

Trude Stensæter

Trenerens ledelse og utøveres prestasjonsutvikling

En kvalitativ studie av langrennstreneres ledelse, strategier og utfordringer for å skape prestasjonsutvikling blant kvinnelige og mannlige juniorutøvere i langrenn

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Trondheim, Juni 2016

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og teknologiledelse
Institutt for sosiologi og statsvitenskap



FORORD

Denne masteroppgaven er et studie av hvilke utfordringer og strategier trenere møter og bruker i sin ledelse av kvinnelige og mannlige utøvere i langrenn. Den har fokus på det viktige relasjonelle samspillet mellom trener og utøver. Jeg har selv stor interesse for feltet, og med bakgrunn som aktiv langrennsløper har dette året har vært lærerikt og spennende. Her har jeg fått jobbet med min store interesse, noe som har gjort arbeidet lystbetont, selv med en til tider stor arbeidsmengde. Jeg har gjennom oppgaven lært mye om trenerrollen, møtt trenere med stor interesse for jobben sin, og som brenner for utvikling av utøvere. Dette har motivert meg til å legge tid i arbeidet med oppgaven.

Det å jobbe med, og ferdigstille en masteroppgave kan sammenlignes med oppkjøring til en viktig konkurranse. Dette sitatet fra Bjørndalen oppsummerer arbeidet med oppgaven godt:

«Jeg kan ikke fokusere på resultatene. Jeg må konsentrere meg om det som er forutsetningene for å oppnå dem. Det handler mest om hva jeg gjør hver dag. Jeg må gå inn i dagen med motivasjon og la det bli en god dag med trening og øving. Resultatene kommer som en konsekvens av prestasjonsutviklingen» (Vik, 2015, s.96).

Med jevn jobbing hver dag og etter en god sluttspurt har jeg kommet i mål, og står nå med resultatet i hendene.

Med meg på veien har jeg hatt god hjelp, og først og fremst ønsker jeg å takke mine informanter for at dere var positive og velvillig stilte opp til å la dere intervjuet. Dere delte av deres erfaringer og bidro til at studien lot seg gjennomføre. En stor takk!

Veilederen min, professor Jorid Hovden, fortjener en takk for at du har delt av din kunnskap, og bidratt til struktur og innhold når jeg selv ikke har sett løsninger. Du har satt kommaene på rett plass, og med dine konstruktive tilbakemeldinger har du bidratt til at denne oppgaven nå er ferdigstilt.

Tusen takk til ansatte og medstudenter på Senter for Toppidrettsforskning og Olympiatoppen Midt-Norge, som jeg har fått være en del det siste året. Det har vært motiverende og inspirerende å få ta del i faglige diskusjoner, og i det sosiale miljøet. Med gode treningsøkter, og herlige sosiale sammenkomster er dette et år som ikke blir glemt.

Til familie og venner, jeg er evig takknemlig for at dere har kommet med oppmuntrende ord og støttet meg gjennom studietiden, og har lyttet til min frustrasjon og klaging. Nå skal jeg vende tilbake til det sosiale liv! En spesiell takk til mamma og pappa som har stilt opp med uvurderlig hjelp, og gitt meg muligheten til å studere.

Tusen takk til Nils Johan for at du hele tiden har motivert meg til å gjøre mitt beste gjennom arbeidet med oppgaven, og har hatt trua på at dette lot seg gjennomføre.

Trondheim, 5. juni 2016

Trude Stensæter

SAMMENDRAG

Hensikten med denne studien har vært å se på hvilke utfordringer og strategier kvinnelige og mannlige langrennstrenerer møter i sin ledelse knyttet til prestasjonsutvikling av unge kvinnelige og mannlige utøvere. Det er blitt lagt vekt på å se trener-utøver relasjonen i sammenheng med utfordringer og strategier knyttet til relasjonskompetanse, målsettingsprosessen, ivaretagelse av utøvernes helhetlige livssituasjon og betydning av trenerens kjønn.

For å utforske dette har jeg benyttet meg av et kvalitativt forskningsdesign. Data ble samlet inn gjennom kvalitative intervju, av fem mannlige og tre kvinnelige langrennstrenerer. Alle trenerne hadde erfaring med å trene utøvere av begge kjønn.

Foruten tidligere forskning som er relevant for å forstå forskningsområdet som undersøkes, baserer det teoretiske grunnlaget seg på noen komponenter i Bourdieus mikromaktteori, særlig hans teori om kjønn som maktrelasjon.

Funnene i analysen viser at trenerne vektlegger å sette utøveren i sentrum. Deres strategi er å differensiere ut i fra utøverens treningsbakgrunn, nivå og livssituasjon. Datamaterialet viste at trenerne møter på flere utfordringer knyttet til relasjonsbygging med utøverne. Gjennomgående føler trenerne at de har for liten tid til å bygge opp en god relasjon med utøverne, knyttet til gjensidig tillit, trygghet og støtte. Det viste seg dessuten at de kvinnelige utøverne er mer avhengige av bekreftelser i treningsarbeidet, og søker mer informasjon enn de mannlige utøverne. Målsettingsprosessen viste seg å være en viktig strategi for å skape en forventningsavklaring mellom trener og utøver for å optimalisere prestasjonsutvikling. I målsettingsprosessen oppfattet trenerne de kvinnelige utøverne som mer defensive enn de mannlige utøverne.

Når trenerne fremhever hvordan de ivaretar utøvernes helhetlige utvikling, er det to aspekter som spesielt blir vektlagt. Disse omhandler betydningen av det sosiale miljøet og utfordringer knyttet til utøvernes pubertetsutvikling. Blant annet viste det seg at problemstillinger rundt menstruasjon var spesielt vanskelig for de mannlige trenerne å ta opp med de kvinnelige utøverne. Studien viser at relasjonsbygging er en krevende prosess og betydningen av trenerens kjønn viser seg å vanskeliggjøre relasjonsbygging mellom en kvinnelig trener og mannlige utøver. For å i fremtiden møte utøvernes individuelle behov bør man tenke helhetlig i sammensetningen av trenerteam, hvor man inkluderer trenere av begge kjønn, trenere med forskjellig alder og trenere med ulik erfaring.

ABSTRACT

This study focuses on cross-country skier coaches and their strategies and challenges about performance development for both female and male athletes. Where the significance of gender in the coach-athlete relationship has been emphasised. Here, relational competence, goal achievement, athletes' overall situation and the gender of the coach are particular important.

The study is based on a qualitative research design. Data is collected through qualitative interviews of 5 male coaches and 3 female coaches, where all of them have experience coaching both genders.

Previous research, to understand central aspects of the research area, and Bourdieu's theory of power, and especially his theory of a dominant gender represent the theoretical foundation.

Results from the analysis shows that coaches emphasise the importance of putting the athlete in the centre of the relationship. They want to differentiate the athletes based on training background, training level and their overall situation. The analysis illustrates that the coaches face several challenges in their coaching by building up a good relationship with the athletes. It shows that the coaches have too little time to build up a relationship with the athletes, consisting of trust, confidence and support. Female athletes depend on a relationship with confidence, support and acknowledgement of their training. Coaches use specific goals as a strategy for the athletes' performance development. The analysis shows that the coaches perceived the female athletes more defensive than the male athletes with their goals.

When coaches emphasise how they approach the athletes' overall development, there are two aspects in particular being emphasised. These are referred to meanings of the social environment and challenges to the athletes' pubertal development. This study concludes that building relationships is a demanding process. In order to meet athletes' individual needs in the future, one should have a holistic thinking in the composition of the coaching team, where one includes coaches of both genders, different age and coaches with different experience.

INNHALDSFORTEGNELSE

FORORD	I
SAMMENDRAG	III
ABSTRACT	V
1. INNLEDNING	1
1.1 Problemstilling.....	3
1.2 Leseguide.....	4
2. STUDIENS KONTEKSTUELLE BAKTEPPE	5
3. TEORIGRUNNLAG	7
3.1 Relasjonell ledelse.....	7
3.1.1 Utøversentrert relasjonsledelse.....	8
3.1.2 Working alliance.....	10
3.2. Betydningen av tillit i en trener-utøver relasjon.....	12
3.2.1 Trygghet og trivsel.....	13
3.3 Stress og utbrenthet.....	14
3.4 Bourdieus mikromaktteori og kjønn som maktrelasjon.....	16
3.4.1 Habitus.....	16
3.4.2 Idrett som felt og langrenn som delfelt.....	17
3.4.3 Kjønn som dominansrelasjon.....	19
4. METODE	23
4.1 Vitenskapsteoretisk utgangspunkt.....	23
4.2 Valg av metode.....	24
4.3 Det kvalitative forskningsintervjuet.....	25
4.4 Strategisk utvelgning og rekruttering av informanter.....	25
4.5 Utforming og utprøving av intervjuguide.....	27
4.6 Gjennomføring av intervjuene.....	28
4.7 Databehandling og analyse av datamateriale.....	30
4.8 Refleksjoner over datamaterialets kvalitet.....	33
4.9 Etiske retningslinjer.....	34
5. LEDELSE, UTFORDRINGER OG STRATEGIER FOR PRESTASJONSUTVIKLING	37
5.1 Informantenes bakgrunn og trenererfaring.....	37
5.2 Ledelsesfilosofi og utøverrelasjoner.....	39
5.3 utfordringer og strategier knyttet til trener-utøver relasjonen.....	41
5.3.1 utfordringer og strategier knyttet til tid.....	41
5.3.2 utfordringer og strategier knyttet til tillit.....	44
5.3.3 utfordringer og strategier knyttet til kompetanse.....	46
5.3.4 utfordringer og strategier knyttet til trygghet og støtte.....	47
5.3.5 utfordringer og strategier knyttet til tydelighet.....	49
5.4 Målsettingsprosess som ledelsesstrategi.....	50
5.5 Strategier for ivaretagelse av utøvernes helhetlige livssituasjon.....	53
5.6 Betydninger av trenerens kjønn.....	58
6. OPPSUMMERING OG AVSLUTNING	61
6.1 Sentrale funn.....	61
6.2 Fremtidig forskningsbehov.....	64
7. Litteraturliste	67
Vedlegg	77

1. INNLEDNING

Treneren har til alle tider blitt tildelt en nøkkelrolle i utviklingen av utøvere i idretten, og forvalter dermed kanskje den mest sentrale lederrollen i idretten (Hovden, 2015). Treneren står ansvarlig for både å skape og forbedre prestasjoner, skape trivsel og personlig utvikling hos utøverne (Enoksen, 1998). Dette er hver for seg veldig krevende oppgaver, og noe som krever grenseløs tidsbruk for å utvikle utøvere. Derfor forventes det ofte at treneren skal være et overmenneske, som kan trylle frem gode prestasjoner, og samtidig være en miljøbygger (Augestad & Bergsgard, 2007). Andre beskriver treneren som en dirigent som har hovedansvaret for lagets prestasjonsutvikling og resultater (Sandbakk & Tønnessen, 2012). Dette betyr at trenerne måles etter triumfer og suksess, og en suksessstrener kan over natten bli til fiaskotreneren om resultatene uteblir.

Trenerens sentrale rolle i idretten, og den store betydning han/hun er tillagt for prestasjonene til idrettsutøvere er det forsket en del på. Det er særlig publisert studier med fokus på hva som kjennetegner effektiv lederatferd, og hvilken påvirkning trenerens ledelse har på utøverne (Tjønndal, 2014). Forskningsfeltet har derfor hatt mest fokus på kvantitative studier om ledelsesstiler, og hva som karakteriserer treneratferden (Chelladurai & Riemer, 1998; Enoksen et. al., 2014; Gould, Greenleaf, Chung & Guinan, 2002; Kavaussanu, Boardley, Jutkiewicz, Vincent & Ring, 2008; Moen, Høigaard & Peters, 2014; Riemer, 2007; Surujlal & Dhurup, 2012;). Særlig har Chelladurais 'Multidimensional Model of Leadership', hvor 5 ulike former for lederatferd blir målt, fått stor oppmerksomhet (Chelladurai & Riemer, 1998). Det er derimot gjennomført lite kvalitativ forskning som tar for seg hvordan trenere oppfatter sine ledelsesformer, og hvordan trenere håndterer sin rolle som leder. For å få en forståelse av hva disse ledelsesformene innebærer må det gjøres flere kvalitative studier som undersøker innholdet i trenerens ledelse.

Studier (Enoksen, 2002; Wikeley & Bullock, 2006) har dessuten vist at en sentral del av trenerens ledelse er knyttet til oppbygningen av en god relasjon til utøverne. Ifølge Jowett & Lavalle (2007) er forskning på slike relasjoner begrenset, og det etterlyses større kunnskap om hvordan det relasjonelle mellom trener og utøver påvirker prestasjonsutviklingen (Jowett & Meek, 2000). Blant annet etterlyses studier som setter fokus på hvilke oppfatninger, erfaringer og opplevelser trenerne har i forbindelse med relasjonsbygging i trener-utøver relasjoner.

Videre etterlyses kunnskap om hvordan trenerne differensierer i forhold til ulike utøvergrupper, blant annet hvordan trenerne opplever og håndterer betydninger av kjønn. Blant de studiene som tar opp kjønn i trenervirksomheten, er også de dominert av kvantitative studier (Norman, 2010; Pfister, 2013). De kvantitative studiene har blant annet vist at kvinnelig og mannlige utøvere foretrekker ulike ledelsesatferder (Riemer & Toon, 2001). Riemer (2007) hevder dette kan være assosiert med sosiale konstruksjoner knyttet til maskulinitet og femininitet. Kvantitative studier kan ikke forklare dette nærmere, fordi de ikke har fokus på innholdet i kjønnsrelasjonen og hvilke betydninger trenerne tilskriver kjønn (Hovden, 2015). Det påpekes (Norman, 2010; Tjønnedal, 2014) at for å forstå relasjonen mellom kvinner og menn og mellom trener og utøver, er det nødvendig med flere kvalitative undersøkelser som ser på kjønn som relasjon og en analytisk kategori. Dette åpner opp for nye tilnæringsmåter og nye innsikter (Hovden, 2015).

Samtidig som konkurranseidretten stiller treneren ovenfor stadig nye utfordringer, er det viktig at kunnskapsfeltet utvikles i takt med samfunnsutviklingen. I det senere har vi fått en rekke eksempler på at norske jenter blir syke av et stort prestasjonsjag. Dette gjelder både i idretten og på skolen. De jentene som presterer høyt og har høye ambisjoner, kategoriseres gjerne for 'flink-pike' (Bepko & Krestan, 1993). Flink-pike syndromet har blitt et etablerte begrep, men er verken en klinisk diagnose eller et etablert fagbegrep (Mæland, 2016). Det hevdes at noen jenter føler de må leve opp til perfektjonskravene for å føle seg gode nok. Slik blir flink-pike syndromet egentlig et uttrykk for at jenter ofte opplever at de må prestere noe ekstra for å få anerkjennelse (Mæland, 2016).

En undersøkelse (Moen, Myhre & Stiles, 2016) gjort på langrenns-elever på videregående skoler i Midt-Norge viste at jentene i større grad rangerer sine sportslige prestasjoner mer negativt enn guttene. Kan dette sees i sammenheng med «flink-pike syndromet»? Et interessant spørsmål er hvordan dagens trenere oppfatter denne utfordringen, og hvordan den håndteres av kvinnelige og mannlige trenere. Er situasjonen slik at trenere bør ha en annen tilnæringsmåte til de kvinnelige eller de mannlige utøverne? Studier (Norman, 2010; Pfister, 2013) viser at det er mangel på kvinnelige trenere i idretten, noe som kan bidra til at betydningen av kjønn i trener-utøver relasjonen kan være en utfordring. Slike problemstillinger kan tyde på at kjønn er en utfordring i nåværende trener-utøver relasjoner.

Det er også innenfor langrennssporten overvekt av menn som trenere og i idrettens støtteapparat (Christiansen, 2016). Selv om langrennssporten har forholdsvis mange aktive

jenter sett i forhold til de fleste andre idretter, vet man lite om hvordan trenerne tilrettelegger for de kvinnelige utøverne. Fordi trenervirksomheten er en av de mest mannsdominerte områdene i idretten (Pfister, 2013), er det interessant å spørre seg om dette kan ha innvirkning på de kvinnelige utøvernes prestasjonsutvikling. Det er så langt forsket lite på hvordan trenerens kjønn påvirker prestasjonsutviklingen til utøverne (Hovden, 2014; Tjønndal, 2014).

Som nevnt er treneren sentral i prestasjonsutviklingen til utøverne, og det er vist at treneren har størst betydning for unge utøvere (Bloom, 1985). Det er med andre ord i junioralder treneren ser ut til å ha mest å si for utøvernes utvikling (Sandbakk & Tønnessen, 2012). Samtidig er det gjort få studier på hvilke utfordringer trenerne møter på når de trener unge utøvere. Da treneren har størst betydning i denne alderen kan det se ut til at det er i denne perioden utøverne er mest usikre på sine egne valg, og er avhengig av en trener på veien mot å bli selvstendige utøvere (Sandbakk & Tønnessen, 2012)

Denne oppgaven vil berøre flere av de utfordringene som er nevnt over. Jeg vil ha søkelys på trenerens ledelse og noen av de utfordringene trenerne i dag står ovenfor når han/hun trener unge talentfulle utøvere. Blant annet vil jeg særlig rette oppmerksomheten mot utfordringer og oppfattelser knyttet til trenerens relasjonsbygging til utøveren, og hvordan betydninger av kjønn påvirker denne.

1.1 PROBLEMSTILLING

Målet med denne oppgaven er å skape kunnskap om hvordan langrennstrenere i sine ledelsesformer tilrettelegger for prestasjonsutvikling for unge kvinnelige og mannlige utøvere. Problemstillingen som ligger til grunn for denne oppgaven vil være:

Hvilke ledelsesformer og strategier benytter trenere for å skape prestasjonsutvikling blant mannlige og kvinnelige langrennsutøvere, og hvilke utfordringer møter de i denne prosessen?

Jeg vil i denne sammenheng særlig se på utfordringer og strategier i trener-utøver relasjonen knyttet til aspekter som: 1) relasjonskompetanse, 2) målsettingsprosesser, 3) ivaretagelse av utøverens helhetlige livssituasjon, og 4) betydninger knyttet til trenerens kjønn.

Studien vil være basert på kvalitative intervjuer med trenere med erfaring fra å trene juniorutøvere i langrenn, utøvere i aldersgruppen 17-20 år.

1.2 LESEGUIDE

I kapittel 2 vil jeg redegjøre for det kontekstuelle bakteppe for studien. Jeg vil ta for meg utviklingstrappa i langrenn, og hvorfor den ligger til grunn for denne studien.

I kapittel 3 vil jeg presentere det teoretiske grunnlaget for oppgaven. Her vil jeg presentere tidligere forskning som anses å ha relevans, samt aspekter ved Bourdieus mikromaktteori.

I kapittel 4 vil jeg presentere og reflektere rundt metodiske valg i studiet. Jeg vil presentere valg av metode, forberedelse og gjennomføring av datainnsamling, prosessen med etterarbeid, analysemåte og refleksjoner rundt datamaterialets kvalitet.

Kapittel 5 omhandler analysen av datamaterialet. Her presenteres og drøftes trenerens ledelsesformer, strategier og utfordringer knyttet til ledelse av kvinnelige og mannlige utøvere, i dialog med det teoretiske grunnlaget.

I kapittel 6 vil jeg oppsummere sentrale funnene i studien, og reflektere rundt fremtidige forskningsbehov.

2. STUDIENS KONTEKSTUELLE BAKTEPPE

I 2003 begynte arbeidet med dagens «utviklingstrapp i langrenn», som ble ferdigstilt i bokform i 2012 (Sandbakk & Tønnessen, 2012). I denne årelange prosessen ble kunnskap og erfaringer fra de beste trenerne og utøverne i Norge, og det siste av vitenskapelige arbeid på området samlet sammen og utgjør i dag ‘utviklingstrappa’. Dagens ‘utviklingstrapp’ beskriver en hensiktsmessig og langsiktig utviklingsløp fra 13-20 år, og skal bidra til at unge utøvere får utfordringer og kunnskap som stegvis skal føre til utvikling mot prestasjoner på elitenivå (Sandbakk & Tønnessen, 2012). Hovedbudskapet som formidles med ‘utviklingstrappa’ i langrenn er at allsidig og variert trening i unge år, bør danne grunnlaget for at utøveren skal tåle mye og hard trening når de blir eldre. ‘Utviklingstrappa’ tar i tillegg til treningsbelastning for seg planlegging, dokumentering og evaluering av trening, intensitetsstyring, testing, konkurransevirkosomhet, utstyr, treningsmiljø og trener-utøver relasjonene, som sammen utgjør viktige rammefaktorer for utvikling.

