fotball. Institutt for folkehelse, idrett og ernæring. Institutt for folkehelse, idrett og ernæring, Universitetet i Agder. Mastergradsavhandling.

Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier*. Den skrivende forskeren. Universitetsforlaget, Oslo.

Ommundsen, Y. (2009). *Nyere perspektiver innen idrett og idrettspedagogikk*. Hvem er talentene, må vi spesialisere tidlig og hva er en god trener - Spenningsfeltet mellom barne- og ungdomsidrett og eliteidrett. Oslo, Høyskoleforlaget.

Ramian, K. (2007): *Casestudiet i praksis*. Århus: Academica.

Robson, C. (2002): *Real World Research*. Oxford: Blackwell.

Russell, J., Martindale., Collins, D. & Daubney, J. (2012) *Talent Development: A Guide for Practice and Research Within Sport*.

Ryen, A. Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J.F. & Silverman, D. (2012). *Ethical issues. Qualitative Research Practice*. London. SAGE Publications Ltd.

Scavuzzo, D. (2013). *AFC Ajax Academy Developing Stronger Ties Internationally SoccerNation*. Amsterdam, SoccerNation News.

Schiefloe, P. M. (2003). *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.

Seale, C., Gobo, G., Gubrium, J.F. & Silverman, D. (2010). *Qualitative Research Practice*. London.

Silveira, J. d. & J. D. D. Biase (2007). "*EL DEPORTE: MANUAL DE GANADORES*." Montevideo, Uruguay.

Solberg, H. A. & Haugen, K. K. (2010). "The Financial Crisis in European Football—a Game Theoretic Approach". HIST, Trondheim. *Universitetsbiblioteket, NTNU, Dragvoll*.

Sæther, S. A. (2004). Fotball og talent. *En studie av elitetrenerne sin forståelse av talent i fotball*. Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet, Institutt for sosiologi og statsvitenskap. Trondheim. (Hovedfagoppgave)

Tjora, A. (2010): *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.

Tjernås L. (2014) *Tjernås til Ødegaard: Hvis du skal absolutt ut av Norge, velg Ajax*. Oppdatert: 10.sep. Kl: 14:58. (http://www.aftenposten.no/100Sport/meninger/blogg/Tjarnas-til-Odegaard-Hvis-du-absolutt-skal-ut-av-Norge-velg-Ajax-461409_1.snd).

Vaeyenes, R., Lenir, M., Williams, M. A., & Philippaerts, R. M. (2008). Talent Identification and Development Programs in Sport. Current Models and Future Directions. *Sports Medicine*, 38(9), 703 - 714.

Vallerand, R. J. (2012). *Advances in motivation on sport and exercise*: Chapter 5 The dualistic model of passion in sport and exercise, Human Kinetics. Williams, M. A., & Franks, A. (1998). Talent Identification in soccer. *Sports, exercise and injury*, 4, 159-165.

Yin, R.K. (2008): *Case Study Research – Designs and methods*. London: SAGE Publications Ltd.

Widerberg, K. (2001): “*Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*”. Oslo: Universitetsforlaget.

Williams, M. A., & Franks, A. (1998). Talent Identification in soccer. *Sports, exercise and injury*, 4, 159-165.

Ødegaard, F. (2008). “Secound heaven”. Forestillinger om Vesten hos unge talenter ved et fotballakademi i Ghana. Universitetet i Oslo.

9.0 Vedlegg

Under finnes en oversikt over intervjuguidene, spillemodeller, mikro- og makroplaner og bilder av Complejo Eduardo Arsuaga, Pichincha.

Del 1

1 Intervjuguide for trener:

- Hva er din bakgrunn som spiller og trener?
- What is your background as a player and coach?
- Que es tu experiencia como jugador y entrenador?

- Hva har du som utdanning?
- What is your education?
- Que es tu educación?

- Hva betyr Defensor for deg? Hvorfor valgte du å jobbe i Defensor?
- Why work in Defensor and what does the club means for you?
- Que significa Defensor para ti y porque elegiste trabajar acá?

- Hva betyr det for Defensor/Pichincha å ha tidligere spillere som trenere?
- What does it mean for Defensor to have their former players as their coaches?
- Defensor tiene ex jugadores como entrenadores ahora, que piensas este significa para Defensor?