I henhold til mitt problemområdet i denne studien, som omhandler trener-utøver relasjonen, vil jeg her se hva ‘utviklingstrappa’ sier om denne relasjonen. I forbindelse med å skape en best mulig utvikling, er man avhengig av trenere med god idrettsfaglig og menneskelig kompetanse (Sandbakk & Tønnessen, 2012). Det er ønskelig at treneren i størst mulig grad er «tett på utøveren», og bidrar til at utøveren utvikler seg. I ‘utviklingstrappa’ er treneren tillagt hovedansvar for 1) planlegging og organisering, 2) gjennomføring og evaluering, 3) oppfølging og 4) læring og resultatutvikling.

I forbindelse med trener-utøver relasjonen er det uttrykte målet i ‘utviklingstrappa’ å oppnå størst mulig læringsutbytte for begge parter gjennom et godt samarbeid. Dette skal man oppnå ved en god relasjon mellom trener og utøver basert på gjensidighet, tillit og likeverdighet. Dette vil si at trener og utøver bør være gjensidig avhengig av hverandre for å utvikle hverandres evne til å ta gode selvstendige valg (Sandbakk & Tønnessen, 2012). På bakgrunn av utøverens utvikling og alder vil relasjonen mellom trener og utøver endre seg i takt med dette. En ung og uerfaren utøver vil ha et vesentlig større behov for en trener som i større grad forteller hva de skal gjøre, i forhold til erfarne utøvere som har prestert på høyt nivå over en tid (Sandbakk & Tønnessen, 2012).

På bakgrunn av ‘utviklingstrappas’ utgivelse i 2012, ble det i 2015 startet opp et prosjekt gjennom Senter for Toppidrettsforskning (SenTIF) ved NTNU, hvor målet er å gå utviklingsprosessene i sømmene for å kunne gjøre de beste bedre og flere, samt å beholde

flest mulig lengst mulig. Gjennom dette prosjektet skal man kvalitetssikre og utvikle gjeldende råd og retningslinjer, for å i fremtiden strukturere en positiv prestasjonsutvikling blant unge fremadstormende langrennsutøvere i Norge.

Vinteren 2015 ble det distribuert en spørreundersøkelse til alle deltakere påmeldt Hovedlandsrennet og Junior NM i langrenn, dette betyr aldersgruppen 14-20 år. Spørreundersøkelsen ble utformet med utgangspunkt i sentrale punkter i 'utviklingstrappa' i langrenn, knyttet til hverdagsliv, trening og konkurranser, treningsmiljø og mentale faktorer. Det ble på samme tidspunkt gjennomført seks intervju av trenere med ansvar for utøvere i aldersgruppen 14-20 år. Her var hensikten å avdekke trenernes erfaringer rundt hva som kjennetegner en god utviklingsprosess for langrennsutøvere fra ungdomsalder og frem til inngangen på senioralder. Kjernen i trenernes utsagn fra intervjuet ble diskutert under Trenerklubbens seminar våren 2015. En av hovedkomponentene som kom frem under dette arbeidet dreide seg om likheter og forskjeller mellom å trene kvinnelige og mannlige utøvere. Hva disse likhetene og forskjellene dreier seg om var lite utfyllende, og trenerne virket ikke ha noen strategi for hvordan de håndterte dette i treningsarbeidet.

På bakgrunn av dette prosjektet om å kvalitetssikre 'utviklingstrappa' og utsagn fra trenerne om at det må tas hensyn til kjønnene i treningsarbeidet, er min masteroppgave en del av prosessen for å utvikle de gjeldende råd og retningslinjer. Da den nåværende utviklingstrappa fokuserer mest på det treningsspesifikk og på trenerrollen i sin helhet, og lite om hvordan man skal håndtere eventuelle kjønnsforskjeller og utfordringer i trener-utøver relasjonen, kan det være et behov for å utvikle de retningslinjene som er i dag. Jeg vil med denne oppgaven bidra til prosjektet ved å sette lys på hva disse likhetene og forskjellene kan bestå av, og hvilke ledelsesformer og strategier trenerne benytter for å skape prestasjonsutvikling blant kvinnelige og mannlige langrennsutøvere.

3. TEORIGRUNNLAG

Dette kapittelet vil inneholde tidligere forskning som vil være relevant for å forstå, og utdype det forskningsområde som jeg skal undersøke her. I tillegg vil jeg presentere noen komponenter i Bourdieus mikromaktteori, og særlig hans teori om kjønn som dominansrelasjon.

3.1 RELASJONELL LEDELSE

«Do you know your people? Do you love them?». Dette var ordene Mor Theresa skulle ha sagt på en lederkonferanse, før hun gikk å satte seg og lot publikum reflektere. Dette er en av de bredeste definisjonene som er gitt på ledelse, og viser det store spekteret ledelsesbegrepet favner. Ledelse har mange definisjoner og forskningsretninger. Jeg vil her ta utgangspunkt i Yukls (2013) definisjon, der han definerer: «Ledelse er en spesiell atferd som mennesker utviser i den hensikt å påvirke andre menneskers tenkning, holdning og atferd» (Yukl i Jacobsen & Thorsvik, 2013, s. 416). Denne definisjonen inneholder aspekter som kan overføres til treneren som leder. Treneren skal med sin atferd påvirke utøverne til hensiktsmessig prestasjonsutvikling, og dette betyr at relasjonen mellom trener og utøver står sentralt. I denne studien vil jeg derfor ha fokus på det som kalles relasjonell ledelse (Wadel, 2003).

Begrepet relasjonell ledelse brukes for å beskrive en ledelsesform som fokuserer på menneskelige forhold og samhandling, der lederen tar beslutninger ut i fra hva som er best for de som ledes (Wadel, 2003). Å tenke relasjonelt vil si å sette de mellommenneskelige ferdighetene i fokus. De mellommenneskelige ferdighetene til lederen omfatter blant annet evne til å samarbeide med andre, evne til empati, evne til å gi og motta tilbakemeldinger, evne til å vise forståelse, pålitelighet og åpenhet for å diskutere følelser (Wadel, 2003, s. 47). De mellommenneskelige faktorene har en menneskelig forankring, altså en forankring i to (eller flere) parter.

Ved å forklare ledelse som relasjonelt, søker man å forklare atferd ut fra gjensidig påvirkning. Det vil si at de som blir ledet påvirker den som leder, like mye som lederen påvirker de han/hun leder (Wadel, 2003). I denne sammenheng betyr det at relasjonelle ledelsesformer må være basert på en gjensidig påvirkning mellom trener og utøver.

Det er gjennomført få studier på den relasjonelle ledelsesformens betydning i treningsledelse, og det er relativt få studier som undersøker hvilken påvirkning det relasjonelle har på prestasjonsutvikling (Jowett & Felton, 2014). Samtidig viser studier (Jowett & Cockerill, 2003; Olympiou, Jowett & Duda, 2008; Jowett & Felton, 2014) at kvaliteten på trener-utøver relasjonen har stor betydning både for utøvernes prestasjoner, for motivasjon og for andre mellommenneskelige faktorer. Noe som tydeliggjør betydningen det relasjonelle kan ha på utøveres prestasjonsutvikling. Davis og Jowett (2010) var en av de første som undersøkte relasjonelle aspekter i en trener-utøver relasjon. De undersøkte hvordan utøvernes opplevde relasjon med treneren påvirket opplevd tilfredshet med kvaliteten på trener-utøver relasjonen og utøverens idrettsprestasjoner. Resultatene viste blant annet at utøverne så på treneren som en som skulle oppfylle relasjonelle basis-funksjoner som nærhet, trygghet og sikkerhet (Davis & Jowett, 2010).

Studier (Cushion & Jones, 2006; Potrac, Jones & Cushion, 2007) har dessuten fremhevet at treneren ser utvikling og planlegging av treningsprogram som en hovedsak i trenerarbeidet, og at instruksjon og trenerens oppfatninger dominerer trener-utøver relasjonen. Idrettsutøvere selv spiller ofte en passiv og føyelig rolle i trener-utøver relasjoner (Cushion & Jones, 2012; Groom, Cushion & Nelson, 2012). Jeg vil i denne studien se på trener-utøver relasjonen og hvordan trenerne oppfatter sin rolle og ledelse, og hvordan de prioriterer relasjonelle ledelsesformer og strategier. Da det er vist spesielt viktig å ta med utøverne på valg for å øke prestasjonene, vil jeg se hvordan trenerens ledelse er utøversentrert.

3.1.1 Utøversentrert relasjonsledelse

Jones & Standage (2006) hevder at utøversentrert relasjonsledelse er den mest hensiktsmessige ledelsesformen for en trener. Utøversentrert relasjonsledelse er basert på en selvstendigjøring av utøveren. Dette går ut på at utøveren selv er involvert med sine egne erfaringer og sin kompetanse, og skal derfor selv være i stand til å ta avgjørelser uten å bli direkte påvirket av andre (Jones & Standage, 2006).

En utøversentrert form for relasjonsledelse er stort sett en videreføring av Carl Rogers (1951) teori om klient-sentrert terapi, som i denne sammenheng overføres til utøversentrert relasjonsledelse. Rogers hevder at mennesker frigjør sine ressurser når de får frihet til å velge

(Spurkeland, 2013). Dette betyr at utøvere som har medbestemmelse over sin treningshverdag, vil frigjøre mer av sin kompetanse og egne ressurser. Det hevdes at når et menneske får ta egne valg og være ansvarlig for avgjørelsene, vil det være med på å endre sin egen verden (Spurkeland, 2013). Ved at man gir makt til de man leder, skaper man et klima av personlig frihet og kommunikasjon. Ved å la utøverne gjøre ting på sin egen måte, beriker de også trenerens liv og læring, samtidig som utøverne erfarer og lærer selv (Spurkeland, 2013).

Denne ledelsesformen er i hovedsak opptatt av å forstå grunnleggende faktorer i effektiv kommunikasjon, og hvordan menneskelige potensiale utvikles. Det legges vekt på menneskelige personlighetstrekk som varme, kapasitet til å etablere nære relasjoner, medfølelse og hensynsfullhet, og disse skaper produktivitet, kreativitet, samarbeidsevne og jobbtilfredshet (Spurkeland, 2013). Dette viser at en utøversentrert leder vil være av stor verdi for utøvernes prestasjonsutvikling. Martinsen (2005) viser for eksempel at den viktigste forklaringsfaktoren for godt lederskap ligger i utøversentrert relasjonsledelse. Han fant en klar sammenheng mellom relasjonsorientert ledelse og resultater. Nelsson, Cushion, Potrac & Groom (2012) viste hvordan en utøversentrert relasjonsledelse kunne undersøke ledelse i idretter, og særlig knyttet til viktige faktorer i relasjonen mellom trener og utøver.

Hovedpoenget for en trener som har valgt å benytte seg av en slik ledelsesform er å oppnå et mer personlig forhold til utøveren, for å hjelpe han/hun til å utvikle nok kunnskap til å hjelpe seg selv i sin egen læring (Rogers, 1959; Hill, 2001). Dette betyr at treneren må bli så godt kjent med sine utøvere, slik at han/hun kan hjelpe dem på individnivå. Rogers (1965) påpeker tre hovedaspekter i sin relasjonsteori, som kan bidra til dette. Disse består av kongruens, positive tilbakemeldinger og empati.

Kongruens innebærer viktigheten av at treneren går inn i en relasjon med utøverne som den man er, og ikke med en front eller fasade (Nelson, Potrac & Marshall, 2010). Det betyr at treneren kan tillate seg å være både entusiastisk, lei, sint, følsom og sympatisk og vise hele sitt følelsesspekter ovenfor utøveren. Derimot betyr ikke det at treneren kun skal handle utfra følelser, men i stedet vise følelser hvis han/hun tror dette har et læringsutbytte for utøveren. Aspektet om positive tilbakemeldinger vektlegger at trenere bør strebe etter å akseptere og stole på sine utøvere. Siden utøverne ofte er individer med mange følelser, bør treneren vise utøveren respekt, selv om han/hun ikke alltid er enig i utøvernes valg. Dette skal man gjøre for å opparbeide et fundamentalt tillitsforhold til hver enkelt utøver, der utøveren ikke føler

frykt for å bli avvist. Det tyder på at de trenerne som vektlegger denne holdningen, opplever at utøverne aksepterer treneren på en mer uforbeholden måte (Rogers, 1965). Det tredje aspektet setter fokus på betydningen av empati. Empati innebærer at man forstår egne og andres følelser, og klarer å sette seg inn i utøverens situasjon. Dette har betydning for om han /hun klarer å skape et miljø, hvor utøveren føler seg trygg (Rogers, 1965).

Disse tre hovedaspektene er ifølge Jones & Standage (2006), også med på å bygge opp et støttende miljø, der man ikke dømmer hverandre. I et slikt miljø er det etablert en felles forståelse mellom trener og utøver om hvordan utøveren skal oppnå sitt potensiale. Dette utgangspunktet gir et bilde av hva en utøversentrert relasjonsledelse bør inneholde; at en trener bør være «omsorgsfull, støttende, hyggelig, inkluderende, lyttende og snill» (Goldstein, 2002, s. 2). Ved å jobbe på denne måten får utøverne en tydelig respons på at treneren har forstått hva hun eller han forventer av trener-utøver relasjonen. Videre vil jeg dra veksler på teorien om working alliance, for å se på viktigheten av det emosjonelle båndet mellom trener og utøver, som er en av kjernekompetansene for å forstå andre mennesker.

3.1.2 Working alliance

Som nevnt er empati i en relasjon av stor betydning for prestasjonsutvikling. For å utdype empati nærmere, og viktigheten av det emosjonelle båndet mellom trener og utøver, vil jeg bruke Bordins (1994) teori om working alliance. Teorien om working alliance baserer seg på antagelser om at suksessfulle relasjoner er avhengig av relasjonen mellom den personen som søker endring og den personen som tilbyr seg å hjelpe til (Bordin, 1994). Dette er noe som kan kobles til relasjonen mellom trener og utøver, der treneren skal være hjelperen til utøveren som søker endring for å kunne prestere bedre.

Working alliance består av to sentrale gjensidig avhengige faktorer (Bordin, 1994; Andrusyna, Tang, DeRubies & Luborsky, 2001; Webb et. al., 2011):

- ✎ Enighet om hvilke mål og oppgaver man arbeider mot.
- ✎ Et emosjonelt bånd preget av varme, gjensidig tillit og fortrolighet som oppmuntrer til et målrettet samarbeid.

Enighet om mål og oppgaver innebærer i denne sammenheng at trener og utøver må komme til enighet om det som skal være relasjonens formål. Her er det viktig at det blir avklart hvilke forventinger utøveren har til relasjonen, og hvilke oppgaver trener og utøver benytter seg av, for å sammen nå målet. Det å benytte seg av mål i treningsarbeidet har vist seg å være viktig for prestasjonsutviklingen til utøverne (Kyllo & Landers, 1995). Målet må være noe trener og utøver er enige om, fordi det emosjonelle båndet oppstår som følge av en felles opplevelse og forståelse av en felles aktivitet (Bordin, 1994). Det emosjonelle båndet er dermed både en betingelse for effektiv utførelse av oppgaver i relasjonen, og en positiv faktor for relasjonen mellom trener og utøver i seg selv (Horvath, 2000). En felles forståelse mellom trener og utøver om hvilke oppgaver som må gjøres, vil ha positiv innvirkning på prestasjonsutviklingen (Abraham, Collins & Martindale, 2006).

Disse to faktorene er gjensidig avhengige ved at de påvirker hverandre i relasjonen, der for eksempel det emosjonelle båndet vil påvirke enigheten om mål, og hvor godt man samarbeider i utførelsen av oppgavene. Working alliance bygger på å inkludere aktivt utøverens medbestemmelse, noe som er bevist nødvendig for å øke utøverprestasjonene (Aas, 2010; Eriksen, 2006).

Som nevnt er det flere mellommenneskelige dimensjoner som er grunnleggende for effektivt lederskap. Tillit er en av de mest sentrale og er vist å ha særlig positiv betydning på en trener-utøver relasjon (Carlson, 2011; Gould et. al., 2002; Greenleaf, Gould, Dieffennach, 2001; Moen et. al., 2014). Jeg vil i det videre se nærmere på hvordan tillit kan bygges i en trener-utøver relasjon, og hvordan trygghet og trivsel er basert på et tillitsforhold.

3.2. BETYDNINGEN AV TILLIT I EN TRENER-UTØVER RELASJON

For å lykkes med en trener-utøver relasjon, må det ifølge Berg og Ribe (2013) først og fremst bygges et partnerskap hvor grunnlaget ligger i «gjensidig tillit, gjensidig respekt og gjensidig frihet til å si det man ønsker» (Flaherty i Berg og Ribe, 2013, s. 35). Tillit i en relasjon innebærer en visshet om at begge parter vil hverandre vel, at noen har kompetanse til å ta kloke valg og at man etter hvert vil nå ønskede resultater. For å bygge tillit hevdes følgende oppgaver å være sentrale (Berg & Ribe, 2013):

- ✎ **Kommunikasjon.** Studier gjort på trener-utøver relasjonen viser at god kommunikasjon er viktig for utøverens prestasjoner. De trenerne som klarer å tilpasse sin måte å kommunisere på, til utøvernes behov, viser seg å ha stor betydning på prestasjonen (Hays, Maynard, Thomas & Bawden, 2007). Hansen og Andersen (2014) understreker her viktigheten av at trener og utøver forstår hverandre og bruker samme språk. Det er gjort lite forskning som viser hva som bør kommuniseres for å fremskaffe gode prestasjoner, men ifølge Bartnes (2007) er det viktig å inspirere, slik at utøveren får tro på seg selv.
- ✎ **Støttende, lyttende og respektfull.** Studier (Aas, 2010; Weydahl, 2010) viser at sosial støtte og mellommenneskelig egenskaper hos treneren, samt god oppfølging har stor innvirkning på prestasjonen. Manglende oppfølging fra trener har derimot vist seg å ha negativt virkning på prestasjonen (Carlson, 2011). Gjennom sosial støtte er treneren med på å gi trygghet og tilhørighet til utøverne (Hekton, 2013), noe som har stor betydning for utøvernes prestasjoner, og bidrar til positive bivirkninger som bedre selvtillit og motivasjon (Bartnes, 2007; Rogn, 2008).
- ✎ **Rettferdig og forutsigbar.** Et viktig aspekt ved trenerrollen innebærer å være rettferdig og forutsigbar ovenfor utøverne (Berg & Ribe, 2013). Innenfor idretten innbefatter begrepet 'rettferdighet' utøvernes opplevelse av hvorvidt trenerens avgjørelse er rettferdig (Roalkvam, 2015). På grunn av individuelle forskjeller, blir det hver enkelt utøver sin subjektive oppfatning som avgjør om en treners beslutning oppleves som rettferdig eller ikke (Adams, 1965). Det er derfor nødvendig å kjenne sine utøvere godt, og vite hva de ser på som rettferdig.
- ✎ **Kompetanse.** Becker (2009) viser gjennom sin studie at utøverne ser det som viktig at treneren har mye kunnskap om idretten, også fra egne erfaringer. Som et ledd i selvstendigjøring av utøveren, er det viktig at treneren formidler den kunnskapen han/hun sitter inne med, spesielt i juniorperioden der treneren har størst betydning for

utøveren (Sandbakk & Tønnessen, 2012). Stor fagkunnskap styrker troverdigheten til treneren (Berg & Ribe, 2013).

For å bygge tillit i en trener-utøver relasjon er det her vist til en del faktorer som må være tilstede. Studier (Carlson, 2011; Greenleaf et al., 2001; Moen et al., 2014) har vist at tillit er en av de mest sentrale prestasjonsfremmende faktorene (Gould et al., 2002). Moen et. al. (2014) påpeker i likhet med Berg og Ribe (2013), at en trener-utøver relasjon må inneholde gjensidig tillit. Ved en sterk gjensidig tillit vil utøveren ha tiltro til det treneren gjør og at treneren vil utøverens beste. Treneren vil gjensidig ha tillit til at utøveren stoler på treneren, og forholder seg til det de har blitt enige om i relasjonen. Det gjensidige tillitsforholdet i relasjonen, legger grunnlaget for trygghet og trivsel (Spurkeland, 2013).

3.2.1 Trygghet og trivsel

Sammen med tillit utgjør trygghet og trivsel de to andre faktorene som fungerer som bindeledd, og kjennetegner kvaliteten i en trener-utøver relasjon. Disse tre utgjør fundamentet i en trener-utøver relasjon, og noe som tar tid å bygge opp, særlig hvis man ikke er aktiv i oppbygningen av dette samspillet (Spurkeland, 2013). Tryggheten i en relasjon oppstår når to mennesker gjør positive erfaringer med hverandre, og er overbevist om at de vil hverandres beste. I en relasjon der tryggheten er på plass, kjenner partene seg frie til å mene noe om den andre, og er beredt til å få samme ærlige tilbakemelding i retur. Skal en trener og utøver utvikle hverandre, er de avhengig av tilbakemeldinger der de korrigerer hverandre frem mot felles mål (Spurkeland, 2013). Man må være klar på at i en relasjon gis tilbakemeldinger kun for å bli bedre, og ikke for å skade hverandre. Oppfattes derimot tilbakemeldingene som uklare og negative, kan relasjonen mellom trener og utøver ødelegges av konflikter (Spurkeland, 2013).