- Hva betyr det for deg å ha en koordinator for deg som trener og spillerne?
- What does it means for you to have a coordinator as a coach and for the players?
- Como entrenador, que significa un coordinador para ti y por los jugadores?

- Hvordan oppfatter du det store engasjementet i klubben og hvorfor er det slik?
- How do you experience the involvement of the people i Pichincha? Why is it like this?
- Que piensas sobre la pasión que la gente tiene en Pichincha?

- Uruguay har vunnet mye i fotball, hva er dine tanker om det og hvorfor kan det være viktig?
- What does the winning history of Uruguay means for you, and why can it be important?
- La selección ganaron mucho, que es su significa para ti y porque esta importante?

- Hva er din mening om talentutviklingen i Pichincha og Defensor? Hvorfor er den vellykket?
- What do you think about the talent development i Pichincha and Defensor, and why is it successful?
- Que piensas sobre el trabajo que formar los juveniles/inferiores en Pichincha y porque esta exitoso?

- Defensor produserer mange talenter til deres A-lag, aldersbestemte landslag og A-landslaget. Hvorfor? Hva betyr det for deg som trener og spillerne?
- Pichincha produce many talents to their A-team and the national teams. Why is that? And what does it mean for you and the players?
- Pichincha producido muchos talentos a su primer equipo y las selecciones. Porque? Y que piensas este significa para ti y los jugadores?
- Hva slags kriterier fokuserer du på for talentutviklingen?
- Which criteria's do you use/focus on for the talent development?
- Que criterios estas usando para formar los inferiores/juveniles?
- Hva er riktig talentutvikling for deg som trener?
- What is good talent development for you?
- Que es un bien trabajo para formar los inferiores/juveniles?
- 16 klubber i Montevideo, betyr det lite penger? Hva betyr det for Pichincha?
- 16 teams in Montevideo, does it mean less money? What does it mean for Pichincha?
- 16 equipos en la primera en Montevideo, no hay mucho dineros? Que esta significa para Pichincha?


2 Intervjuguide for spiller

- Hvorfor valgte du Defensor Sporting?
- Why did you choose Defensor Sporting?
- Porque Defensor Sporting?
- Hvor lenge har du spilt her? Trives du?
- How long have you been playing here? Do you like playing here?
- En cuando tiempo estás jugando en Defensor Sporting? Estas disfrutarlo?
- Hva er din drøm?
- What is Your dream?
- Que es tu sueño?
- Uruguay har en suksessfullhistorie, hva betyr det for deg?
- What means the successful history of Uruguay for you?
- Uruguayo futbol tiene muy rica historia, que es significa para ti?
- Fleste parten av trenerne har en historie i klubben, hva betyr det for deg som spiller?
- The majority of the trainers have a history in the club as players, what does that means for you as a player?
- La mayoría de las entrenadores tuvieron historia en Pichincha en el pasado, que es significa para ti?


- Treningene er synkroniserte, og kampene spilles i samme helg mot samme motstander for alle lagene. Hva betyr det for deg?
- The trainings are synchronized. You play your matches against the same opposition for all the categories. What does that mean for you?
- Los entrenamientos están sincronizada. Están jugando juntos los partidos contra la misma oposición, que esta significa para ti?
- Pichincha utvikler mange spillere til A-laget og landslagene. Som spiller, hva betyr det for deg?
- Pichincha produce many players to the A-team and the national teams. What does that mean for you as a player?
- Pichincha producido muchos jugadores para la primera y las selecciones. Que esta significa para ti?
- Hva gjør Defensor bra for å utvikle deg?
- What does Defensor good to develop you?
- Defensor, que están hacienda para formarte bien como un jugador?
- Tidligere spillere er trenere, hva betyr det for deg?
- Ex-players as coaches now, what does that mean for you?
- Los entrenadores ya estuvieron jugadores acá (Pichincha), que esta significa para ti?
- Hva gjør trenerne bra i Pichincha for å utvikle deg?
- What does the good the coaches do to develop you in Pichincha?
- Los entrenadores, que hicieron bien para formarte?
- Det er både spiller og trener koordinatorer i Pichincha, hva betyr det for deg som spiller?
- Pichincha has coordinators for the players and coaches, what does that mean for you?
- Los entrenadores y tu tienen coordinadores, que esta significa para ti?
- Har du tro på at du kan gå hele veien til A-laget i Pichincha/Defensor? Hvorfor? Årsaker.
- Do you believe to make it through to the first team in Pichincha/Defensor? Why? Reasons.
- Crees que poderte ir a la primer equipo en Pichincha/Defensor? Porque? Razones.

Del 2

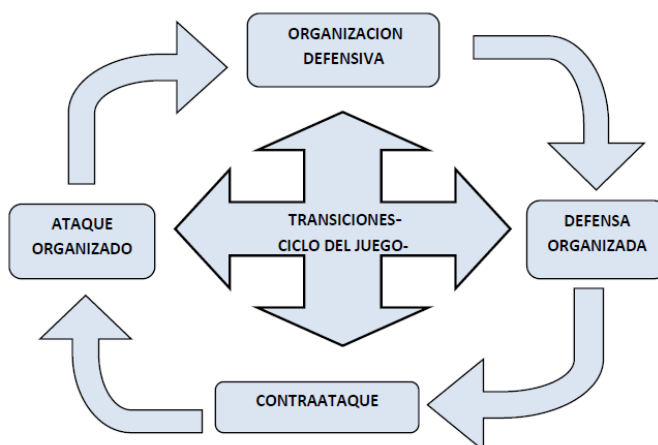
Dokument 1: Mikro- og makroplan

DEFENSOR S.C.		Microciclo N°				Semana del :		<i>lunes 06 de enero</i>					
1ra. DIVISION		1				al:		<i>domingo 12 de enero</i>					
ORG. DEFENSIVA.						ORG. OFENSIVA							
Trab. Línea. Defensa alta/baja- basculaciones -cierres carriles laterales y centrales.						Coord. Ofens. Concepto 2do "5".							
TRANSICIONES						TACT. FIJA							
DEFENSIVAS: "EQUILIBRIO" - PRESION -3mts.						A/F - E/C							
LUNES	06-ene	MARTES	07-ene	MIERCOLES	08-ene	JUEVES	09-ene	VIERNES	10-ene	SABADO	11-ene	DOMINGO	12-ene
Sesion N°:	1	Sesion N°:	2	Sesion N°:	5	Sesion N°:	6	Sesion N°:	8	Sesion N°:	10	Sesion N°:	
MANANA													
9:00 para 9:30		8:00 para 8:30		8:00 para 8:30		8:00 para 8:30		8:00 para 8:30		Hora:		Hora:	
CHARLA INICIO F. PREVENTIVA TEC - TACTICO PRINC. GRALES. ELONG.		FUERZA SM VELOC. FREC. ORG. DEF. + TRANS. TACT. GRUPAL ELONG.		LATERALIZ. TEC - TACT. POSESION DIREC. FUTBOL X ZONAS ELONG.		FUERZA SM ORG. OFENS. TACT. INDIV. TACT. GRUPAL ELONG.		PLIOMETRIA VELOC. ESPECIF. T. FIJA + TRANSIC. ELONG.				LIBRE	
Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0
TARDE													
17:30 para 18:00		17:30 para 18:00		17:30 para 18:00		17:30 para 18:00		17:30 para 18:00					
Sesion N°:		Sesion N°:	4	Sesion N°:		Sesion N°:	7	Sesion N°:	9				
LIBRE		EVAL. YO-YO TEST <u>TEC. - TACT.</u> <u>ORG. DEFENS +</u> <u>TRANSIC.</u> ELONG.		LIBRE		RONDOS TEC-TACT. ORG.DEFENSIVA T.AER. INTERM. ORG. DEFENSIVA + TRANSICIONES ELONG.		TEC- TACT. ORG. OFENSIVA ATAQUE ORGANIZADO ELONG.		AMISTOSO NIVEL 1 2 x 45 min. ELONG.		LIBRE	
Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0	Min. total	0
Intensidad		Intensidad		Intensidad		Intensidad		Intensidad		Intensidad		Intensidad	