I en fruktbar relasjon er det en forutsetning at trener og utøver liker å jobbe sammen. Dette innebærer at de må lære å sette pris på den andres kvaliteter, og respektere den andres verdier og holdninger. Ved at man trives i relasjonen, kommer gjerne de gode resultatene av seg selv (Spurkeland, 2013). Studier (Carron, Colman, Wheeler & Stevens, 2002; Zakrajsek, Abildso, Hurst & Watson, 2007) viser at det er en sammenheng mellom samholdet i utøvergrupper og idrettslige resultater. Det betyr at det ikke bare er nødvendig med trivsel mellom trener og

utøver, men også innad i utøvergruppen. Studien til Carron et. al. (2002) antydte også at dårlig samhold i et lag bestående av kvinner, er mer ødeleggende for prestasjonen enn for et lag bestående av menn. Dette tyder på at det kan være forskjeller i hvordan kvinner og menn oppfatter trivsel og samhold både innad i utøvergruppen, og i relasjonen med treneren.

Jeg vil videre også se på hva som ofte skjer når tillit, trygghet og trivsel mangler i en trener-utøver relasjon. Mangler ved disse aspektene fører ofte til at utøveren føler seg stresset, noe som i verste fall fører til utbrenthet, noe som var sentralt i Moen et. al. (2016) sin studie. Det er nærliggende å tru at manglende tillit i trener-utøver relasjonen kan føre til stress og utbrenthet hos utøveren.

3.3 STRESS OG UTBRENTHET

Innenfor et felt som langrenn utkjemper det «kamper» av den enkelte for at han/hun skal få anerkjennelse for sin innsats. Slike kamper kan virke stressende på de involverte, og forskning har vist at unge utøvere som satser idrett og som søker anerkjennelse i idrettsfeltet, utsettes for en rekke faktorer som har potensiale til å utvikle seg til symptomer på stress (Gold, Marx, Soler-Baillo & Sloan, 2005). Innenfor langrenn kan for eksempel utøverens kamp for å få anerkjennelse fra treneren, være noe som ofte virker utmattende på utøverne.

Stress blir av Seyle (1978, s. 27) definert som «kroppens uspesifikke reaksjon på enhver belastning». Seyle (1978) presiserer at det handler om uspesifikke forandringer og noe som vil øke behovet for tilpasning. Dette vil si at en utøver som opplever å bytte trener, vil oppleve en forandring som krever en ny tilpasning. Denne forandringen oppleves forskjellig av utøverne, og belastningen det er å gjennomgå et trenerbytte, vil fra utøver til utøver oppleves forskjellig. En faktor som har betydning er hvor raskt utøveren blir nødt til å tilpasse seg den nye situasjonen (Seyle, 1978). Dette betyr at stresset kan oppleves større for en utøver som må bytte trener på dagen, enn hos en som har seks måneder å forberede et trenerbytte. Derimot kan stresset for de to utøverne oppleves like stort, fordi de er forskjellige og reagerer forskjellig. Det er denne uspesifikke virkningen med krav om tilpasning, som er kjernen i stress (Seyle, 1978).

Det ubehagelige og skadelige stresset, omtales gjerne som negativt stress (Seyle, 1978, s. 30). Ved negativt stress oppleves kravet til tilpasning så ubehagelig, at det virker negativt på

utøveren. Ved lang påvirkning fra den samme stressfaktoren, som kroppen prøver å tilpasse seg, vil tilpasningsenergien gradvis ta slutt og man blir utmattet (Seyle, 1978). Ved langvarig negativt stress, orker man til slutt ikke å bekjempe stresset, og tilpasse seg den nye situasjonen, og utøveren vil oppleve stor grad av trøtthet, og vil ofte oppføre seg likegyldig i situasjonen. Fører stresset til kronisk stress, kan det føre til det man kaller utbrenthet (Cresswell, 2009; Gustafsson, Hassmèn, Kenttä & Johansson, 2008; Sincero, 2012).

Utbrenthet kan defineres som «et syndrom av følelsesmessig utmattelse, som oftest forekommer hos individer som utfører et fysisk arbeid av noe slag» (Maslach & Jackson, 1981, s. 99). Belastning som fører til utbrenthet, kan komme fra forskjellige faktorer. En kan være at belastningen i hovedsak er basert på overtrening, og for mye fysisk trening. Den andre belastningen kommer hovedsakelig fra psykisk stress, ofte knyttet til for eksempel perfektjonisme og angst (Gustafsson, Kenttä & Hassmèn, 2011). Det at utøverne opplever stress og blir utbrent kan være en konsekvens av kamper for anerkjennelse.

På bakgrunn av at jenter oftest blir syke av prestasjonsjaget (Mæland, 2016), kan dette være et resultat av en stressfaktor når de møter en arena i langrennsfeltet, som ikke erkjenner og forstår deres væremåte. Dette kan også bidra til at det negative stresset oppleves så stort at de kan bli utbrent. Kvinnelige trenere har vist seg å være viktige rollemodeller for unge kvinnelige utøvere og har en positiv innvirkning på jenters kroppsbilde, selvtillit og selvfølelse (McCharles, 2010). En trener-utøver relasjon bestående av kvinnelig trener og kvinnelig utøver har vist seg å være mer robust enn en relasjon bestående av mannlig trener og kvinnelig utøver (McCharles, 2010). Blant annet hevdes det at dette kommer av at kvinner er sosialisert til å vise mer empati for utøverne. Dette viser hvordan trenerens kjønn kan ha betydning for utøverens bekymringer og stressnivå (Tjønndal, 2014).

3.4 BOURDIEUS MIKROMAKTTEORI OG KJØNN SOM MAKTRELASJON

Bourdieu er en konfliktteoretiker, og jobbet for å avdekke ikke-erkjente og misserkjente former for makt og dominans i samfunnet (Aakvaag, 2008). Hans begreper om 'habitus' og 'felt' er grunnleggende begreper i hans teori for å analysere sosialt liv (Wilken, 2008). Jeg vil i det videre fokusere på Bourdieus begrep om habitus, felt og maskuline dominans, fordi de kan være relevante for å forstå handlingsmønstre og maktforhold i langrennsfeltet og særlig knyttet til betydninger av kjønn som maktrelasjon.

3.4.1 Habitus

Bourdieu (1995) bruker begrepet om habitus for å beskrive bakgrunn og rammene for menneskers handling. Habitus blir ifølge Aakvaag, (2008) definert som «*et integrert system av varige og kroppsliggjorte disposisjoner som regulerer hvordan vi oppfatter, vurderer og handler i den fysiske og sosiale verden*» (s. 160). Habitus blir ofte beskrevet som disposisjoner som er produkter av de sosiale forholdene individene vokser opp under. Slik er det den enkeltes sosialisering som ligger til grunn, og særlig er den tidlige sosialiseringen, viktig for dannelsen av slike handlingsdisposisjoner (Wilken, 2008). Det betyr at den kunnskapen barnet får tilgang til allerede er strukturert av andre. Habitus blir på den måten også kjønnsspesifikk. Når habitus er påvirket av de sosiale betingelsene vi vokser opp i, vil og mennesker av ulike kjønn og forskjellige sosiale miljøer utvikle forskjellig habitus (Aakvaag, 2008; Bourdieu, 2000). Dette kan for eksempel dreie seg om forestillinger om hva det betyr at treneren er en mann. Slik strukturer habitus menneskenes væremåte, og hvor vi er vokst opp og hvem vi har blitt oppdratt av, har dermed mye å si for hvem vi blir (Bourdieu, 1995), og individer velger ofte det de er vant til å se og gjøre (Bourdieu, 1978). Studier (Hurtel & Lacassagne, 2011; Tønnessen, 2009) viser for eksempel at barn av «langrenns-foreldre», ofte også begynner med langrenn. Slike prosesser er ofte ubevisste og det er habitus som styrer disse (Bourdieu, 1995).

Det er individets habitus som gjør det mulig for individene å delta i sosiale praksiser på en kompetent måte. Slik er habitus grunnlaget for vår handlingskompetanse (Aakvaag, 2008). Habitus gjør det mulig for menneskene å handle meningsfullt, og til å oppfatte andres

handlinger som meningsfulle. Slik vil habitus gjøre oss i stand til å ta rasjonelle valg, slik at vi ivaretar våre interesser (Bourdieu & Wacquant, 1996).

På bakgrunn av at habitus er kroppsligjorte disposisjoner, beskrives habitus som varig og stabil og noe som opptrer som kjernen i en persons identitet, samtidig som den hele tiden er i forandring (Aakvaag, 2008). Forandringer i habitus er knyttet til forandringer i individets ytre sosiale miljø, og forekommer blant annet dersom primærsosialiseringen ikke harmonerer med det individet møter i sekundærsosialiseringen (Wilken, 2008). Dette kan eksemplifiseres ved at man flytter til et nytt sted, hvor endringer i miljø betyr endringer i habitus. Her kan påvirkninger fra det nye stedet for eksempel påvirke habitus, slik at man bytter idrettsmiljø.

Habitus er også kjønnet (Bourdieu, 2000). Sosialiseringen av kvinner og menn er basert på tolkninger av biologiske forskjeller, og dette gir føringer på kjønnede oppfatninger, holdninger og handlinger (Bourdieu, 2000). Dette betyr at jenter er preget av en kollektiv kjønns habitus som er ulik gutters, noe som for eksempel gjør at vi behandler jenter og gutter ulikt, og jenter/kvinner og gutter/menn møter nye arenaer med ulike forutsetninger og ulike handlingsstrategier. Hvordan dette blir tatt hensyn til i trenernes ledelsesformer er lite utforsket. Er det for eksempel slik at trenerne behandler kvinner og menn ulikt, og hvilke forestillinger om kjønn legger trenerne i så fall til grunn for dette? Ved å presentere felt som begrep, vil jeg se hvordan slike problemstillinger blir håndtert i langrennsfeltet.

3.4.2 Idrett som felt og langrenn som delfelt

Habitus fungerer som bakgrunn og rammer for menneskers praksis, mens feltbegrepet til Bourdieu omfatter de sosiale arenaene, der praksisen foregår (Jenkins, 1992). For at en arena skal kunne defineres som et felt, må det påvises at noe står på spill, som er verdt å kjempe for (Aakvaag, 2008). Dette kan være posisjoner innad i feltet og oppfatninger og interesser man ønsker gjennomslag for.

Et Bourdieusk felt er et strukturert system av posisjoner (Jenkins, 1992), der posisjonene er hierarkisk konstruert, og det foregår en kamp om posisjonene og makt. Ifølge Bourdieu har vi ulike kapitalformer som har betydning for hvilken makt man kan tilegne seg innenfor et felt. Bourdieu snakker i denne sammenheng om økonomisk kapital, sosial kapital og kulturell kapital. Den økonomiske kapitalen referer til penger og materielle goder (Jenkins, 1992). Den

sosiale kapitalen refererer til ditt sosiale nettverk, som for eksempel familie og venner. Den kulturelle kapitalen omhandler utdanning, og annen kulturspesifikk kompetanse. For å få anerkjennelse i et felt er det for eksempel viktig å ha tilstrekkelig med kulturell kapital. Blant annet for å beherske de kulturelle kodene i feltet (Bourdieu, 1993; Bourdieu & Wacquant, 1996).

De som besitter mest av de relevante ressursene eller kapitalformene i et felt, kaller Bourdieu for symbolsk kapital. De med størst symbolsk kapital vil til enhver tid være de som har størst autoritet, og symbolsk makt i feltet (Bourdieu, 1996a; Bourdieu, 1996b). Hvert felt besitter en viss type symbolsk kapital, som Bourdieu kaller feltspesifikk kapital. Det er en sammensetting av ressurser og kapital som sees på som verdifullt i et felt, og kan sees på som logikker som har status og gir anerkjennelse på feltet (Wilken, 2008). Hvilke ressurser eller kapitaltyper som utgjør den feltspesifikke kapitalen vil variere fra felt til felt, og bestemme strukturen i feltet. Innenfor idrettsfeltet vil det å ha mye symbolsk kapital, bety å inneha kvaliteter som er viktig i idretten. I denne sammenheng nevnes at fysisk kapital er en kapitalform som er viktig for å prestere på langrennsfeltet (Shilling, 1993). Med mye fysisk kapital får man gode resultater i skikonkurranser, som igjen fører til symbolsk kapital.

Spillet og kampen om posisjoner innenfor et felt blir gjort meningsfull for individene gjennom feltets 'doxa'. Doxa kan forstås som de udiskutable premissene som finnes innenfor et felt, som bidrar til at det ikke blir stilt spørsmålstegn ved feltets praksiser (Jenkins, 1992). Innenfor et felt betegner doxa den tause, implisitte enigheten mellom 'deltakerne' i forhold til feltets spilleregler, og hva som blir verdsatt som kapital. Skal doxa fungere og være gyldig er det en forutsetning at den fungerer i praksis. Dette kan være forestillinger om hva som er rett og urett, normalt og unormalt, i et feltet. For å være en del av feltet må man kjenne til reglene, normene og logikken, og følge disse. Gjennom dette blir det som er verdsatt i feltet naturliggjort og menneskene godtar den sosiale orden uten at de tenker over det, og at det kan finnes andre og muligens bedre alternativer (Wilken, 2008). I langrennsfeltet for eksempel, er en del av det doxiske, at den som presterer skal ha høy status og få anerkjennelse.

I et Bourdieusk perspektiv kan idretten sees på som et sett av aktiviteter som foregår i et sosialt felt av relasjoner og posisjoner, med sin egen logikk, kamper og hvor vi kan snakke om en idrettsspesifikk kapital (Munk, 1999). I idrettsfeltet kan vi se langrenn som et delfelt med sine egne posisjoneringer, logikker, normer og spesifikke kapital. Feltene kjennetegnes ofte ved at det innenfor hvert felt finnes en kapitalform som er spesielt viktig. Innen

idrettsfeltet, og også langrennsfeltet, kan dette være kroppslig fysisk kapital (Shilling, 1993). Denne formen for kapital vil være viktig i de logikkene og normene som preger feltet (Wilken, 2008). Innenfor langrennsfeltet vil status knyttet til fysisk kapital, uttrykkes gjennom gode prestasjoner, god skiteknikk og gode resultater i skikonkurranser. Men også dyre ski og tilgang til dyr skismøring (økonomisk kapital) kan fremstå som statussymboler i langrennsfeltet, fordi disse er forutsetninger for å skape gode prestasjoner.

Langrennsfeltet har også sin spesifikke doxa (Jenkins, 1992). Dette kan være forestillingen om at jenter ikke er så sterke og tøffe som gutter, noe som da ofte naturligjøres i langrennssporten (Brattenborg & Engebretsen, 2013). Det kan også være oppfatninger, normer og logikker om at menn eger seg best som trenere, fordi de er menn (Bourdieu, 2000; Hovden, 2012). Feltets grenser er likevel dynamiske og kan forandres gjennom de symbolske kampene som utspilles i feltet. På den måten er ikke et felt noe statisk og forutsigbart (Bourdieu & Wacquant, 1996). Dette ser vi for eksempel i langrennssportens utviklingen. Før var det tømmerhoggere som presterte best i langrennssporten, mens i dag er det stort sett en prestasjonsidrett for velutdannede menn og kvinner (Gotaas, 2010).

På bakgrunn av at fysisk kapitalen betyr mye for anerkjennelse og status på langrennsfeltet, ser vi at menn på grunn av sin fysiske styrke ofte besitter mer kapital og makt på feltet enn kvinner (Brattenborg & Engebretsen, 2013). Ved å utdype mer om hvordan betydninger av kjønn utspilles i langrennsfeltet, vil jeg i det videre se litt mer på hans teorier om kjønn som dominansrelasjon (Bourdieu, 2000).

3.4.3 Kjønn som dominansrelasjon

I boka «Den maskuline dominans» gir Bourdieu (2000) sitt bidrag til å forklare hvordan kjønnes sosiale orden, kan fremstå som akseptable, og naturligjorte. Bourdieu ser på mannens dominans over kvinnen som en av de mest fremtredende dominansrelasjonene i samfunnet. Maskulin dominans fremstår også som det prototypiske eksempelet på det han kaller symbolsk vold (Bourdieu, 2000).

Bourdieu (2000) betegner symbolsk vold som en mild form for vold og som en usynlig «makt», som innebærer at både de som utøver makten, og de den utøves på, miskjenner at det finner sted en maktutøvelse. Symbolsk vold innebærer makt til å definere og klassifisere hva

som er verdifullt og viktig (Wilken, 2008). Dominans på grunnlag av kjønn er symbolsk vold, fordi mannen som overordnet kvinnen, bestemmer logikken på feltet, og det mannlige gjøres til det generelle og normale (Bourdieu, 2000). Når den symbolske volden har virkning, er den med på å skape en følelse av enighet mellom kvinner og menn, og habitus reproducerer dermed den etablerte kjønnsorden som gjelder, for eksempel den etablerte kjønnsorden i langrennsfeltet (Johansen, 2009).

Bourdieu (2000) relaterer symbolsk vold til begrepene om doxa og habitus. Han mener det er doxa som får folk til å godta den sosiale orden, uten at det er klart for de involverte hvorfor doxiske oppfatninger har blitt naturliggjort og sett som generelle, normale og legitime (Wilken, 2008). Det er nettopp dette Bourdieu betegner som paradokset med doxa. Det er noe som virker så naturlig og selvsagt at det ikke diskuteres (Bourdieu, 2000). Bourdieu (2000) mener derimot at den kjønnsordningen som finnes i samfunnet ikke er naturlig, slik den viser seg, men tilfeldig og kulturelt skapt. De sosiale strukturene som virker i samfunnet i dag, mener Bourdieu er historiske, og et resultat av re-produsert tilfeldig kultur. For eksempel har den maskuline dominans fått en sterk forankring i vår underbevissthet, som gjør det vanskelig å stille spørsmål ved den (Johansen, 2009). For eksempel innenfor idretten er den etablerte konkurransekulturen historisk skapt av og for menn (Fasting, 1987). I langrenn, som ellers i idrettsfeltet, blir den mannlige idrettsutøveren sett på som den ideale idrettsutøveren, som alt normeres etter (Hovden, 1995). Når de kvinnelige utøverne kommer inn i feltet må de tilpasse seg de mannlige standardene. Det ser ut til å være få som stiller spørsmål ved denne doxaen. Det fortøner seg som naturlig og hverdagslig og fremstår stort sett som en selvfølge (Hovden, 2012).

Selv om idretten er kjennetegnet av tydelig mannsdominans, har idretten i dag samtidig erklært mål om å eliminere slike maktformer, og fremme kjønnslikestilling (Fasting & Sand, 2009). Det betyr at når kvinner kommer inn i den maskuline idrettskulturen, skjer det en reorganisering, der det skapes forventinger om mer likestilte kjønnsvilkår. Men likevel blir kvinner og menn i dagens situasjon stilt ovenfor hverandre med sine kjønnede kropper, noe som betyr at kjønn tolkes som forskjellig og resulterer i ulik behandling av menn og kvinner (Hovden, 2000). Slik vil kjønn alltid være med på lasset, fordi det er et kjennetegn på hvordan personer blir forstått av andre.

Ved at idrettsfeltet håndterer mannsdominerte vilkår som om de er kjønnsnøytrale, dekker de over og gjør de virksomme kjønnsstrukturene utydelige (Bourdieu, 2000). Dette bidrar til at

det hele tiden foregår ideologiske kamper om hva kjønn skal bety. Innenfor langrenn aktualiseres for eksempel dette når kvinnelige utøvere kommer inn i et miljø bestående av flest mannlige trenere og utøvere. Da vil de møte utfordringer i hvordan de kan skape tillit og få anerkjennelse i feltet på lik linje med de mannlige utøverne (Hovden, 2012). Gjennom idrettens nøytralisering av mannsdominansen, vil den underliggende og sosiale maskuline logikken reproduseres, og den maskuline overordningen naturaliseres og fremstår som rettferdig (Bourdieu, 2000). Dette viser seg for eksempel når det hevdes at kvinner ikke vil være trenere. Dette gjøres da til et kvinneproblem og ikke til et kjønnsmaktproblem.

Som nevnt er den maskuline dominans så forankret i vår underbevissthet at det er vanskelig å stille spørsmål ved den. Bourdieu (2000) oppfordrer derfor til forskning som kan ta tak i den symbolske dimensjonen ved den maskuline dominans, slik at man kan oppnå forandringer i samfunnets kjønnsordning. Det betyr at man må stille spørsmål ved det som tas for gitt, og lokalisere de prosessene som gjør tilfeldige kulturelle ordninger til det naturlige. Jeg vil i denne oppgaven forsøke å identifisere hvordan slike kjønnsoppfatninger og kjønnsmaktforhold uttrykkes i trenernes ledelsesformer.