Dokument 2: Spillemodell

MODELO DE JUEGO DE DEFENSOR SPORTING CLUB 1er. EQUIPO				
SISTEMA	EVOLUCIONADO	ADAPTATIVO	COHERENTE	
		Segun rival	Segun necesidad	
		4-2-3-1	4-5-1	Variantes defensivas
		4-4-2	4-1-3-2	Variantes ofensivas
				
ORGANIZACION DEFENSIVA				
TIPO DE DEFENSA			PRINCIPIOS TACTICOS A RESPETAR	TECNICA ESPECIFICA
ZONA - MIXTA POSICIONAMIENTO MEDIO - MEDIO-ALTO ORGANIZACION POR ZONAS y/o SECTORES SEGUN RIVAL INTENSIDAD DEFENSIVA			COBERTURA - ESCALONAMIENTO - PRESSING PERMUTAS - AYUDAS PERMANENTES - ANTICIPACION - INTERCEPTACION - VIGILANCIAS DEFENSIVAS.	Tecnica de marca segun zonas y situacion. Pressing colectivo.
TRANSICION DEFENSA-ATAQUE -- RAPIDA				
ZONA	SECTOR O CARRIL		PRINCIPIOS TACTICOS A RESPETAR	TECNICA ESPECIFICA
	Central	Lateral		
Zona baja	1era INTENCION - PASE HACIA ADELANTE o CONDUCCION EN VELOCIDAD	1era INTENCION - PASE HACIA ADELANTE o CONDUCCION EN VELOCIDAD	ATAQUE RAPIDO - PROFUNDIDAD - PENETRACION -- PAREDES - DESDOBLES - DRIBLING - MOVILIDAD -- DESMARQUES DE RUPTURA ++ (APOYO+) DESDOBLAMIENTOS - TEMPORIZACION OFENSIVA.	VELOCIDAD Y PRECISION - CALIDAD E INTENCION DE CADA PASE --PASES DE EMPEINE INTERIOR +++; BORDE INTERNO +; EMPEINE +; --CALIDAD DEL ULTIMO PASE
		2da INTENCION - 2do PASE (AL INTERVALO...) O AFUERA PARA CENTRO PASE...		
Zona media	IGUAL Zona BAJA - SI NO SE PUEDE X DENSIDAD, ASEGURAR EL PRIMER PASE CON LA INTENCION DE SACAR EL BALON DE LA Zona DE PRESION	IGUAL Zona BAJA - SI NO SE PUEDE X DENSIDAD, ASEGURAR EL PRIMER PASE CON LA INTENCION DE SACAR EL BALON DE LA Zona DE PRESION		
	2da INTENCION - 2do PASE (AL INTERVALO...) O AFUERA PARA CENTRO PASE...	2da INTENCION - 2do PASE (AL INTERVALO...) O CAMBIO TOTAL DE ORIENTACION, PARA INGRESO DE VOLANTE OPUESTO o CENTRO PASE...		
Zona alta	1era INTENCION - ASEGURAR PRIMER PASE o CONDUCCION EN VELOCIDAD	1era INTENCION - ASEGURAR PRIMER PASE o CONDUCCION EN VELOCIDAD		
	2da INTENCION - 2do PASE (AL INTERVALO...); DRIBLING o PARED PARA PENETRAR Y DEFINIR	2da INTENCION - 2do PASE (AL INTERVALO...); CENTRO PASE; DRIBLING o PARED PARA PENETRAR Y DEFINIR		

MODELO DE JUEGO

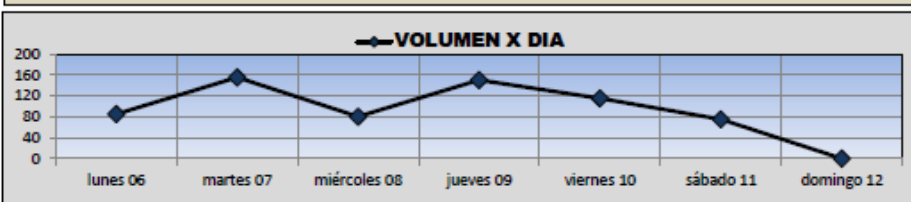
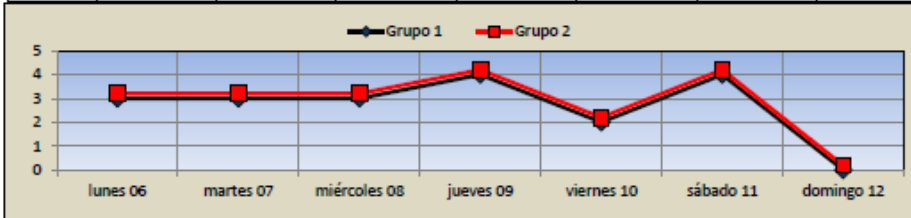


Dokument 3: Modell for treningsuken


















































OBJETIVOS DE ESTA ETAPA: TEC.-TACT. - FISICOS Y SICOLOGICOS. Perc.Esf. -

MICRO CICLO	1	5 ALTA	3 MEDIA	1 BAJA
		4 MEDIA ALTA	2 MEDIA BAJA	0 DESCANSO

DINAMICA DE LAS CARGAS DEL MICROCICLO							
	lunes 06	martes 07	miércoles 08	jueves 09	viernes 10	sábado 11	domingo 12
intensidad	3	3	3	4	2	4	0
	3.2	3.2	3.2	4.2	2.2	4.2	0.2
volumen	85	155	80	150	115	75	0



Dokument 4: A-lagstroppen. Oversikt over spillere som er i A-laget, nasjonalitet, utviklingsakademi, alder, samt trenerteamet.

Nr.	Nasjonalitet	Navn	Alder	Utviklings akademi	Posisjon
1		Yonatan Irrazabal	26 år	Las Formativas	Spiller
2		Ramón Arias	22 år	Las Formativas	Spiller
3		Gastón Silva	19 år	Las Formativas	Spiller
4		Matías Malvino	22 år	Las Formativas	Spiller
5		Andrés Fleurquín 	39 år	Las Formativas	Spiller
6		Emilio Zeballos	21 år	Las Formativas	Spiller
7		Juan Amado	23 år	Las Formativas	Spiller
8		Mario Regueiro	35 år	 Racing Club	Spiller
9		Matías Alonso	28 år	 AS Bari	Spiller
10		G. De Arrascaeta	19 år	Las Formativas	Spiller
11		Nicolás Olivera	35 år	 Correcaminos	Spiller
12		Martín Campaña	24 år	 Cerro Largo	Spiller
13		Adrián Luna	21 år	 RCD Espanyol	Spiller
14		Federico Gino	20 år	Las Formativas	Spiller
15		Leonardo Pais	19 år	Las Formativas	Spiller
16		Ignacio Risso	36 år	 Apollon Limassol	Spiller
17		Gastón Rodríguez	20 år	Las Formativas	Spiller
18		Mauro Arambarri	18 år	Las Formativas	Spiller
19		Felipe Gedoz	20 år	Las Formativas	Spiller
20		Mathías Cardacio	26 år	 Colo Colo	Spiller
21		Pablo Pintos	26 år	 Tigre	Spiller
22		Robert Herrera	24 år	Las Formativas	Spiller
23		Lucas Morales	20 år	Las Formativas	Spiller
24		Matías Jones	22 år	 FC Groningen	Spiller
26		Nicolás Correa	30 år	 Unión	Spiller
-		F. Arismendi	22 år	Las Formativas	Spiller
-		Bruno Foliados	22 år	 Toledo Colônia Work	Spiller
-		Federico Puppo	27 år	 Liga de Quito	Spiller
-		Mathías Suárez	17 år	Las Formativas	Spiller
-		Enrique Etcheverry	17 år	Las Formativas	Spiller
-		Mauricio Lemos	18 år	Las Formativas	Spiller
		Fernando Curutchet		Las Formativas	Hovedtrener
		Gerardo Miranda		Las Formativas	Ass.trener
		Roman Cuello		Las Formativas	Ass.trener
		Paolo Copatti		Las Formativas	Fysisktrener
		Mario Alles		Las Formativas	Keepertrener

Dokument 5: AUF-dokumenter. Oversikt over spillere som er tatt opp til U17- og U20-landslagene.