4. METODE

I dette kapittelet vil jeg innledningsvis redegjøre kort for noen vitenskapsteoretiske aspekter som karakteriserer kvalitative studier, og denne studien. Deretter vil jeg presentere det metodiske grunnlaget for oppgaven. Jeg vil med utgangspunkt i min problemstilling redegjøre for mitt valg av kvalitativ metode. Videre vil jeg gjøre rede for utforming av intervjuguide og valg av informanter. Jeg vil beskrive gjennomføringen av intervjuene og analysemåte, og avslutningsvis vil jeg si noe om kvaliteten på datamaterialet og reflektere rundt etiske retningslinjer.

4.1 VITENSKAPSTEORETISK UTGANGSPUNKT

Kvalitative studier karakteriseres ofte av en bestemt vitenskapsteoretisk bakgrunn. Kvalitativ forskning bygger på en ontologisk forutsetning, som viser til at det innenfor et forskningsperspektiv kan eksistere mange virkeligheter. I den ontologiske forståelsen ser man på virkeligheten som noe kompleks, noe som er under stadig forandring og som er konstruert av de som er involvert i studien (Nilssen, 2012). Ifølge Markula og Silk (2011) er vitenskapsteoretiske paradigmer viktige, fordi det gir forskeren grenser for etikk og verdier, og hvordan handlinger kan forstås i den sosiale verden.

I mitt prosjekt hvor jeg ønsker å fokusere på oppfatninger og erfaringer trenerne har med å trene kvinnelige og mannlige utøvere, benytter jeg meg av et humanistisk fortolkende paradigme. Formålet til en forsker som benytter seg av fortolkende paradigme, er å forstå informantenes subjektive erfaringer, for så gjennom disse erfaringene tolke informantenes meninger (Markula & Silk, 2011).

Som forsker vil min bakgrunnskunnskap og mine verdier påvirke hvordan jeg oppfatter problemområdet, og hvordan jeg gjengir de data jeg kommer frem til. Da forskning aldri er objektiv eller fri for verdier er det derfor viktig at man er bevisst på sine subjektive oppfatninger, og er refleksiv på hvordan dette kan virke inn på forskningsprosesser (Nilssen, 2012).

4.2 VALG AV METODE

I en forskningsprosess blir forskeren stilt ovenfor mange valg. Ett av de første valgene er hvilken metode som er hensiktsmessig å bruke, for å best mulig kunne svare på problemstillingen. Innenfor forskning opererer man med to hovedformer for å innhente data, kvantitative og kvalitative metoder. Kvantitative metoder fokuserer på variabler som er relativt uavhengig av den samfunnsmessige konteksten, mens man i kvalitative metoder har fokus på de prosessene som kan tolkes i lys av den konteksten de inngår i (Thagaard, 2013). Gjennom kvalitative metoder innhenter man mye informasjon om få informanter. Det finnes ulike former for kvalitative metoder, som for eksempel intervju, observasjon og dokumentanalyse. Intervjuundersøkelse egner seg ved studier der formålet er å innhente informasjon om personers opplevelser og synspunkter (Thagaard, 2013).

Med utgangspunkt i problemstillingen, har jeg i dette forskningsprosjektet valgt å bruke kvalitative metoder (Thagaard, 2013). På bakgrunn av at jeg ønsker å undersøke de utfordringer og strategier trenere møter i forbindelse med prestasjonsutvikling av kvinnelige og mannlige utøvere, anser jeg den kvalitative metoden til å være den mest relevante. Denne metoden er godt egnet når man er ute etter bakenforliggende årsaker for å svare på et komplekst problemområde (Markula & Silk, 2011). Her får jeg mulighet til å innhente mer kunnskap om hvordan trenere opplever trener-utøver relasjonen, og hvilke erfaringer de har med å trene kvinnelige og mannlige utøvere.

I et kvalitativt intervju møtes forsker og informant for å samarbeide om å produsere versjoner av en fortelling som omhandler erfaringer, tanker og følelser (Aase & Fossåskaret, 2014). Ifølge Markula og Silk (2011) vil opplevelsene og erfaringene til informantene komme godt frem når de får være med på å bestemme hva som skal diskuteres i et intervju. Det er viktig at informantene i intervjuet opplever frihet til å komme med egne meninger, slik kan man i et intervju komme dypere inn på et tema (Markula & Silk, 2011). På denne bakgrunn har jeg valgt å benytte meg av kvalitative forskningsintervju i denne studien.

4.3 DET KVALITATIVE FORSKNINGSINTERVJUET

Ifølge Kvale og Brinkman (2010) søker det kvalitative forskningsintervjuet «å forstå verden sett fra intervjupersonenes side, og å få frem betydningen av folks erfaringer og å avdekke deres opplevelse av verden, forut for vitenskapelige forklaringer, er et mål» (Kvale & Brinkmann, 2010, s.21). Formålet med det kvalitative forskningsintervjuet, er å forstå sider ved informantens dagligliv fra informantens perspektiv. Strukturen på forskningsintervjuet er ofte lik den dagligdagse samtalen, men har en hvis struktur og hensikt, for å kunne gå dypere enn den dagligdagse samtalen. Tilnærmingen fra forskerens side vil være spørre-og-lytte orientert, og hensikten er å frembringe kunnskap (Kvale & Brinkmann, 2010). Det er forsker som har regien i samtalen, som styres av de temaene forskeren ønsker å få informasjon om (Thagaard, 2013). Det er viktig at intervjueren viser åpenhet ovenfor nye og uventende temaer, og er kritisk til egne forståelser. Slik kan man innhente ny kunnskap om temaer som er viktige i informantens opplevelser og erfaringer (Kvale & Brinkmann, 2010).

Kvale og Brinkmann (2010) hevder at det kvalitative forskningsintervjuets fortrinn er at det ikke finnes noen faste standardregler for hvordan det skal utføres. Derimot har de kommet frem til standardiserte prosedyrer, som består av syv faser: tematisering, design, intervjuet, transkripsjon, analyse, verifikasjon og rapportering (Kvale & Brinkmann, 2010).

Tematisering viser til formulering av forskningsspørsmål, og en teoretisk avklaring av det temaet som undersøkes. Designfasen henviser til hvordan studien skal gjennomføres. Her må alle syv fasene bli tatt hensyn til, og den innebærer et strategisk utvalg av informanter for å innhente den kunnskapen du ønsker.

4.4 STRATEGISK UTVELGING OG REKRUTTERING AV INFORMANTER

Innenfor det kvalitative forskningsintervju baserer man seg først og fremst på et strategisk utvalg når informanter skal velges (Markula & Silk, 2011). Et strategisk utvalg vil si at man velger informanter som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er relevante for å kunne gi svar på problemstillingen, såkalte nøkkelinformanter (Thagaard, 2013). Det avgjørende kriteriet i forhold til kvalitative forskningsintervju blir nettopp det at utvalget er egnet til å utforske problemstillingen. Kriteriene som lå til grunn for utvelgelsen av informanter i denne studien var følgende:

- ☞ Trenere med erfaring fra fulltidsoppfølging av langrennsutøvere.
- ☞ Trenere med erfaring fra å trene hovedsakelig juniorutøvere.
- ☞ Trenere med erfaring fra å trene både kvinnelige og mannlige utøvere, selv om de ikke har en blandet utøvergruppe på nåværende tidspunkt.
- ☞ Trenere av begge kjønn.

Ifølge Kvale og Brinkmann (2010) skal man «intervjue så mange personer som det trengs for å finne ut det du trenger å vite» (s.129). Når man har nådd et «metningspunkt», som betyr at utvalget er stort nok til å gi en forståelse av det fenomenet man studerer, kan utvalget betraktes som tilstrekkelig stort (Thagaard, 2013). I denne studien hvor jeg skal undersøke trenernes erfaringer ved å trene kvinnelige og mannlige utøvere, kom jeg i samarbeid med veileder, frem til at vi ville jobbe ut ifra et utvalg på ca. 10 informanter, helst 5 kvinnelige og 5 mannlige trenere. På bakgrunn av den begrensede tiden i arbeidet med denne masteroppgaven vil et utvalg på 10 informanter dekke problemområdet, og vil gi tilstrekkelig med informasjon for å svare på problemstillingen.

For å få innsikt i trenerens ledelse og de strategier og utfordringer de møter i forbindelse med å trene kvinnelige og mannlige utøvere, fant jeg det hensiktsmessig å implementere trenere med forskjellig bakgrunn i oppgaven. Variasjon i utvalget er derfor forsøkt ved å inkludere både trenere på videregående skole, med trenere på spisset toppidrett langrenn, samt de som har treneransvar i klubb. Slik vil jeg kunne fange opp likheter og forskjeller i hvordan trenere opplever og erfarer å trene kvinnelige og mannlige utøvere.

Widerberg (2011) trekker frem at forskeren under søking etter aktuelle informanter, kan benytte seg av sine kontakter. Gjennom samarbeid med SenTIF (Senter for Toppidrettsforskning) fikk jeg god hjelp til å plukke ut aktuelle informanter. På bakgrunn av kostnadmessige hensyn og praktiske årsaker, ble trenerne plukket ut fra trøndelagsregionen. I begynnelsen av januar 2016 ble det sendt ut mail (se vedlegg 1) til ti aktuelle informanter. I tillegg ringte jeg to aktuelle informanter, som jeg ikke hadde mailadressen til. De to informantene jeg hadde kontakt med over telefon, var umiddelbart positive og villige til å stille til intervju. Blant de jeg hadde mailkontakt med, fikk jeg positive svar fra syv personer, de resterende svarte ikke på henvendelsen. Etter første kontakt med informantene på mail avtalte vi heretter tid og sted for intervjuet ved mailkontakt, her mistet jeg dessverre en informant. Jeg stod da igjen med åtte informanter, fem menn og tre kvinner.

Selv om det i utgangspunktet var ønskelig med 5 kvinnelige trenere, viste dette seg vanskelig da det ikke er mange kvinnelige trenere med erfaring fra å trene juniorutøvere. Da jeg ikke fikk kontakt med mer enn tre kvinnelige informanter avsluttet jeg søket her.

4.5 UTFORMIN OG UTPRØVING AV INTERVJUGUIDE

Intervjuguiden fungerer som forskerens hjelpemiddel i intervjusituasjonen, og skal være uttrykket for hva man ønsker å analysere (Widerberg, 2011). Hvordan man bruker intervjuguiden er avhengig av den fremgangsmåten man har valgt for intervjuet, og hvordan intervjuet forløper underveis (Markula & Silk, 2011). Jeg valgte å lage en semi-strukturert intervjuguide, hvor temaene som skal belyses er fastsatt, men rekkefølgen kan bestemmes underveis. Ved å gjennomføre intervjuet på denne måten følger intervjuer informantens fortelling, men har samtidig ved hjelp av intervjuguiden, kontroll på at alle temaer blir berørt. Et semi-strukturert intervju åpner dermed opp muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål, der jeg ønsker å få vite mer.

Ut i fra problemstillingen, tidligere forskning og teorigrunnlaget for oppgaven, bestemte jeg noen kategorier jeg ville bruke for å strukturere spørsmålene mine etter. På denne måten følte jeg at jeg kunne ha oversikt over materialet, og kontroll på at jeg ville få de svarene jeg trengte for å svare på problemstillingen.

Et kvalitativt forskningsintervju krever god forberedelse, og rekkefølgen du velger å stille spørsmålene kan være avgjørende for hvordan intervjuet vil utvikle seg (Kvale & Brinkmann, 2010; Thagaard, 2013). Oppbygningen av intervjuet kan ifølge Thagaard (2013) følge det dramaturgiske aspektet, noe som betyr å rette oppbygningen av intervjuguiden mot utviklingen av det emosjonelle nivået i løpet av intervjuet. Ved en dramaturgisk oppbygning starter man med nøytrale emner, for på den måten å skape en tillitsfull og fortrolig atmosfære med den som intervjues. Dette kan bidra til at informanten åpner seg om de temaene forskeren ønsker kunnskap om (Thagaard, 2013). For å skape en tillitsfull atmosfære i begynnelsen av intervjuet og gjøre informanten komfortabel med situasjonen, ønsket jeg å starte med spørsmål om informantens bakgrunn (se vedlegg 2). Dette på bakgrunn av at slike spørsmål krever lite refleksjon, og er fine for å «varme opp» informanten og la han/hun komme i gang (Markula & Silk, 2011).

Deretter ønsket jeg gradvis å komme inn på mer emosjonelt ladede emner (Thagaard, 2013), som omhandlet informantens personlige erfaringer, opplevelser og følelser. Her introduserte jeg de sentrale temaene i intervjuet, som jeg ønsket at informantene skulle reflekterte over. På bakgrunn av dette valgte jeg for eksempel å stille spørsmålet «hvordan tror du utøverne opplever deg som person?», sent i intervjuguiden. Avslutningsvis i intervjuguiden formulerte jeg spørsmål som var forholdvis enkle å svare på, for å tone ned det emosjonelle nivået (Thagaard, 2013). Blant annet spurte jeg om det var noe mer treneren ville si om trenerrollen, for at informanten selv kunne oppsummere de viktigste temaene.

Etter jeg hadde klart et første utkast til intervjuguide, gjennomførte jeg et prøveintervju for å teste rekkefølgen og spørsmålene i guiden. Dette var også en test for meg selv i rollen som intervjuer, og en prøve på hvor lenge intervjuet ville vare. Prøveintervjuet gjennomførte jeg med en bekjent som har erfaring fra trenerrollen. Ved at jeg kjente personen fra før, fikk jeg konkrete tilbakemeldinger på hvordan jeg fungerte som intervjuer. Vi hadde også en god diskusjon om spørsmålene, og i etterkant tok jeg bort noen spørsmål som virket overflødige. Formuleringene på enkelte spørsmål ble også endret.

Selv om jeg utformet en intervjuguide som er omfattende og strukturert, var det likevel ikke tanken å bruke denne slavisk under intervjuet (se vedlegg 2). Ved å ha en så omfattende intervjuguide følte jeg en trygghet i intervjusituasjonen, ved at jeg fikk berørt de temaene jeg ønsket. Jeg følte meg derimot ikke bundet til intervjuguiden under intervjuet, men fulgte de innfallsvinklene som oppstod i de enkelte intervjusituasjonene (Rapley, 2007).

4.6 GJENNOMFØRING AV INTERVJUENE

Selve gjennomføringen av intervjuene forløp på en veldig god måte. Intervjuene ble av praktiske årsaker gjennomført på informantenes arbeidsplass, med unntak av ett, hvor vi møttes på halvveien på grunn av lang reisevei, og gjennomførte intervjuet i en kantine. Å gjennomføre intervjuene på steder informantene føler seg komfortabel er noe som blir anbefalt, fordi man lettere kan skape en avslappet atmosfære (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010). Ved at jeg møtte informantene på deres arbeidsplasser, var ikke informantene avhengig av transport og gjorde det muligens lettere å sette av tid til å stille opp på intervjuet.

I forkant av intervjuene snakket vi løst og fast om langrenn, og om skolegang. Her merket jeg at min bakgrunn som langrennsløper og kjennskap til miljøet, var nyttig for å få informantene til å snakke og skape tillit i intervjusituasjonen. Samtlige intervju ble innledet ved at jeg orienterte om studien og hvilke rettigheter informantene hadde i forbindelse med intervjuet. Informantene fikk tildelt informasjonsskriv (se vedlegg 3), og jeg påpekte at jeg ønsket å benytte båndopptaker under intervjuet. Alle informantene skrev under på samtykke før intervjuingen startet.

Gjennom intervjuene stilte jeg som regel de samme spørsmålene, men det var sjelden de kom i samme rekkefølge, da informantene kom inn på forskjellige temaer underveis. Jeg stilte oppfølgingsspørsmål der jeg følte det var aktuelt, og der jeg ville høre mer fra informanten. Et par av informantene hadde begrenset med tid, da de hadde avtaler ganske raskt etterpå. Varigheten på intervjuene varierte fra 52 minutter til 85 minutter. Selv om varigheten varierte, følte jeg likevel at samtalen fløt bra. Informantene var åpne og fortalte velvillig om sine opplevelser og erfaringer. De var opptatt av temaet, og ønsket seg gjerne oppgaven når den er ferdigstilt. Jeg opplevde at intervjuene ga et godt utgangspunkt for å besvare problemstillingen, og at jeg satt med mye nyttig data på hvilke utfordringer og strategier trenere møter i sin ledelse av kvinnelige og mannlige utøvere.

Rett etter hvert intervju, satte jeg meg ned og skrev et sammendrag med mine umiddelbare tanker, og følelser fra intervjuet. Ifølge Widerberg (2011) er et slikt sammendrag verdifullt i videre analysearbeid, der forskeren kommenterer hvordan intervjuet forløp, og skriver ned informasjon som ikke kommer frem på båndopptaket.

4.7 DATABEHANDLING OG ANALYSE AV DATAMATERIALET

Etter intervjuene er gjennomført starter fasen der datamaterialet skal analyseres (Kvale & Brinkmann, 2010). Selv om analysen er en prosess, som ifølge Nilssen (2012), pågår gjennom hele forskningsprosjektet, er det i denne fasen arbeidet med å analysere resultatene av intervjuet begynner (Kvale & Brinkmann, 2010). Det kan ofte være vanskelig å skille mellom analyse og tolkning i den kvalitative forskningsprosessen, da analysen alltid vil være preget av mine tolkninger av datamaterialet (Widerberg, 2011). Nilssen (2012) sier at det er gjennom analysen forskeren kommer frem til sine funn, mens det er tolkningen av funnene i kontekst med det teoretiske grunnlaget jeg benyttet meg av for å skape mening i funnene.

Transkribering

Proessen med å transkribere intervjuene begynte etter intervjuene var gjennomført. Jeg gjennomførte transkriberingen raskest mulig etter intervjuene, da jeg hadde intervjuet friskt i minne. Dette gjennomførte jeg ved å høre gjennom lydfilen, og transkribere fortløpende. Selv om dette er en forholdsvis tidkrevende prosess, så jeg nytten av å selv transkribere intervjuene, slik fikk jeg en god oversikt og jeg ble bedre kjent med datamaterialet. Dette er noe jeg så på som en viktig del av analyseprosessen (Nilssen, 2012). Jeg brukte i gjennomsnitt en time, på å transkribere 8 minutt lydopptak. Noe som vil si at jeg i gjennomsnitt brukte 10 timer på å transkribere ett intervju.

I transkripsjonene har jeg stort sett valgt å ekskludere såkalt paraspråk, som for eksempel «eh» og andre tenkeord (Nilssen, 2012). Jeg valgte derimot å inkludere tydelige pauser i intervjuet, for slik å få en forståelse for når informanten måtte tenke seg ekstra om, og kunne virke usikker. Med hensyn til anonymitet, egen forståelse og lesbarhet valgte jeg å transkribere intervjuene på bokmål, selv om informantene ikke nødvendigvis snakket bokmål (Kvale & Brinkmann, 2010).

Ved å transkribere får man et datamateriale som kan bearbeides og tolkes. Det er det skriftlige datamaterialet herifra som legger grunnlaget for videre analyser (Nilssen, 2012).

Transkripsjonen utgjorde totalt et materiale på 126 A4 sider.

Kategorisering og koding

Etter transkriberingen startet arbeidet med å systematisere datamaterialet (Kvale & Brinkmann, 2010), også omtalt som kategorisering og koding. I denne fasen ble datamaterialet redusert til noen få sentrale kategorier, som jeg fant mest relevante for å svare på problemstillingen (Nilssen, 2012). Jeg begynte kodingen av datamaterialet etter det Nilssen (2012) refererer til som åpen koding, noe som innebærer at man setter navn eller koder på ytringer i gjennomgangen av datamaterialet (Nilssen, 2012). Dette gjorde jeg ved at jeg leste gjennom intervjuene flere ganger, mens jeg noterte stikkord i marginen. Her så jeg etter mønstre i materialet som jeg kunne klassifisere kodene etter, og jeg fikk på denne måten analysert kjerneinnholdet i intervjuene. Deretter tok jeg utgangspunkt i stikkordene, problemstillingen og de temaene jeg ville belyse, for å se sammenhenger mellom de åpne kodene og temabaserte koder, i utarbeidelsen av kategoriene og kodene.

Et hovedpoeng i arbeidet med koding og kategorisering var å gå i dybden på de enkelte temaene, og analysere disse på tvers av materialet. Etter gjennomlesing av datamaterialet satt jeg igjen med en følelse av at trenerne uttrykte at de opplevde mange utfordringer i forbindelse med trenerarbeidet. Jeg valgte derfor å kode disse utfordringene i en kategori, for å se hva disse bestod av (se figur 1).

For å kategorisere og kode det store datamaterialet tok jeg i bruk et såkalt CAQDAS (Computer Assisted Qualitative Data Analysis Software) program (Klemp, 2012). Jeg valgte å bruke HyperRESEARCH som kodingsverktøy. Da jeg hadde et datamateriale bestående av 8 transkriberte intervju, var HyperRESEARCH nyttig for å gjøre kodingen systematisk. Her kunne jeg systematisere materialet fra alle intervjuene inn under de samme kategoriene og kodene, noe som var tidsbesparende i etterarbeidet. Her fikk jeg god oversikt over hvor mye data som var tilknyttet de enkelte kategoriene og kodene.