Asociación Uruguaya de Fútbol

Fundada el 30 de Marzo de 1900

Montevideo, 13 de marzo de 2014

De: Gerencia Deportiva
A: Clubes

Se comunica listado de futbolistas que fueron convocados a la selección sub 17 de Uruguay, que entrenará a partir del próximo lunes 17 de marzo, de lunes a miércoles en el Complejo de la AUF. Los futbolistas de vuestra institución deberán presentarse el lunes 17 de marzo a las 13:45h en la Clínica del SUAT del Estadio Centenario.

Lucas Pazos	Bella Vista
Mauricio Fratta	Danubio
Facundo Rodríguez	Danubio
Marcelo Saracchi	Danubio
Emanuel Beltrán	Defensor Sp.
Agustín Cabrera	Defensor Sp.
Robert Ergas	Defensor Sp.
Lucas Martínez	Defensor Sp.
Joaquín Piquerez	Defensor Sp.
Nahuel Martínez	Fénix
Roberto Fernández	Fénix
Leonardo Fernández	Fénix
Pablo Prado	Liverpool
Santiago Viera	Liverpool
Leonardo Gastón Camacho	Miramar Misiones
Nicolás Rodríguez	Nacional
Matías Balverde	Nacional
Guillermo May	Nacional
Renzo Rodríguez	Peñarol
Maximiliano Silvera	Peñarol
Richard Rodríguez	Peñarol
Franco Martínez	Peñarol
Diego Rossi	Peñarol
Joaquín Vargas	River Plate
Santiago Pérez	River Plate
Juan Correa	River Plate
Nicolás Schiappacasse	River Plate
Cristian Martín	River Plate
Víctor Mazza	Wanderers
Nicolás Rodríguez	Wanderers

Sin más, saluda cordialmente.

Matías Faral
Secretario Gerencia Deportiva



Asociación Uruguaya de Fútbol

Fundada el 30 de Marzo de 1900

Montevideo, 13 de marzo de 2014

De: Gerencia Deportiva
A: Clubes

Se comunica listado de futbolistas que fueron convocados a la selección sub 20 de Uruguay, que entrenará a partir del próximo lunes 17 de marzo, de lunes a miércoles en el Complejo de la AUF. Los futbolistas de vuestra institución deberán presentarse el lunes 17 de marzo a las 8:15h en la Clínica del SUAT del Estadio Centenario.

Guillermo Cotugno	Danubio
Gastón Faber	Danubio
Hugo Sequeira	Danubio
Mauro Arambarri	Defensor
Facundo Castro	Defensor
Enrique Etcheverry	Defensor
Paolo Lemos	Defensor
Maximiliano Pérez	Defensor
Franco Pizzichillo	Defensor
Franco Acosta	Fénix
Facundo Boné	Fénix
Jaime Báez	Juventud
Victor Aparicio	Liverpool
Matías Goyeni	Liverpool
Rodrigo Rodríguez	Liverpool
Marcio Benítez	Nacional
Joel Bregonis	Nacional
Enzo Jauregui	Nacional
Leandro Otormín	Nacional
Gastón Pereiro	Nacional
Fabrizio Buschiazzo	Peñarol
Thiago Cardozo	Peñarol
Gastón Gुरुceaga	Peñarol
Naitan Nández	Peñarol
Kevin Méndez	Peñarol
Luciano Domínguez	Racing
Franco Romero	Racing
Agustín Ale	River
Diego Casas	River
Gabriel Pérez	Wanderers

Sin más, saluda cordialmente.

Matías Faral
Secretario Gerencia Deportiva

Del 3.

Bilde 1. Oversikt av Complejo Eduardo Arsuaga - "Pichincha"



Bilde 2: Inngangen til Complejo Eduardo Arsuaga



Bilde 3: Bane 1



Bilde 4: Huset som inneholder garderobes, styrkerom og spiserom.



Bilde 5: Kunstgressbanen



Bilde 6: Spiserom som også brukes til taktisk analyse.



Bilde 7: Styrkerommet med utstyr for fysisk-, koordinasjons- og balansetrening.



Bilde 8: Styrkerommet med spillerne under trening.



Bilde 9: Bane 2



Bilde 10; Bane 3



Bilde 11: Nicolas Olivera