Ved å benytte HyperRESEARCH som kodingsverktøy, så jeg som verdifullt for å organisere datamaterialet. Det bidro også til å gjøre materialet oversiktlig etter kodingen var gjennomført. Jeg så det som spesielt nyttig å kunne gå frem og tilbake i datamaterialet underveis i analysen. De transkriberte intervjuene ble kodet i 5 kategorier, med til sammen 15 koder.

<i>Kategorier</i>	<i>Treners bakgrunn</i>	<i>Trenerens oppfatning av egen ledelse</i>	<i>Utfordringer i trener-utøver relasjon</i>	<i>Ledelse i forhold til utøvernes helhetlig utvikling</i>	<i>Trenerens kjønn</i>
1	Idrettsbakgrunn	Treneregenskaper	Tidsaspekt	Oppfølging i forhold til utøvernes totale livssituasjon	
2	Trenerutdanning	Differensiering alder/kjønn	Tillit	Individuelle behov	
3	Nåværende utøvergruppe	Maktforhold trener-utøver	Trygghet og støtte	Pubertet	
4			Tydelighet	Miljøets påvirkning	
5			Målsetting		

Figur 1: Kategorier og koder i HyperRESEARCH

Disse kategoriene og kodene la grunnlaget for videre analyse av datamaterialet. I analysekapittelet (4.0) vil kategoriene og kodene tolkes, og knyttes opp mot det teoretiske grunnlaget, som jeg har beskrevet i kapittel 2.

Analysemåte

Som nevnt tidligere har jeg benyttet et humanistisk fortolkende paradigme i oppbygning av studien. For å analysere datamaterialet har jeg valgt en fenomenologisk fremgangsmåte der jeg benytte meg av en fortolkende analyse (Markula & Silk, 2011). I en fenomenologisk fremgangsmåte studerer man et fenomen, og forsøker å forstå ulike sider ved det, samt å finne årsakene til fenomenet. Målet er å identifisere hovedpoengene i det informantene sier, for å kunne svare på problemstillingen (Markula & Silk, 2011).

I en fenomenologiske analyse finnes det flere måter å gjennomføre analysen på. Jeg har valgt det som kalles «Framework» for å analyserer mitt datamateriale (Markula & Silk, 2011). Ved å benytte «Framework» som analysemåte opplevde jeg at det var lettere å gå igjennom de store datamengdene. Det hjalp meg å strukturere stoffet, og begynne i rett ende. «Framework» kan sees på som en form for temaanalyse, da målet med denne metoden er å gi mening til datamaterialet gjennom å se sammenhenger i materialet og til teorien. «Framework» operer med fem faser datamaterialet gjennomgår i denne metoden (Markula & Silk, 2011). Etter den første fasen, hvor materialet ble transkribert, koblet jeg datamaterialet opp mot sentrale

teoretiske komponenter i teorigrunnlaget for oppgaven. Deretter kodet og kategoriserte jeg materialet, som beskrevet ovenfor. Gjennom den fjerde fasen, såkalt «charting», kartla jeg det datamaterialet jeg stod igjen med etter koding og kategorisering. Dette for å se etter koblinger mellom de temaene jeg valgte ut i kodingen. Tilslutt satte jeg datamaterialet sammen med teorigrunnlaget, gjennom en såkalt «mapping and interpretation». Her så jeg etter sammenhenger mellom datamaterialet og teorien, og dette la grunnlaget for analysekapittelet.

4.8 REFLEKSJONER OVER DATAMATERIALETS KVALITET

Ifølge Nilssen (2012) vil kvalitativ forskning alltid være påvirket av forskerens forforståelse og bakgrunn. Det er derfor viktig at forskeren gjør studien transparent (transferability) for leseren. Det vil si å gi leseren en detaljert beskrivelse av hva som er gjort i forskningsprosessen. Slik kan leseren sette seg inn i hva forskningsprosjektet har inneholdt, og hvorvidt funnene fra prosjektet kan overføres til andre kontekster (Markula & Silk, 2011). For å gi studien en så høy grad av transparens som mulig, har jeg gjennom metodekapittelet beskrevet detaljert hva jeg har gjort, hvorfor jeg har gjort det og hvordan jeg har gjort det. Transparens er et av fire ulike forhold som kan påvirke kvaliteten i kvalitativ forskning (Markula & Silk, 2011). De tre resterende forholdene er troverdighet (credibility), pålitelighet (dependability), og forskerrefleksivitet (conformability).

Gjennom å gjøre forskningsprosessen så transparent som mulig, bidrar dette til å sikre studiens troverdighet (Nilssen, 2012). Jeg har gjennom å presentere de ulike prosessene så detaljert som mulig, forsøkt å øke studiens troverdighet. For det tredje må kvalitativ forskning være pålitelig. Pålitelighet til studien skapes ved å sikre studiens etterprøving. For å sikre etterprøving er man avhengig av å dokumentere metodene som er benyttet i forskningsprosjektet, og logikken bak funnen og konklusjonen. Dokumenterer man dette på en måte som gjør at andre kan gjennomgå forskningsprosessen og godkjenne denne, øker man oppgavens pålitelighet og mulighet for etterprøving (Markula & Silk, 2011). Jeg har gjennom å beskrive og begrunne mine valg, forsøkt å øke oppgavens pålitelighet.

Forskerrefleksivitet er det fjerde forholdet som skaper kvalitet i kvalitativ forskning. Det innebærer at forskeren reflekter rundt sin egen rolle i prosjektet og hvordan denne rollen påvirker studiens funn (Markula & Silk, 2011). Med egen bakgrunn fra langrennsmiljøet, gjør

at jeg drar med meg visse forhåndskunnskaper inn i prosessen. Dette er det både styrker og svakheter ved, og det er viktig at jeg reflekterer over dette. Styrken anser jeg som at jeg har kjennskap til feltet. Dette bidro til at jeg og informantene hadde en felles forståelse av temaet og det var lett å forstå hva de mente, og stille oppfølgingsspørsmål. En svakhet kan være at jeg var lite kritisk til trenernes utsagn, og kan dermed overse detaljer som kunne vært fulgt opp. Dette kan være at jeg, som forsker i eget felt, har liten analytisk distanse, noe Hastrup (1991) viser til er nødvendig i vitenskapelig arbeid. Ved at jeg har liten distanse til feltet, kan det føre til at jeg har tolket datamaterialet ut ifra egne erfaringer. Derimot kan det være problematisk å forstå fremmede felt som forsker, og fordelene med å kjenne feltet er et fruktbart utgangspunkt (Guneriusen, 1999). Selv om jeg har liten distanse i intervjusituasjonen, vil denne distansen øke når datamaterialet transkriberes, og jeg ser materialet gjennom teksten. Dette er en utfordring det er viktig at man er bevisst over, og hva mine erfaringer innenfor feltet gir meg tilgang til og hvilke problemer det kan skape.

4.9 ETISKE RETNINGSLINJER

Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora (NESH) har utformet en rekke forskningsetiske retningslinjer man må følge ved forskning. Disse retningslinjene fungerer som et hjelpemiddel for forskeren og viser til forskjellige typer av normer, ufravikelige krav og viktige hensyn (NESH, 2006). I tillegg til disse generelle, overordnede retningslinjene eksisterer det noen mer spesifikke etiske prinsipp som er sentrale i kvalitativ forskning. Ryen (2011) opererer med tre retningslinjer for etikk innen kvalitativ forskning som jeg har tatt hensyn til i denne oppgaven. Disse er informert samtykke, konfidensialitet og tillit.

Informert samtykke sikrer informantenes rettigheter, der de skal informeres om at deltakelsen er frivillig og at de kan trekke seg fra studien når som helst, og uten konsekvenser for informantene (Ryen, 2011). Jeg hadde med meg samtykkeerklæring til intervjuet, hvor informantene skrev under, og var innforstått med sine rettigheter i forbindelse med studien. I tillegg hadde jeg i rekrutteringsfasen informert informantene om studiens innhold og hensikt.

I alle typer kvalitative studier er det viktig å ta hensyn til konfidensialitet og anonymitet. Konfidensialiteten viser til at forskeren er pliktet til å beskytte informantenes identitet og

geografiske plassering (Ryen, 2011), og forskeren har lovfestet taushetsplikt ovenfor informantene (Aase & Fossåskaret, 2014). I mitt tilfelle der informantene fortalte om sine egne opplevelser og erfaringer knyttet til utfordringer og strategier i trenerrollen, var det viktig for meg å skape en situasjon hvor informantene følte de kunne snakke fritt, uten frykt for at jeg ville fortelle dette videre. Jeg forsikret samtidig informantene om at kun jeg ville høre på lydopptak og gjennomføre transkriberingen, samt at lydopptakene vil bli slettet ved innlevering av oppgaven. For å sikre informantenes anonymitet er de tildelt pseudonymer som er benyttet gjennom hele studien. Ved at jeg møtte informantene på deres arbeidsplass, førte dette til at kollegaer så meg der. Jeg kan derimot ikke garantere for hva informantene forteller om hensikten med møtet, men ved å tildele de pseudonymer i studien vil ikke sitater kunne kobles direkte til informantene. Heller ikke informantenes alder, bosted og tilhørighet blir nevnt i analysen.

For å skape tillit mellom meg og informantene, var jeg bevisst på å legge frem prosjektet på en ordentlig måte ved første kontakt med informantene. Dette gjorde jeg ved å utforme et godt informasjonsskriv. Jeg opplevde at det var viktig for tilliten at informanten var godt informert om hensikten og deres rolle i studien (Ryen, 2011).

Studien ble meldt inn til personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste AS (NSD), den 02.12.15, og ble godkjent 13.01.16 (se vedlegg 4). Datamaterialet har blitt behandlet etter NSDs krav, og NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet.

5. LEDELSE, UTFORDRINGER OG STRATEGIER FOR PRESTASJONSUTVIKLING

I dette kapitlet vil jeg presentere de sentrale funnene fra det kvalitative datamaterialet. Jeg vil i dialog med det teoretiske grunnlaget, belyse trenernes opplevelser og erfaringer med trener-utøver relasjonen og hvilke strategier og utfordringer de møter ved prestasjonsutvikling av kvinnelige og mannlige utøvere. Det betyr at sentrale komponenter i trenerens ledelse, med særlig vekt på relasjonskompetansen, sammen med betydninger av kjønn er sentrale temaer i analysen.

Innledningsvis vil jeg presentere mine informanter, for å gi innsikt i noen sentrale bakgrunnsvariabler hos de trenerne jeg har intervjuet. Presentasjon av trenerne skal bidra til å kontekstualisere analysen og funnene.

5.1 INFORMANTENES BAKGRUNN OG TRENERERFARING

Informantene i studien bestod av åtte langrennstrenere, fem menn og tre kvinner, fra ulike videregående skoler, idrettslag, og fylker i Midt-Norge. Samtlige informanter har selv vært aktive langrennsløpere, og uttrykker at de baserer mye av sin trenergjerning på erfaringer de har gjort seg som utøvere. Dette tillegger de stor betydning for at de selv valgte å bli trenere. Det at de selv har vært aktive, betyr at de har erfaringer og innsikt både som utøver og trener. De uttrykker derfor at den kunnskapen de har opparbeidet seg gjennom en lang karriere, er et viktig kunnskapsgrunnlag i trenerarbeidet. Under (figur 2) presenteres noen flere kjennetegn ved trenerne, som er knyttet til trenererfaring, trenerutdanning og nåværende trenerjobb. Som tidligere nevnt er navnene på trenerne pseudonymer.

<i>Pseudonym</i>	<i>Trenererfaring (Antall år og nivå)</i>	<i>Trenerutdannelse</i>	<i>Nåværende trenerjobb</i>
<i>Johan</i>	10 år Erfaring fra å trene kvinnelige og mannlige utøvere i junior og senioralder	Norges skiforbund: Trener A og B, trenerseminar	Ingen utøvergruppe
<i>Mats</i>	13 år Erfaring fra å trene kvinnelige og mannlige utøvere i junior- og senioralder, barn og ungdom	Norges skiforbund: Trener 1 og 2 Olympiatoppen: Trenerutviklingskurs	Videregående skole – toppidrett og klubb
<i>Kristian</i>	34 år Erfaring fra å trene kvinnelige og mannlige utøvere i junior- og senioralder, barn og ungdom	Norges skiforbund: Trener A – B – C og Trener 1 og 2 Diverse kurs	Videregående skole toppidrett og klubb. Samme utøvergruppe
<i>Marthe</i>	15 år Erfaring fra å trene kvinnelige og mannlige utøvere i junior- og senioralder, barn og ungdom	Norges skiforbund: Trener 1 – 2 – 3 Olympiatoppen: Topptrenerutdanning	Ungdom i klubb
<i>Therese</i>	10 år Erfaring fra å trene kvinnelige og mannlige utøvere i ungdom og junioralder	Norges skiforbund: Trener 1 – 2 – 3	Videregående skole toppidrett
<i>Line</i>	12 år Erfaring fra å trene kvinnelige og mannlige utøvere i junioralder	Diverse trenerkurs gjennom Norges idrettshøgskole	Videregående skole – toppidrett
<i>Øystein</i>	10 år Erfaring fra å trene kvinnelige og mannlige utøvere i junior- og senioralder	Norges skiforbund: Trener 1 – 2 – 3	Videregående skole – toppidrett
<i>Ole</i>	2 år Erfaring fra å trene kvinnelige og mannlige juniorutøvere. Sporadisk trener for barn	Norges skiforbund: Trener 1 og 2	Klubbtrener

Figur 2: Sentrale kjennetegn ved informantene. Trener A, B og C er eldre beskrivelse for Trener 1, 2 og 3 (Norges Skiforbund, 2014).

Av figuren kan vi se at informantene har mellom 2 og 34 års erfaring som trener, med et gjennomsnitt på i overkant av 13 års trenererfaring. Alle informantene, med unntak av en, har lang erfaring som trener. Oversikten viser dessuten at trenerne har bred erfaring, da flere har trent både barn og ungdom, og har erfaring fra å trene både mannlige og kvinnelige utøvere. En del av trenerne har også erfaring fra å trene seniorutøvere på høyt nivå.

Trenergruppen må betegnes som å ha god trenerutdanning. Det ble uttrykt blant trenerne at de ser på kurs som en viktig kunnskapsarena for å utvikle seg som trenere, og de ønsket å ta mer trenerutdanning.

Fem av trenerne er i dag engasjert som trenere gjennom videregående skoler, hvor de har ansvar for fulltidsoppfølging av utøverne. Dette betyr at de fungerer som hovedtrener for utøverne, og har ansvar for treningsplanlegging og prestasjonsutvikling. Tre av trenerne har i tillegg engasjement i klubb. Bare en av trenerne har samme utøvergruppe på skolen og i klubben. En trener hadde ikke på det tidspunktet jeg intervjuet han, ansvar for noen utøvergruppe, men fungerte som veileder for flere utøvere.

I den videre analysen vil materialet presenteres med bruk av direkte sitat, og sammendrag av trenernes uttalte erfaringer. Trenernes bakgrunn kan påvirke hvordan utfordringer og strategier påvirker deres ledelse mot prestasjonsutvikling blant kvinnelige og mannlige utøvere.

5.2 LEDELSESFILOSOFI OG UTØVERRELASJON

Forskning (Becker, 2009; Enoksen, 2002; Greenleaf et al., 2001; Jowett & Cockerill, 2003; Wikeley & Bullock, 2006) viser at relasjonsbygging med utøverne er en sentral del av trenernes arbeid. I intervjuene ble trenerne utfordret på dette gjennom at de skulle beskrive seg selv som trener og hvordan de leder en trening, og hvilken filosofi de jobbet etter.

Flere av trenerne ga uttrykk for at det er vanskelig å beskrive seg selv som trener. Trenerne baserte mye av sine beskrivelser på tilbakemeldinger fra utøverne og de delte likevel mange tanker om hvordan de ønsket å opptre som trenere, og hva de legger vekt på i sin treningsledelse. En trener beskrev seg selv på denne måten:

Jeg prøver jo på en måte å se hver enkelt utøver ut i fra deres ståsted, – det blir jo en ulik behandling, for det skal de jo ha etter sine behov, og at alle skal ha like mye oppmerksomhet. Det føler jeg er en viktig grunnregel, når du er på en skole. (Mats)

Å gi alle lik oppmerksomhet var noe som ble lagt vekt på av flere trenere:

Jeg er veldig opptatt av å gi lik oppmerksomhet, for det har jeg erfaring med fra før, da jeg selv gikk på videregående. Da var det noen av trenerne som var dårlig på det. Da blir det at man som trener tenker litt ekstra på at alle skal føle seg like mye sett. (Ole)

Informantenes vektlegging av å se alle sammen, betyr at man oppnår et mer personlig forhold til utøverne (Rogers, 1959). Dette kan gjøre at utøveren føler at treneren er interessert i de som personer, noe som har vist å ha positiv påvirkning på prestasjonsutviklingen (Aas, 2010; Weydahl, 2010). Det ble også understreket av flere, at en god relasjon med utøverne er noe man streber etter i sin trenergjerning. En sa det på denne måten:

Jeg er opptatt av å involvere utøverne i egen utvikling, og få en god relasjon med utøverne. (Johan)

Dette kan tyde på at de ser at det å utvikle en god trener-utøver relasjon er viktig, særlig fordi utøver og trener bruker mye tid sammen (Greenleaf et al., 2001).

I en utøversentrert relasjon er det viktig å sette utøverens behov i sentrum, og det betyr at treningen ofte må individualiseres ut i fra hver enkelt utøver (Jones & Standage, 2006). Trenerne ble under intervjuet spurt om hvordan de differensierer på alder og kjønn innad i sine treningsgrupper:

Jeg differensierer mer ut i fra utøveren enn jeg differensierer ut i fra alder og kjønn. (Line)

Dette virker å være en dominerende tenkemåte blant trenerne i denne studien. De legger først og fremst vekt på utøverens treningsbakgrunn, og individualiserer ut i fra det. De understreket også at utviklingstrappa til Norges skiforbund fungerte som en viktig rettesnor for å differensiere treningsbelastningen, og for å kartlegge nivået til utøverne. En utfordring de påpekte, er at man må bli veldig godt kjent med utøveren for å se hvor mye hver enkelt kan tåle av trening, og at dette krever en god relasjon mellom trener og utøver.

Intervjumaterialet viser at trenerne stort sett legger vekt på varierte ledelsesform, noe som samsvarer med tidligere studier (Moen et al., 2014; Surujlal & Dhurup, 2012; Weydahl, 2010). Selv om de benytter seg av flere ledelsesformer, var de tydelig opptatt av å sette utøveren i sentrum. En trener sier han legger vekt på dette ved å være nysgjerrig og gjennom å bli kjent med utøveren:

Det er viktig at utøverne blir møtt på det de har å komme med, så det ikke blir en enveis tale. Man må lytte, må høre, må fange opp det utøveren har å si – for så å gripe fatt i det og bruke det videre. (Johan)

Dette viser at treneren setter utøveren i sentrum for relasjonen. Ved å lytte til utøveren, og gjennom det å innhente kunnskap om utøveren, blir han kjent med han og hans behov. Ifølge Jones and Standage (2006) gir dette grunnlag for at man kan ta avgjørelser til det beste for utøveren.

Når trenerne sier de legger vekt på en utøversentrert relasjon, vil jeg se nærmere på hva dette betyr i trener-utøver relasjonen. Trenerne selv beskriver at de har fokus på faktorer som lik oppmerksomhet, tillit, trygghet og støtte. Jeg vil se på hvilke strategier de benytter seg av for å få til dette og skape en best mulig prestasjonsutvikling for den enkelte, og hvilke utfordringer de møter i denne prosessen.

5.3 UTFORDRINGER OG STRATEGIER KNYTTET TIL TRENER-UTØVER RELASJONEN

5.3.1 Utfordringer og strategier knyttet til tid

I studien reflekterte flere trenere rundt hvordan en trener bør opptre i utvikling av utøvere, og her påpekes tidsaspektet som sentralt i en god trener-utøver relasjon. En trener uttrykte det slik:

Jeg tenker at for det første må treneren være veldig interessert, interessert nok til å bruke mye tid, for det krever mye tid å følge opp utøvere som skal bli gode. Du må ha god relasjon til utøveren, altså at man har en åpenhet så man er sikker på at man har den informasjonen som må til for å være med på å ta gode avgjørelser. Hvis du ikke har det så greier du ikke å vurdere, for du har ikke godt nok grunnlag for å ta neste steg. Utvikling er ikke først og fremst å sette opp et program, for så å gjennomføre programmet. Det går mer på kvaliteten på gjennomføringa av programmet. Hvor ærlig utøveren er i forhold til tilbakemeldinger, og hvor godt treneren greier å få utøveren til å være ærlig for å skape læring. (Johan)

Her tydeliggjør treneren at prestasjonsutvikling i en utøversentrert relasjonsledelse krever at treneren setter av tid til oppfølging av utøveren. Det viser at for å oppnå ønsket kvalitet i relasjonen, kreves det mye tid for å sette seg inn i utøverens situasjon. Noe som er grunnleggende i selvstendigjøring av utøverne (Jones & Standage, 2006). Kun ved å bruke mye tid og bli kjent med utøveren vil treneren erkjenne nok kunnskap for å hjelpe utøverne på individnivå (Hill, 2001; Rogers, 1959). Flere av trenerne så derimot på tidsaspektet som en begrensende faktor for å bygge nære relasjoner med utøverne. Det blir blant annet utdypet slik:

Det er en krevende prosess føler jeg. Du ser de (utøverne) ofte, men har sjelden veldig god tid til hver enkelt. Og da blir det at du tar det viktigste, (...). Men på samlinger og sånne ting har en jo litt bedre tid, og da møter jeg jo de på en litt annen plattform enn skolen. Det ser jeg jo er bra for å bli litt bedre kjent med utøverne. (Mats)

Ofte så opplever man at etter 2-3 år, så er det nok med et blick. I starten så er det nesten så du opplever at de er nervøse for å inn å prate. Så det tar tid. (Øystein)

Flere av trenerne fremhever at begrensninger med tid i treningshverdagen er noe som forsinker prosessen med å bli godt kjent med utøverne. Ved at prosessen med å bli kjent med utøverne tar lenger tid enn nødvendig, skaper dette utfordringer i å hjelpe utøvere på deres nivå, og det emosjonelt båndet mellom trener og utøver blir ikke etablert så tidlig som ønskelig (Horvath, 2000).

De fleste av trenerne i denne studien har ansvaret for utøverne mens de går på videregående skole, og disse rammene ble uttrykt å være utfordrende for å kunne skape gode relasjoner med utøverne. Disse trenerne sier at kommunikasjonen med utøverne ofte baserer seg på korte samtaler før og etter trening. En trener uttrykker dette slik:

På videregående så er det en hektisk hverdag. Du har treningstimene, og så skal utøverne rett på time, og da blir det ikke tid til samtaler. Så da tenker jeg at tiden i seg selv er en begrensning. Det blir ikke tid til å ha gode samtaler. (Johan)

Alle trenere påpeker derimot at de vektlegger å utvikle gode relasjoner til utøverne. De er med andre ord klar over hvor stor betydning dette kan ha på utøvernes prestasjonsutvikling. Men på bakgrunn av at det er liten tid til å ha gode samtaler, kan dette ha en negativ påvirkning på trener-utøver relasjonen og utøvernes utvikling. Sammenhengen mellom tidsbruk og prestasjonsutvikling er noe som er fremhevet har positiv påvirkning på utøvernes utvikling i

mange andre studier (Becker, 2009; Davis & Jowett, 2010; Greenleaf et al., 2001; Jowett & Cockerill, 2003).

Trenerne er klar over at tid er en utfordrende faktor, og at samtalene bør inkludere flere temaer for å sikre utøvernes prestasjonsutvikling (Enoksen, 1998). Derimot viser datamaterialet at samtalene med utøverne handler mest om treningsrelevante tema, hvor det å få satt opp et program for videre trening virker å være det som blir prioritert. Dette er i tråd med tidligere forskning (Cushion & Jones, 2006; Potrac et al., 2007) som viser at planlegging av trening er et prioritert tema. Dette tyder på at selv om trenerne virker å være klar over at det er viktig å bli kjent med utøverne, og at dette krever mye tid, ser det ut til at mesteparten av tiden mellom trener og utøver blir brukt på samtaler om trening, og lite om andre forhold som kan være viktige i en prestasjonsutvikling. Dette kan tolkes som en slags doxa (Bourdieu, 2000). Det vil si ved at trenerne ikke stiller spørsmålstegn ved denne praksisen, og ser på det som en naturlig prioritering av trenings samtalen.

Flere av trenerne fremhevet dessuten at relasjonsarbeidet ofte er mer tidkrevende i arbeidet med de kvinnelige utøverne:

Det er sikkert mange som er fristet til å si at damene er vanskeligere, fordi de ofte har flere spørsmål. Det kan å være ting som gjør at de ikke responderer på trening, som de selv ikke forstår, slik at du må bruke mer tid på å forklare hvorfor de ikke responderer slik som venninnen eller kompisen. Så da vil de så klart ha et større behov for å få mer informasjon og svar på sine spørsmål. Derfor kan det hende du må bruke mer tid på damene i forhold til herrene, fordi de responderer mer 'normalt', eller etter ei oppskrift. (Øystein)

Her påpekes det at kvinner og menn har forskjellige behov som det må tas hensyn til, blant annet i behovet for informasjon. Her antydes det også at kvinnene blir sett på som vanskeligere, fordi de oppfattes å skille seg ut fra den «normale» utøveren (Bourdieu, 2000). Den normale utøveren er ofte assosiert med en mannlig utøver (Hovden, 2012). Dette kan bety at de kvinnelige utøverne må opptre med doble kulturelle koder for å kunne tilpasse seg de normale utøverne. For å vite hvordan de skal oppføre seg i et maskulint felt, som langrennsfeltet, søker de mye informasjon og kunnskap om hvordan de kan få anerkjennelse, både som kvinner og som 'normale utøvere' (Hovden, 2000). Når trenerne uttrykker at det er mer tidkrevende å trene jentene, kan det også tyde på at de mangler den kunnskapen om jenters/kvinnens situasjon som behøves for å forstå de kvinnelige utøvernes rammevilkår.

Oppsummering

Tid viser seg å kunne være en begrensende faktor i trener-utøver relasjonen. Det kommer frem her at trenerne bruker lang tid på å bygge opp en god relasjon med utøverne, og har lite tid til samtaler. I samtalene ser det dessuten ut til at treningsrelevante tema blir prioritert, og relasjonspraten nedprioritert. Noe som kan virke negativt på utøvernes prestasjonsutvikling. Trenerne fremhever også at relasjonsarbeidet kan være mer tidkrevende i ledelse av de kvinnelige utøverne, på bakgrunn av at de søker mer informasjon om egen utvikling.

5.3.2 utfordringer og strategier knyttet til tillit

Flere studier (Carlson, 2011; Greenleaf et. al., 2001; Gould et. al., 2002; Moen et. al., 2014) viser at tillit er en av de mest fremtredende prestasjonsfremmende faktorene i en relasjon mellom trener og utøver. Under intervjuene kom det frem at flere av trenerne er klar over dette:

Jeg prøver jo å skape – i forhold til det med tillit – en gjensidig respekt, tenker jeg. Det er det jeg først og fremst prøver å opparbeide. (Øystein)

Tror det er viktig at utøveren åpner seg – skape ett tillitsforhold. At det som blir sagt, det blir mellom oss, ikke at jeg går og forteller det til andre trenere. (Therese)

Jeg tror at det med tillit og ærlighet er viktige ting for å få en god relasjon. At de opplever at jeg er ærlig ovenfor de, at jeg ikke går rundt og sier ting til de som de ikke føler er sant, og at jeg ikke roser mer enn de egentlig fortjener. Være ærlig og direkte med hverandre og gi beskjed om at dette opplever jeg at ikke er greit. At de får en tillit til at jeg sier i fra både når ting er bra, og ikke bra. Og at utøverne er trygg på at jeg er der for de, og står opp for de i de situasjonene de har behov for ekstra støtte. Jeg baserer mye på det å være ærlig ovenfor utøverne, og at de er ærlig tilbake i forhold til tilbakemeldinger i form av ting som jeg sier og gjør. (Line)

Trenerne tydeliggjør her i tråd med Flaherty i Berg og Ribe (2013, s. 35) at grunnlaget for en god relasjon med utøverne består av gjensidig tillit, gjensidig respekt og gjensidig frihet til å si det man ønsker. Når trenerne ble spurt om hva de mener et tillitsforhold består av,

fremhevet de kommunikasjon som et viktig aspekt. Blant annet snakker de om forholdet mellom tillit og god kommunikasjon slik:

Hvis du ikke har et godt forhold til utøverne, så er jo eneste grunnen til at de kommuniserer med deg som trener, fordi de veit de blir vurdert. Da vil det jo bli et helt annet fokus enn på prestasjonsutvikling. Jeg synes det er alfa og omega å ha en god kommunikasjon. For som sagt så er det mye informasjon du ikke får ut av utøveren uten at du prater med de. Ved å ha utøveren over flere år så lærer du utøveren å kjenne gjennom både blick og ansiktsuttrykk, så det er mange måter å kommunisere på. (Øystein)

Jo tettere vi kommer hverandre, desto bedre kjent blir vi, og desto lettere er det å fange opp ting underveis, og det er lettere å kommunisere. (Line)

Disse utsagnene antyder hvordan kommunikasjon er avhengig av et sterkt tillitsforhold, om den skal fungere optimalt. God kommunikasjon mellom trener og utøver, som er tilpasset utøvernes behov, påpekes som viktig for utøvernes prestasjonsutvikling (Hays et. al., 2007). Flere av trenerne sier at misforståelser i kommunikasjonen kan være en årsak til konflikt, og bunner ofte i uavklarte forventninger, noe som kan føre til at utøveren blir usikker og utrygg. Dette påpeker viktigheten av at trener og utøver forstår hverandre, og bruker samme språk (Hansen & Andersen, 2014).

Andre aspekter trenerne la vekt på i et tillitsforhold, var ærlighet i tilbakemeldinger, og tilgjengelighet. Det kommer likevel frem at flere av trenerne ikke tørr å være fullstendig ærlige i sine tilbakemeldinger til utøverne. Dette kan tyde på at de er usikre på tillitsforholdet, og noen fremhever at dette særlig gjelder de kvinnelige utøverne:

Du er litt mer forsiktig, og mer var på hvordan humør hun jenta er i, i dag. Det var en gutt, i det siste skirennet, så sa jeg til han: 'Du er ikke sur nei'. Etter han så resultatlista, så var han litt deppa. Det sier jeg ikke til ei jente! De er litt mer nærtagende, så ledelsesformen endrer seg litt. Det går mer på den relasjonspraten, det er den snakken til de etter og foran (...), i praten etter og foran, spesielt hvis jeg ser det har gått litt tungt, så er jeg litt mer var ovenfor jentene. Går noen runder med meg selv om jeg skal gå å snakke med den jenta som står og gråter, eller om det er lurt at jeg venter litt. (Kristian)

Dette viser at treneren forskjellsbehandler de kvinnelige og mannlige utøverne, og tar hensyn til at de ofte reagerer forskjellig. Han tilpasser seg utøvernes behov, noe som er vist å være positivt på prestasjonen til utøverne (Hays et al., 2007). Men det kan også bety at trenerne

tillegger det å være kvinne kollektive betydninger knyttet til kvinnelighet. Det betyr at de må behandles annerledes i tråd med hans fortolkninger av betydningen av kjønn. Det kan bety at de mannlige utøverne behandles mer individuelt enn de kvinnelige, og at de kvinnelige behandles utfra kjønnsstereotype forventninger (Bourdieu, 2000).

Oppsummering

Trenerne tillegger gjensidig tillit stor betydning i sine relasjoner med utøverne. De legger spesielt vekt på åpenhet i kommunikasjonen, for å sikre en optimal prestasjonsutvikling for utøverne. Trenerne fremhever hvor viktig det er å være ærlig med hverandre for å utvikle seg i en relasjon. Her kom det frem at flere av trenerne ikke turte å være fullstendig ærlige med de kvinnelige utøverne, på bakgrunn av at de ikke var sikre på tillitsforholdet.

5.3.3 Utfordringer og strategier knyttet til kompetanse

Trenerne opplever at deres kompetanse har stor innvirkning på tilliten utøverne har til de som trenere:

Gjennom å vise forståelse og ikke minst ha kunnskap, medfører at de har en tillit og en respekt for deg. (Øystein)

Dette er noe trenerne tydelig la vekt på i relasjonen til utøverne. De påpeker at de bruker sin fagkunnskap om idretten for å styrke troverdigheten til seg selv som trenere. Særlig gjelder dette kunnskap som de har ervervet seg fra sin egen satsing på langrenn. De har erfart at deres erfaring av det å være toppidrettsutøver, har hatt stor betydning for tillitsforholdet til utøverne. Dette er også noe som påpekes i tidligere studier (f.eks. Becker, 2009). De fremhevet også dette som en av grunnene for at de valgte å bli trener:

Det var vel det som trigga litt til å bli trener, det at en så at man hadde erfaring og ting å bidra med ovenfor den her utøvergruppa. (Line)

Derimot påpekte mange av trenerne også at de opplevde mangel på kunnskap. Blant de mannlige trenerne kom det blant annet frem at de av og til opplevde at de manglet kunnskap og forståelse for hvordan de skulle håndtere de kvinnelige utøverne, og at det kunne påvirke

prestasjonsutviklingen blant jentene. Tidligere forskning (Gustafsson et al., 2011) påpeker at kunnskapsmangel påvirker tillitsforholdet mellom trener og utøver og medvirker til negativ prestasjonsutvikling hos utøverne.

5.3.4 utfordringer og strategier knyttet til trygghet og støtte

Som et aspekt ved å oppnå et tillitsforhold mellom trener og utøver, ble det å skape trygghet hos utøverne lagt vekt på. Trenerne ønsket seg en relasjon preget av trygghet og støtte, og dette ble av trenerne blant annet beskrevet slik:

Jeg opplever at det å bygge trygghet hos utøveren er ganske viktig, og nettopp i den alderen de er i. Skal du prestere som idrettsutøver så må du ha en trygghet i det du gjør, og den ønsker jeg å være med å bidra til. (Line)

Jeg ønsker å være den støttende, den som bekrefter at du er i god form og at nå går du godt på ski. Jeg vil være med å gi støtte til utøverne ved å si at nå går du ut og gjør så godt du kan, og det er godt nok. (Marthe)

Her kommer det frem at disse treneren ønsker å skape trygghet gjennom å bekrefte utøveren sine sterke sider (Hekton, 2013). Ifølge Sandbakk & Tønnessen (2012) har treneren spesielt stor betydning for utøvere i junioralder, og det å legge vekt på trygghet og sosial støtte hos utøveren virker å være særlig viktig i perioden på videregående skole.

Sosial støtte ser dessuten ut til å ha større betydning for jentene enn for guttene. Flere mannlige trenere uttrykker at jentene er mer opptatt av å bli sett av treneren enn guttene. De opplever at jentene er mer opptatt av hva treneren mener, og søker mer tilbakemelding fra treneren enn det guttene gjør. Det hevdes at jentene ser ut til å søke anerkjennelse fra treneren, før de kommer med sine egne meninger. Det kan tyde på at kvinnene er utrygge på hva de skal gjøre for å få anerkjennelse og føle trygghet. En trener uttrykker forskjellen mellom kvinnelige og mannlige utøvere slik:

Jeg opplever at en del av jentene har mer behov for å prate. Hvert fall hvis du tenker på 16 åringene, så er det å forklare seg før og etter viktig. Kanskje de trenger enda litt tryggere rammer. Mens guttene er litt mer sånn; 'okei nå drar vi'. Så det er litt forskjell, at jentene må ha tryggere rammer. (Mats)

Tidligere studier (Hovden, 2000; Tjønndal, 2014) viser at dette kan tyde på at kvinnene er utrygge på hva deres annerledes kropp betyr på denne arenaen, og det fører til at jentene må bruke andre strategier enn guttene for å få anerkjennelse. De er ifølge Bourdieu (2000) mer usikre på sin rolle på feltet, fordi de på grunn av sin kjønns habitus har mindre symbolsk kapital å veksle inn enn guttene. For trenerne oppleves dette som et merarbeid, i form av mer støtte og oppfølging.

Flere av trenerne legger likevel vekt på at de opplever at jentene og guttene er både like og forskjellige, når det gjelder å søke trygghet og støtte. Med dette mener de at utøverne ikke bør tolkes i lys av sitt kjønn, fordi de opplever å finne ulike typer både av mannlige og kvinnelige utøvere. De påpeker at det er viktig at man tenker på at de alle er individer, som krever ulik oppfølgingen etter sitt nivå. Videre blir det sagt at man jobber etter de samme fysiske lovene for damer og herrer, men at det er rammene rundt selve treningen som oppleves forskjellig. Flere trenerne påpeker at de opplever at de kvinnelige utøverne har et større behov for å snakke enn sine mannlige kollegaer:

Jeg synes hvert fall mange av de jentene jeg har hatt, de liker den praten mer. Den omsorgen, og at du må være enda tettere på jentene. (Marte)

Jenter kan nok ha litt mer behov for den dype samtalen, det å bli sett og få diskutert igjennom ting som er med på å påvirke hverdagen deres. Jenter kan fort henge seg opp i bagateller, og er mindre flinke til å gi 'F'. (Line)

Jentene er mye mer analyserende på det de gjør. Ofte så holder det ikke å bare gi de en oppgave, for de må tenke mye mer på det, og vurdere frem og tilbake. Ting tar lengre tid, jeg tror ikke man gjør det på noen annen måte i forhold til guttene. Men du veit at du må prate mer med jentene. (Therese)

Disse erfaringene tyder på at jentene har større behov for trygghet og den sosiale støtten i relasjon med treneren enn det guttene har (Berg & Ribe, 2013). Flere trenere antyder at jentene er mer avhengig av bekreftelser for å kunne få trygghet i hvordan de skal oppføre seg. Det ser ut som jentene må ha disse bekreftelsene for å bli mer selvsikre. Dette kan vi se i sammenheng med deres kjønns habitus (Bourdieu, 2000). Som nevnt er langrenn en maskulin arena, hvor normene for prestasjon og oppførsel er implisitt maskuline. Dette kan bety at de kvinnelige utøverne har behov for en ledelsesform som er basert på trygghet og sosial støtte, der de får tydelig respons fra treneren at han/hun forstår utøveren (Rogers, 1959). Som

tidligere forskning viser (Jones & Standage, 2006), er dette sentralt for at utøveren skal oppnå sitt potensiale for idrettslig utvikling.

Oppsummering

Trenerne tydeliggjør her at trygghet og støtte er vesentlig i en trener-utøver relasjon der man jobber mot prestasjonsutvikling. Spesielt i junioralder ble dette vektlagt som vesentlig for å gi utøverne trygghet i treningsarbeidet. Datamaterialet viste at de kvinnelige utøverne så ut til å større behov for trygghet og støtte i relasjonen med treneren, enn de mannlige utøverne.

5.3.5 utfordringer og strategier knyttet til tydelighet

I tråd med tidligere forskning (Jowett & Ntoumanis, 2004), påpeker flere av trenerne betydningen av å være tydelig i kommunikasjonene med utøverne:

Målet mitt er å være en tydelig trener som gir ganske klare beskjeder, og prøver å gjøre meg godt kjent ovenfor utøverne, slik at de veit hvor de har meg. (Line)

Dette kan tolkes som at de ønsker å være rettferdige og forutsigbare i sin trenergjerning. Flere av trenerne la spesielt vekt på å være tydelig i en tidlig fase i utøvernes karriere, når utøverne er mest usikre:

For en junior så tenker jeg at hvis du er for coachende, så kan du gjøre utøveren mer usikker, for da føler de at treneren ikke helt har noe å gi de, så der må du kanskje være enda mer tydelig og klar, og veilede mer enn hva du gjør som senior trener. (Johan)

Jeg håper å være tydelig når det trengs å være tydelig. Når utøveren er usikker, da er det ikke er tid til diskusjon. Likens håper jeg å være åpen for diskusjoner når det er mulighet og rom for det. (Øystein)

Det er enkelte tilfeller der jeg ser at utøveren er veldig usikker, og ikke helt fokusert på det han skal gjøre. Da er jeg tydeligere, og går inn og sier at nå gjør du sånn og sånn. Så jeg prøver å lese situasjonen, og utøveren litt på hva som er riktig. (Line)

Dette viser at trenerne bidrar til å bevisstgjøre utøveren i sine valg, noe som også Sandbakk & Tønnesen (2012) fremhever er et viktig steg på veien mot selvstendigjøring av utøveren.

Selv om trenerne utdyper at de ofte vil være tydelige ovenfor sine utøvere, har de ofte erfart at utøvere opplever dette som kontrollerende, og trekker seg unna treneren. Dette kan tyde på at tilliten og tryggheten i relasjonen muligens ikke er på plass, og når treneren da er tydelig kan det føles som et angrep på utøverne.

5.4 MÅLSETTINGSPROSESS SOM LEDELSESSTRATEGI

Flere av trenerne vektlegger målsettingsarbeidet som en veldig viktig ledelsesstrategi for å skape prestasjonsutviklingen:

Det tror jeg er veldig viktig. Uavhengig av hva du skal prestere i, så må du ha et mål med det. (Therese)

Jeg ser at det å ha målsettinger er en viktig faktor for å skape motivasjon, og knytte opp imot prestasjonsutvikling og mestringsutvikling. Hvis du ikke har en målsetting er det vanskeligere å skape motivasjon. Ofte så starter vi med å sette et mål, og diskuterer om det er realistisk og deretter legger vi en plan på hvordan utøveren skal nå det målet. Det er viktig å bevisstgjøre utøveren på hvilke konsekvenser det vil ha ved å sette det målet i forhold til hva som må legges ned av treningsarbeid og hvilke prioriteringer utøveren må gjøre utenom treningen. Så målsetting bør absolutt være en sentral del i forhold til det å stake ut en kurs for utøveren. (Øystein)

I henhold til tidligere forskning (Kyllo & Landers, 1995), tyder dette på at målsettingene ser ut til å fungere som et utgangspunkt for treningsplanleggingen, og brukes som en rettesnor for hvilke prioriteringer utøveren må gjøre i treningshverdagen. Flere av trenerne legger også vekt på at målsettingene ofte fungerer som en forventningsavklaring mellom dem og utøverne. Det hevdes at det er gjennom målene de vet hva som kreves av de som trener for å hjelpe utøverne til å utvikle sitt potensiale.

Det virker å være en felles enighet blant trenerne å fokusere på både utviklingsmål og resultatmål. Med utviklingsmål mener trenerne fokus på å forbedre individuelle ferdigheter, på veien mot å nå et resultatmål. Dette viser at trenerne, i tråd med tidligere forskning (Abraham et al., 2006) er fokusert på å forbedre utøvernes delferdigheter, for å forbedre helheten.

Når det gjelder utarbeidelse av mål, er trenerne enige om fremgangsmåten. De påpeker at det er utøverne som må komme med hva de ønsker å oppnå med sin idrettssatsing. Trenerne sier at de fungerer som en diskusjonspartner og veileder i forhold til å planlegge treningen, og til å realitetsorientere utøverne i forhold til hvilke prioriteringer utøveren må gjøre for å oppnå målet. De legger vekt på at målet må være realistisk, og at de ofte må inn med justeringer i forhold til de forutsetninger utøverne har. Likevel påpekes det, i tråd med andre studier (f.eks. Kyllø & Landers, 1995), at målet må være såpass høyt at utøveren må ha en god utvikling for å nå det. De påpekte også at de hadde erfart at om målet blir for høyt, går det utover utøvernes motivasjon.

Flere av trenerne antyder at jentene ofte er mindre offensive i målsettingsprosessen, enn guttene. De opplever at jentene setter seg veldig lave målsettinger i forhold til sine forutsetninger. De oppfatter imidlertid guttene som vel offensive, fordi de ofte ikke har forutsetninger for å nå de målene de setter seg. Når det gjelder jentene tror de at dette kommer av at jentene er redd for å mislykkes. De ser at jentene heller vil sette seg lave mål, og oppnå de, fremfor å ikke nå dem. Flere av trenerne har derimot erfart at jentene ofte har et personlig mål, som er høyere enn det de deler med treneren og med andre. Dette gjør at trenerne opplever at det er uklart hva jentene ønsker med treningen og satsingen sin. Ifølge Horvath (2000) påvirker uenighet om mål trener-utøver relasjonen i en negativ retning, da det emosjonelle båndet ikke er på plass i relasjonen.

Men hvordan er det mulig å forstå hvorfor jentene setter seg lave mål, og ofte kortsiktige mål? Er dette en strategi for å lettere kunne oppnå anerkjennelse for det de gjør. Det som er en nærliggende forklaring her, er at de er redde for å mislykkes fordi de er mer sårbare enn guttene. Tidligere forskning (Hovden, 2014) har vist at fallhøyden for de kvinnelige utøverne er større på en maskulin arena. Dette kan vi se i sammenheng med deres kjønnshabitus, og at kvinnene på bakgrunn av sin fysiske kapital har mindre makt på feltet enn de mannlige utøverne. Da vil fallhøyden være stor hvis resultatene uteblir. På denne måten må de kvinnelige utøverne bevise mer enn de mannlige for å bevare sin posisjon i feltet (Hovden, 2014).

Det at jentene setter seg defensive mål i samråd med trener, påpeker de at er en utfordring i deres trener-utøver relasjon. De virker å være usikre på hvordan de skal løse disse utfordringene og bidra til at jentene setter seg ambisiøse, men realistiske mål. Dette kan være en utfordring da jentene driver en idrett som er dominert av mannlige trenere og det er

interessent å se hvilken innvirkning dette vil ha på hvor ærlige de kvinnelige utøverne er i målsettingsprosessen. Som tidligere nevnt viste datamaterialet at målsettingene til utøverne fungerer som en rettesnor i treningsarbeidet (Kyllo & Landers, 1995). Dette på bakgrunn av at det er gjennom målsettingene trenerne legger opp treningen mot en hensiktsmessig prestasjonsutvikling. Utøvernes mål legger også retningslinjer for hvilke prioriteringer utøverne må gjøre utenfor idrettsfeltet, når det gjelder skole, familie og venner. Når trenerne er usikre på utøvernes mål, kan det få konsekvenser for oppfølgingen. Noe som er i samsvar med tidligere forskning (Abraham et al., 2006). Ved usikkerhet i relasjonen kan man og miste det emosjonelle båndet i trener-utøver relasjonen (Bordin, 1994), som igjen vil ha negativ innvirkning på prestasjonsutviklingen til utøveren.

Oppsummering

Trenerne bruker utøvernes målsettinger som en strategi for prestasjonsutvikling. De tillegger målene til utøverne stor betydning, da disse legger føringene for planlegging av trening og oppfølging av utøverne. De bruker utviklingsmålene som steg på veien for å nå resultatmålene. Det er felles enighet blant trenerne at målene blir satt av utøverne, men at de fungerer som en diskusjonspartner og veileder i målsettingsprosessen. Trenerne legger vekt på bevisstgjøre utøverne om hva som kreves av trening og hvilke prioriteringer de må gjøre utenfor idretten, for at de skal nå sine mål. Trenerne opplever de kvinnelige utøverne som defensive i sine målsettinger, noe som fører til utfordringer i trener-utøver relasjonen, da trenerne er usikre på om kvinnene er ærlige i sine målsettinger.

5.5 STRATEGIER FOR IVARETAKELSE AV UTØVERNES HELHETLIGE LIVSSITUASJONS

Trenerne uttrykker at utøvernes livssituasjon på mange måter kan være en utfordring for prestasjonsutviklingen hos utøverne, og hvordan forhold som venner, familie, skole, treningsmiljø og puberteten kan påvirke deres treningshverdag. En av de uttrykte det slik:

Det er en komplisert verden med både skole og vennerelasjoner. Så en prøver jo å ha en innsikt i det som skjer rundt de. Noen er veldig åpne og noen er veldig lukket på det som foregår. Ofte så ligger forståelsen på hvorfor de responderer på trening/ikke responderer på trening i den belastningen som de opplever utenom idretten. Den relasjonen de har med foreldre, kjæreste eller venner kan ligge til grunn for at du ser en helt ulik utviklingsrespons på akkurat samme type treningsbelastning. (Øystein)

Utøverens helhetlige livssituasjon oppfattes av trenerne som en viktig grunn til at mange utøvere blir utbrent og bekymrer seg mye. Også i denne sammenheng påpeker trenerne at de erfarer en forskjell mellom jenter og gutter, knyttet til hvordan de prioriterer hverdagen sin utenom treningene. Selv om trenerne fremhever et stort prestasjonsfokus blant alle utøverne både når det gjelder skole og idrett, hevdes det at dette prestasjonsjaget er mer fremtredende hos jentene enn hos guttene. De trekker frem at guttene er flinkere til å gi litt mer 'faen' enn jentene. De opplever at jentene er mer opphengt i å prestere bra på mange arenaer, de bruker mye tid på skolearbeid og mye tid på venninnegjengen, samtidig som de vil prestere bra i langrenn, og ofte i flere andre idretter. Dette forklarer trenerne med at jentene ofte er mer samvittighetsfulle, særlig når det gjelder sitt sosiale ansvar ovenfor venner og familie. Guttene oppleves som flinkere til å si nei, og prioritere idretten og de målene de har satt seg innenfor langrenn. Det er flere faktorer som nevnes som kan forklare hvorfor jentene oftere bekymrer seg og blir utbrent:

Jeg tror det med kropp og egen utvikling preger jentene mer. De grubler kanskje litt mer, når de ikke får den responsen på trening de ønsker, og bekymringene rundt at de ikke presterer. Når de ikke får de resultatene de er så opptatt av, bekymrer de seg mye rundt hvorfor. Jeg tror at topplokket går litt jevnere hos jentene enn hos guttene. (Øystein)

Det er tydelig at trenerne bekymrer seg for dette, fordi det ofte fører til dårlige prestasjoner og mer stress, noe som også andre studier viser (Gold et al., 2005; Seyle, 1978). Ifølge Gustafsson et. al. (2008), Cresswell (2009) og Sincero (2012) vil langvarig påvirkning fra den

samme stressfaktoren utvikle seg til kronisk stress, og vi får det som trenerne her betegner som utbrente utøvere. Samtidig som trenerne er klar over at jentene tenker og grubler mye, virker det ikke som de helt forstår hvor sårbare jentene er når de ikke får resultatene de ønsker, og den anerkjennelsen de behøver for å få selvtillit til å prestere. De ser ikke hva det kan innebære å ha en kvinnelig kjønnshabitus på en mannsdominert arena (Bourdieu, 2000; Hovden, 2000).

Som tiltak for å unngå utbrenthet hos utøverne, sier trenerne at de legger vekt på å ta vare på helheten rundt utøveren, slik at totalbelastningen ikke skal bli for stor. Dette innebærer for eksempel at de går igjennom utøvernes studieplaner, og hjelper de med prioriteringer slik at utøverne kan prioritere mer hvile og restitusjon i perioder med høy treningsbelastning. De påpeker at dette krever at de må være tett på utøverne, slik at de vet hva som foregår både på skolen, på trening og hjemme. Bare slik kan de ha en viss kontroll på totalbelastningen til utøverne.

Trenerne opplever ofte at i tillegg til at utøverne ofte har veldig høye forventninger til seg selv, opplever de et press fra eksterne personer, som foreldre og andre voksenpersoner. Dette hevder de bidrar til at det er et ekstremt press som legges på skuldrene til mange av disse unge utøverne. Samtidig erkjenner trenerne at de også må ta mye av ansvaret for det forventningspresset utøverne opplever, og bemerker at de med sin væremåte ofte er med på å påvirke utøverne negativt. De påpeker derfor at de må ha et bevisst forhold til hvordan de opptrer, og snakker med sine utøvere hele tiden. For å minske presset prøver de å være opptatt av hvordan personen har det, og ikke den plasseringen de får på resultatlista.

Trenerne var også opptatt av hvordan det sosiale miljøet er viktig for at utøverne skal prestere og oppnå prestasjonsutvikling innen idretten:

*Som trener og utøver selv, så mener jeg det er alfa og omega å ha et godt og trygt miljø.
(Øystein)*

I den gruppen jeg har nå, er det veldig godt samhold og de er en god vennegjeng alle sammen. De treffes utenom fellestreningene og trener i lag, og gleder seg over hverandre hvis en gjør det bra. Det blir en bedre treningsgruppe hvis alle har gjensidig respekt for hverandre og er gode venner. (Ole)

Det sosiale miljøet er viktig for både jentene og guttene. Kanskje enda viktigere for jentene at de har et miljø. De er ofte sånn at de søker dit flest er, så kanskje miljøet er enda viktigere for jentene. (Mats)

Dette viser at trenerne tillegger det sosiale miljøet stor betydning, selv i en individuell idrett som langrenn. Denne holdningen til miljøets betydning ser ut til å stemme godt overens med tidligere forskning på lagidrett (Carron et al., 2002; Zakrajsek et al., 2007). Som antydning over ble det uttrykt ulike erfaringer knyttet til betydninger av det sosiale miljøet og kjønn.

Trenerne hadde en oppfatning om at diskusjoner av sosiale problemer er mer sentrale i jentemiljøer. De oppfattet at det blant annet var mer baksnakking og misunnelse i jentemiljøer. Det kan tyde på kjønnsstereotype oppfatninger om kvinner, særlig fordi de ikke snakker om det som et miljøproblemer, men som et kvinneproblem som det er opp til kvinnene selv å løse (Bourdieu, 2000).

Trenerne har videre erfaringer med at guttene har lettere for å fungere som en gruppe enn det jentene har, og påpeker at guttene er flinkere til å akseptere hverandres valg:

Det kan fort være litt mer drama på jentesiden. Det at noen velger å starte økta, selv om ikke alle er kommet, kan skape mer splid i en jentegruppe enn i en guttegruppe. Det er nok litt med den aksepten i gruppa, der du ikke skal gjøre noe som andre ikke gjør. Det er litt mer sårt i en jentegruppe enn i en guttegruppe. (Øystein)

Det antydes her at man må jobbe mer aktivt med miljøet i en gruppe bestående av jenter, sammenlignet med en utøvergruppe bestående av gutter. Dette er også en holdning tidligere studier har vist (Carron et al., 2002). En av trenerne jobbet etter en filosofi om å skape større samhold mellom kjønnene, slik at de kan lære av hverandre. Hun gir uttrykk for at hun derfor ikke er noen forkjemper for å skille trenergruppene etter kjønn. Ved å blande kjønnene antyder hun at man da kan forhindre at det blir flere grupperinger innad i en jentegruppe. Hun mener at guttene, med sin væremåte, virker positivt på jentene, slik at de lærer av guttene. Det kan fortolkes slik at det er viktig å få jentene til å lære seg guttene sin væremåte og normer, fordi dette virker positivt på jentenes prestasjoner. Det sies derimot lite om hva guttene kan lære av jentene. Dette sier noe om hvordan de maskuline væremåtene og normene blir oppfattet som de mest effektive og naturlige når man snakker om prestasjonsutvikling i langrenn (Bourdieu, 2000).

Når trenerne snakker om hvordan de ivaretar utøvernes helhetlig livssituasjonen, trekker flere frem puberteten som en stor utfordring, og en utfordring som er størst blant de kvinnelige utøverne. En av dem har erfart dette slik:

Ut ifra de årene jeg har med erfaring å trene kvinnelige utøvere, så ser man at responsen på trening er veldig forskjellig i forhold til mange av guttene. Spesielt i den tiden de går inn i puberteten og frem til første år som senior. I forhold til det med syklus, menstruasjon, og hvor sterkt de blir påvirket av det, og hvordan dette påvirker responsen på trening. Så treningen må finjusteres enda mer på damene enn på guttene. Der vil individualiseringen og tilpasning for hver enkelt utøver være litt større, så differensieringen kan bli større på damesiden enn på herresiden. (Øystein)

Denne treneren antyder hvordan de biologiske forskjellene mellom kvinner og menn må tas hensyn til i utvikling av utøvere. Dette gjelder spesielt i forhold til respons på trening. Denne erfaringen understøttes av tidligere forskning som har vist at prestasjonene variere med de ulike fasene i menstruasjonssyklusen (Fomin et al., 1989), og tyder på at det er hensiktsmessig å legge opp treningene deretter. Trenerne reflekterte i tillegg rundt dette og hva pubertetsutviklingen har å si for prestasjonsutviklingen til jentene.

Det er en tendens til at prestasjonen går ned i forbindelse med at de går inn i puberteten, spesielt det med økt fettmasse og litt annen kroppsammensetning. I tillegg til at den enkelte har store utfordringer i forhold til menstruasjonssyklus som gjør at de i periodene det står på som hardest, nesten ikke bør trene. Da vil det være naturlig at treningsbelastningen justeres ned og at de da vil få en tregere progresjon, eller senere utvikling i forhold til prestasjonsnivå. (Øystein)

Her tydeliggjør treneren at det å legge opp treningen etter menstruasjonssyklusen, kan være fruktbart for prestasjonsutviklingen til de kvinnelige utøverne (Fomin et al., 1989). Treneren hevder her at de harde treningsperiodene bør legges til de fasene der prestasjonene viser seg å være best, mens lette treningsperioder bør legges til de periodene der prestasjonen har vist seg å variere mer. I en utøversentrert relasjon er dette noe som må tas hensyn til hos de kvinnelige utøverne for å sikre en hensiktsmessig prestasjonsutvikling (Jones & Standage, 2006). Da kvinnene ofte får økt fettmasse i forbindelse med puberteten, vil prestasjonene ofte gå ned i en periode kroppen forandrer seg. Ved en slik uspesifikk forandring, kan det føre til mye tankevirksomhet og stress for de utøverne som opplever dette (Seyle, 1978). Vedvarer dette

stresset uten at utøverne blir bevisstgjort på at dette er en naturlig utvikling, kan det føre til at utøverne blir utbrent (Gustafsson et al., 2011).

Selv om flere antyder at pubertetsutviklingen hos jenter har en negativ påvirkning på prestasjonsutviklingen, er det likevel fåtall av trenerne som tar opp dette med de kvinnelige utøverne:

Menstruasjon var jo aldri noe tema blant mine utøvere, men det burde jo ha vært det! Jeg hadde det ikke som et tema. For min del så er det vanskelig – jeg veit ikke helt – og jeg hadde ikke helt kunnskapen, så jeg lot være å ta det som et tema – det er det enkleste. (Johan)

Hvis du ikke har svar eller forståelse selv som trener, så er det vanskelig og litt tabu å gå inn på en del i forhold til menstruasjonssyklus, (...). Men jeg føler at så lenge du klarer å knytte det opp til noe teoretisk så er det en trygghet både for meg og for utøveren. (Mats)

Dette kan tolkes som at flere av trenerne er klar over at i en god trener-utøver relasjon må man diskutere de utfordringer kvinnelige utøvere møter, her som nevnt knyttet til pubertetsutvikling. Det erkjennes at treningen må legges opp på en annen måte hos jentene enn guttene. Samtidig er det tydelig at dette er vanskelig for de mannlige trenerne å snakke om og noe de uttrykker at de mangler kunnskap om. Dette kan tyde på at det emosjonelle båndet til de kvinnelige utøverne ikke er sterkt nok (Horvath, 2000).

Oppsummering

For å ivareta utøvernes helhetlige livssituasjon la trenerne først og fremst vekt på å bevisstgjøre utøverne om totalbelastningen, spesielt ved å samkjøre studiebelastning og trening. Trenerne fremhevet at de opplevde et økende prestasjonspress blant utøverne, og at dette dreide seg om å prestere på alle arenaer i tillegg til idretten. Spesielt for de kvinnelige utøverne var trenerne bekymret for hvordan grubling påvirker deres prestasjonsutvikling. Det sosiale miljøet ble av alle trenerne oppfattet som viktig for utøverne, men de påpekte at det må jobbes mer aktivt med miljøet i en jentegruppe enn en guttegruppe. I tillegg så fremstod det som at pubertetsutvikling var en utfordring for de mannlige trenerne i relasjon med kvinnelige utøvere. Selv om de var klar over utfordringene menstruasjon kan skape for kvinnelige utøvere, var terskelen høy for å snakke om det med de kvinnelige utøverne.

5.6 BETYDNINGER AV TRENERENS KJØNN

I langrennssporten er det overvekt av menn i de fleste lederroller, fra trenere til støtteapparat. Under intervjuet ble trenerne spurt om hvordan de tror trenerens kjønn kan påvirke prestasjonsutviklingen til de satsende kvinnelige og mannlige utøverne. Blant trenerne ble dette uttrykt slik:

Jeg tror ikke kjønnnet avgjør om du er en god trener eller ikke, det er mer typen. (Kristian)

Jeg tror nok både kvinnelige og mannlige trenere har forutsetninger for å lykkes, det ser en jo. Jeg tror det er mer egenskapene til treneren som er avgjørende og ikke kjønnnet. (Line)

Jeg tror det handler like mye om at du som trener har tid til hver enkelt utøver som om du er mann eller dame, og at du klarer å ha både den objektive rollen og er interessert i utøveren. Har du de egenskapene, så tror jeg ikke om du er mann eller dame spiller noen rolle. (Øystein)

Så lenge en trener er villig til å utvikle seg og tilpasse seg det en skal jobbe med, så tror jeg det er viktigere enn om du er mann eller dame. (Line)

Her ser vi at det er enighet blant trenerne at så lenge du gjør den jobben som forventes av deg som trener, og klarer å tilpasse deg, og utvikle deg, burde det ikke ha noe å si om du er mann eller kvinne. Men selv om trenerne virker å være enige om at kjønn ikke har betydning, kommer det i intervjuene likevel frem oppfatninger om hvordan kjønn kan ha betydning for trener-utøver relasjonen:

Ofte så vil guttene ha mannlige trenere. Det var litt utfordrende i starten, det at de skulle ha kvinnelige trenere, for de har mer tro på herretrenere virker det som. Guttene er jo litt «tøffere» og uttrykker en holdning som er litt sånn 'skal du trene meg du som er jente'. Det er jo forståelig det, man tenker jo ofte på menn som trenere. (Therese)

Dette kan tolkes som at betydningen av kjønn skaper utfordringer i oppbygningen av tillitsforholdet til utøverne. Dette er også i tråd med funn i andre studier (Hovden, 2012; Tjønndal, 2014). De mannlige trenerne blir som her, ofte sett på som normen for en trener, og særlig tar gutter/menn dette for gitt (Hovden, 2014; Jenkins, 1992). Dette peker på at mannlige trenere er en del av doxa og det naturlige, og noe annet oppfattes som unntak (Wilken, 2008). Når guttene sier de helst vil ha mannlige trenere, kan dette tyde på at de har vært i en kontekst, hvor treneren alltid har vært mann, og dette har blitt en del av utøvernes

habitus (Aakvaag, 2008). Det betyr ofte at det er utfordringer i å skape tillit når utøveren møter en kvinnelig trener. Slike oppfatninger gjør at prosessen med å bygge opp en god relasjon til en kvinnelig trener er mer utfordrende og tar ofte lengre tid (Hovden, 2012).

Flere av trenerne var likevel av den oppfatningen at det er viktig med kvinnelige trenere, og særlig å ha med kvinner i et trenersteam:

Jeg tror at kvinnelige trenere hadde vært bra. Jeg synes det er altfor mye mannsdominert i langrennssporten på trenersiden, og i idretten generelt. (Marte)

Det er jo ikke tvil om at kvinner forstår kvinner bedre. I forhold til det å skape forståelse og kunnskap hos kvinnelige utøvere, er det en fordel å være kvinne. (Øystein)

Jeg tror vi kunne prestert litt bedre hvis vi hadde hatt ei jente i lag med oss i junior og seniorgruppa. Jeg tror det hadde vært med på å øke totalen. Det er helt sikkert elementer som hadde gjort at vi hadde blitt enda bedre. (Kristian)

Det tyder på en forståelse blant trenerne for viktigheten av å ha kvinnelige trenere. De argumenterer for at trenersteam bestående av en kvinnelig- og en mannlig trener er positivt og viktig i en trenergruppe bestående av utøvere av begge kjønn. Som vist tidligere synes mannlige trenere på flere måter at det er utfordrende å forholde seg til kvinnelige utøvere, og de vet ikke helt hvordan de skal håndtere disse utfordringene. Oppfatninger blant de mannlige trenerne er derfor at kvinnelige trenere ofte forstår jentene bedre fordi de deler flere sosiale identiteter med dem. Det betyr at de har kunnskap og erfaring om hva det vil si å være jente, og da særlig i et mannsdominert langrennsmiljø. De mannlige trenerne erkjenner at de ofte ikke har den kunnskapen som trengs for å møte jentene på deres premisser. Det påpekes at det i aldersgruppen fra 15-16 år og ut junioralder, er et klart behov for et trenersteam bestående av både kvinner og menn fordi det er viktig at både mannlige og kvinnelige utøvere har trenere som kan være gode rollemodeller (McCharles, 2010).

De kvinnelige trenerne påpeker dessuten at når de selv var aktive, tenkte de ikke over at de hadde mannlig trener, eller at det bare var menn som var trenere og ledere i miljøet. Dette viser hvordan det mannlige har blitt gjort naturlig og selvsagt på langrennsarenaen, og hvordan de kvinnelige trenerne oppfattet dette som en slags sosial orden (Bourdieu, 2000). Dette viser også hvordan doksaen på langrennsfeltet virker. Datamaterialet viser også til holdninger hvor det hevdes at det ikke forventes av en kvinnelig trener at hun skal kunne gjøre det samme jobben som menn, for eksempel på dagens landslag for kvinner i langrenn.

Dette viser noe av effektene av det Bourdieu (2000) kaller symbolsk vold. Dette tyder på at bare det å være mann gir større autoritet som langrennstrener. Likevel ble det påpekt at mannlige trenerne er best på de utøverne som er gode, og det ble uttrykt skepsis på hvor gode trenere de for eksempel er på de kvinnelige utøverne som møter motgang. Flere av de mannlige trenerne mente at kvinnelige trenere legger mer vekt på å være støttende og lyttende i sin trenergjerning, og derfor er de flinkere til å håndtere utøvere som sliter. Blant annet ble det sagt dette om den kvinnelige ledelsesformen:

Er du kvinnelige trener og klarer å beherske det å være klar og tydelig, så er det ikke noe problem. (...) De kvinnelige trenerne som har de egenskapene, er både flinke trenere på individnivå, og flinke til å lede treningsgruppen. (Øystein)

Dette antyder at samtidig som de kvinnelige trenerne skal tilpasse seg de mannlige kodene, får de også rollen som omsorgsgiver, en som med sin kvinnelighet kan skape trygghet og støtte til utøverne. Dette er et eksempel på hvordan den symbolske volden mot kvinner tar form, ved at egenskaper knyttet til god ledelse er gjort implisitt maskuline (Bourdieu, 2000). Dette viser at trenerens kjønn tillegges flere betydninger, og det blir spennende i fremtiden å se om disse betydningene endres og hvor lang tid det tar før kvinnelige trenere anerkjennes på lik linje med sine mannlige kollegaer.

Oppsummering

Det er i langrennssporten, som i de fleste andre idretter, overvekt av menn som trenere og ledere. Ut i fra trenernes erfaringer tyder det på at kjønn kan skape utfordringer i oppbygningen av tillitsforhold til utøverne, spesielt i en relasjon bestående av kvinnelig trener og mannlig utøver. Likevel vektlegger trenerne viktigheten av å ha trenere av begge kjønn i en utøvergruppe bestående av kvinnelige og mannlige utøvere, slik at utøverne har gode rollemodeller. Kjønn tillegges derfor flere betydninger i en trener-utøver relasjon, og den kvinnelige ledelsesformen blir sett på som mer støttende enn den mannlige. For de kvinnelige trenerne medfører dette at samtidig som de tar den tydelige 'normale' trenerrollen, som er tillagt det mannlige, skal de med sin kvinnelighet være omsorgsgiveren som gir trygghet og støtte.

I det videre vil jeg sammenfatte analysen, og oppsummere de sentrale funnene som kom frem under analysering av datamaterialet.

6. OPPSUMMERING OG AVSLUTNING

I dette kapittelet vil jeg presentere noen av de sentrale funnene som kom frem i analysen av datamaterialet, og hva denne oppgaven kan bidra med av ny kunnskap. Avslutningsvis vil jeg se på hva som burde gjøres av fremtidig forskning, for å generere ytterligere kunnskap om trener-utøver relasjonen i langrenn.

6.1 SENTRALE FUNN

I denne oppgaven har jeg sett på hva som karakteriserer trenerens ledelse i prestasjonsutvikling av kvinnelige og mannlige utøvere i langrenn. Jeg har spesielt hatt fokus på hvilke utfordringer og strategier trenerne møter på i utvikling av utøvere. I den forbindelse har jeg sett på aspekter som relasjonskompetanse, ivaretagelse av utøvernes helhetlige livssituasjon og betydning av trenerens kjønn i trenerens ledelse.

De kvalitative analysen viser i overensstemmelse med tidligere forskning (Moen et al., 2014; Surujlal & Dhurup, 2012; Weydahl, 2010), at trenerne benytter en ledelsesform som varierer. Datamaterialet viste for eksempel at trenerne legger vekt på utøvernes bakgrunn, både med tanke på treningserfaring og andre faktorer som kan påvirke prestasjonsutviklingen. Det viste seg å være stor enighet blant trenerne om å sette utøveren i sentrum i sine ledelsesformer, noe som er hevdet er den beste måten å lede på (Jones & Standage, 2006). Trenerne uttrykte at de ønsket en trener-utøver relasjon, hvor de har fokus på relasjonskompetanse som en strategi. Ved å ha fokus på relasjonskompetansen vil man ifølge Martinsen (2005) genere en god prestasjonsutvikling.

Analysen belyste hvordan trenerne måtte håndtere flere utfordringer i oppbygningen av gode relasjoner til sine utøvere. En av de mest sentrale utfordringene viste seg å være å ha nok tid til utøverne. Den begrensende faktoren knyttet til tid, viste seg å være en travel hverdag, hvor utøverne og trenerne 'løper' fra trening til skole, til trening igjen. Det viste seg at en kort treningsprat ble hyppigst brukt i forbindelse med trener-utøver samtalene, noe som vil forsinke relasjonsbyggingen til utøverne. Dessuten kom det frem at det å trene kvinnelige utøvere, krever mer tid enn å trene mannlige utøvere. De kvinnelige utøverne er med avhengig av informasjon. Spesielt de mannlige trenerne så på dette som en utfordring. Kvinnene ble oppfattet som mer krevende på bakgrunn av at de skiller seg ut fra den normale maskuline utøveren (Bourdieu, 2000).

Analysen viser til at når trener og utøver har liten tid sammen, møter trenerne større utfordringer knyttet til tillit, trygghet og støtte. Trenerens virkemiddel for å oppnå tillit var blant annet ærlighet, åpenhet og gjensidig respekt. De mannlige trenerne fant det å være ærlige ovenfor de kvinnelige utøverne mer utfordrende enn å være ærlig med de mannlige utøverne. Dermed ble det vanskeligere å oppnå en gjensidig avhengig tillit i en mannlige trener-kvinnelig utøver relasjon. Da dette kan ha bakgrunn i at mannlige trenere har for lite kunnskap om kvinnelige utøvere og deres rammevilkår, tyder det på at kvinnelige utøvere behandles ut fra kollektive betydninger og kjønnsstereotype forventninger (Bourdieu, 2000).

Tillit og trygghet påvirker hvor tydelig treneren er i relasjonen til utøveren. Ved å være tydelig ønsket trenerne å redusere usikkerhet blant utøverne, og bevisstgjøre utøvernes valg. Samtidig viser deg seg at om trenerne blir for tydelig, uten at nødvendig tillit og trygghet er på plass, oppleves dette ofte kontrollerende på utøveren. Analysen viste dessuten at mannlige utøvere har større behov for tydelighet fra treneren, enn de kvinnelige utøvere. Dette kan henge sammen med at jentene er sårbare på et maskulint felt som langrenn og fallhøyden blir stor hvis en for tydelig trener virker som et angrep på disse (Hovden, 2014).

Målsetting som strategi for prestasjonsutvikling ble trukket frem som svært betydningsfullt for fokus og retning i treningsarbeidet. Trenerne erfarte her en vesentlig forskjell blant de kvinnelige og mannlige utøverne. Fordi de kvinnelige utøverne var mer defensive i målsettingsprosessen, oppfattet trenerne at de setter seg lavere mål enn de mannlige utøverne, og også underkommuniserte sine mål. Dette er et tegn på hvordan kjønnsmakten fungerer i dag, og for å få lik anerkjennelse som de mannlige utøverne er de kvinnelige nødt til å bevise mer (Hovden, 2014). Slik kan lave målsettinger for kvinnelige utøvere brukes som en strategi for å oppnå anerkjennelse på feltet.

Analysen av trenerens strategier for å ivareta utøvernes helhetlige livssituasjon, viste at trenerne var bekymret for det store prestasjonsjaget utøverne møter i dagens samfunn og trenerne var usikre på hvordan de skulle håndtere dette. For å forhindre at presset skapte unødvendig mye bekymringer og stress for utøverne, var trenerne opptatt av å være tett på utøveren hele tiden. Da det er vist at for mye bekymringer og stress kan føre til utbrente utøvere (Cresswell, 2009; Gustafsson et al., 2008; Sincero, 2012), og at dette ofte gjelder kvinnelige utøvere (Moen et al., 2016), kan det tyde på at trenerne ikke er tett nok på utøverne og må i fremtiden ha et enda tettere forhold til utøverne for å forhindre utbrenthet.

I henhold til tidligere forskning (Carron et al., 2002; Zakrajsek et al., 2007) ble miljøets betydning trukket frem som svært betydningsfullt for utøvernes helhetlige utvikling også i denne studien. Det ble derimot oppfattet at de kvinnelige utøverne er mer avhengig av det sosiale miljøet enn de mannlige utøverne. Det kan tyde på at de kvinnelige utøverne er mer avhengig av å ha støtte fra andre kvinnelige utøvere, for å tilpasse seg det maskuline feltet. Denne koblingen kan vi se i sammenheng med at kvinnene blir tillagt kollektive betydninger på langrennsfeltet, og på bakgrunn av deres kjønns habitus må operere med doble koder for å få anerkjennelse på feltet (Hovden, 2000). Pubertet viste seg å være en krevende utfordring for trenerne å håndtere, og dette gjaldt spesielt i relasjonen mellom mannlig trener og kvinnelig utøver. Det viste seg å være vanskelig for de mannlige trenerne å snakke om menstruasjon med de kvinnelige utøverne selv om var klar over påvirkningen dette kan ha på kvinners prestasjonsutvikling.

Datamaterialet viste at potensielle tiltak for å kunne møte de kvinnelige utøvernes utfordringer bedre, ofte ble diskutert. Det ble fremhevet at trenerteam bestående av en mannlig og en kvinnelig trener vil mest sannsynlig virke positivt inn på prestasjonsutviklingen for de kvinnelige utøverne. Det kan i fremtiden være fornuftig å tenke helhetlig når man skal sette sammen et trenerteam. Det betyr at for å møte utøvernes individuelle behov, burde det være trenere av begge kjønn, treneren i forskjellig alder og trenere med ulik erfaring.

Den relasjonelle ledelsen kan her bidra til å sette fokus på hvordan de mellommenneskelige egenskapene kan bidra til å sikre en god prestasjonsutvikling for unge utøvere. Det viste seg gjennom denne studien at ledelsen ofte er situasjonsbestemt og at det er utøverens egne meninger som skal stå i sentrum for relasjonen. Treneren skal her bidra som en diskusjonspartner og veileder, og sørge for at utøvernes prestasjonsutvikling med en trygg og pålitelig trener-utøver relasjon. Ved å se på betydningene av kjønn kom det frem i denne studien at det relasjonelle kan ha større betydning for de kvinnelige utøverne, og at det tyder på at de er avhengig av å få stadige bekreftelse og anerkjennelse av treneren for sin prestasjonsutvikling. Dette kan være fordi kvinnene er usikre på hvilke koder som gjelder for å oppnå status i feltet. Ved å bevisstgjøre trenerne på betydningen av det relasjonelle for utøveres prestasjonsutvikling, kan man bidra til å endre de retningslinjene som ligger for trenerens ledelse i dag og optimalisere utøvernes prestasjonsutvikling.

6.2 FREMTIDIG FORSKNINGSBEHOV

Hva denne studien kunne bidra med av kunnskap for å styrke utviklingen av unge langrennsutøvere, var et spørsmål jeg stilte meg selv når jeg satt dypt nede i det teoretiske grunnlaget. Et viktig anliggende i forbindelse med denne studien har vært å kunne bidra til økt kunnskap om hvordan norske langrennstrenere best mulig kan tilrettelegge for prestasjonsutvikling blant kvinnelige og mannlige utøvere. Det har vært viktig å sette lys på likheter og forskjeller mellom å trene de forskjellige kjønnene, slik at man vet hva man skal legge vekt på i utdanning av fremtidige trenere for å best mulig skape prestasjonsutvikling for flere.

For å øke kunnskapen på dette området er det nødvendig med flere kvalitative studier, som fokuserer på det sosiologiske perspektivet for å forklare dypere hva likhetene og forskjellene mellom det å trene kvinner og menn kan bestå av. Hvordan kjønn kan påvirke og ha betydning i en trener-utøver relasjonen er i liten grad problematisert, da kvantitative studier i liten grad kan gi innsikt i hvilke handlingspremisser kvinnelige og mannlige har, og bruker i møtet med idretten (Hovden, 2015). Ved å inkludere et sosiologisk perspektiv i kvalitative studier får man muligheter til å forklare og forstå slike sammenhenger, fordi slike studier ser på samhandling, relasjoner og opplevelser for å identifisere hva disse forskjellene kan bestå av, og hva som kan forårsake de.

I fremtidige studier på dette området kan det være interessant å inkludert et utvalg med trenere fra et større geografisk område. Slik kunne man sett om funnene fra denne studien går igjen hos erfaringene til andre trenere, fra en annen plass. Det kunne vært interessant å inkludere flere kvinnelig trenere, for slik å nyansere svarene, og øke forståelsen for hvordan de kvinnelige trenerne ser på det å trene kvinnelige og mannlige utøvere. Her kunne man inkludert kvinnelige trenere for barn og ungdom og undersøkt hva som skal til for at de skal fortsette i trenerrollen. Da det viser seg å være få kvinnelige trenere i langrennssporten, og også i idretten generelt, kunne det vært spennende å undersøke grunnene til hvorfor vi i dag har denne skjevdeling blant trenere. Ved å gå inn i miljøet og undersøke hvordan dette blir oppfattet blant de kvinnelige trenerne i dag, kunne man sett på hva man kan gjøre for å få flere kvinner til å velge trenerrollen.

For å skape variasjon i utvalget av trenere ville det vært interessant å gjennomføre flere studier som inkluderer et bredere spekter. Siden denne studien er gjennomført med trenere med erfaring fra å trene juniorutøvere som holder et forholdsvis høyt nivå, ville det vært

spennende å se hvordan trenere for yngre utøvere oppfatter de utfordringene trenere for eldre utøvere opplever. Samtidig ville det vært spennende å gått et hakk opp, og sett hvilke utfordringer trenere for eliteutøverne møter i sin trenerledelse. Vil det være en sammenheng mellom utfordringene, eller vil de bestå av andre faktorer. Her kan det være forskjeller i prestasjonsgruppene som er viktig å ta hensyn til i prestasjonsutviklingen av utøvere.

Ved å inkludere et utøversentrert perspektiv på trenerens ledelse vil det skape en interessant vinkling, hvor man får økt kunnskap om hvordan trenerens ledelse oppfattes av de som ledes, nemlig utøverne. Hvordan dette samsvarer med trenerens oppfattelse av egen ledelse vil være interessant å se. Også blant utøvere ville et steg videre være å undersøke hvilke oppfatninger ulike aldersgrupper og prestasjonsgrupper har angående trenerens ledelse. Hvilke egenskaper ser utøvere på toppnivå i senioralder på som viktige i en trener-utøver relasjon, kontra utøvere i junioralder. Her vil man få økt kunnskap om hvordan betydningen av treneren endrer seg gjennom aldersgruppene opp til elitenivå. På bakgrunn av denne studien ville det å vært interessant å sett på hvilken betydning eliteutøvere tillegger trenerens kjønn for deres prestasjonsutvikling.

Et annet utgangspunkt kan være å undersøke hvilken virkning bruken av trenersteam har på prestasjonsutviklingen til kvinnelige og mannlige utøvere. På bakgrunn av denne studien hvor det kommer frem at det vil være positivt med både kvinnelige og mannlig trener i en utøvergruppe bestående av begge kjønn, kunne det være interessant å se hvilke erfaringer disse treningsgruppene har med kjønnsblandete trenersteam. Det ville være interessant å undersøke hvilke effekter dette har på utøvernes prestasjonsutvikling. Ved å undersøke effektene av trenersteam, vil man få indikasjoner på hvordan sammensetningen av trenersteam bør tilrettelegges. Videre kunne det være interessant å se om trenersteam vil ha noen effekt på frafall blant utøverne. Muligens vil flere utøvere fortsette med langrenn, om de får en god rollemodell som ivaretar individets utvikling.

Dette er sentrale spørsmål som vil være viktig å fokusere på som en forlengelse av dette studiet, for å generere økt kunnskap om trener-utøver relasjonens påvirkning på utøvernes prestasjonsutvikling.

7. LITTERATURLISTE

- Aakvaag, G. C. (2008). Pierre Bourdieu: En konfliktteoretisk syntese. I G. C. Aakvaag (Red.), *Moderne Sosiologisk Teori* (s. 148-172). Oslo: Abstrakt forlag AS.
- Aas, K. A. (2010). "De tror det har med teknikk å gjøre" - Toppidrettsutøveres opplevelse av trener-utøver relasjonen. (Masteroppgave), NTNU, Trondheim.
- Aase, T. H., & Fossåskaret, E. (2014). *Skapte virkeligheter - Om produksjon og tolkning av kvalitative data*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Abraham, A., Collins, D., & Martindale, R. (2006). The coaching schematic: Validation through expert coach consensus. *Journal of Sport Sciences*, 24(6), 549-564.
- Adams, J. S. (1965). Inequity in social exchange. I L. Berkowitz (Red.), *Advance in experimental social psychology* (s. 276-299). New York: Academic Press.
- Andrusyna, T. P., Tang, T. Z., DeRubies, R. J., & Luborsky, L. (2001). The factor structure of the Working Alliance Inventory in cognitive-behavioral therapy. *Journal of Psychotherapeutic Practice and Research*, 10, 173-178.
- Augestad, P., & Bergsgard, N. A. (2007). *Toppidrettens formel*. Oslo: Novus forlag.
- Bartnes, H. (2007). *Ledelse til gull og gråstein* (Hovedfagsoppgave i idrett), Norges Idrettshøgskole, Oslo.
- Becker, A. J. (2009). It's Not What They Do, It's How They Do It: Athlete Experience of Great Coaching *International Journal of Sports Science and Coaching*, 4(1), 93-119.
- Bepko, C., & Krestan, J. A. (1993). *Flink pike! Så god at du ikke har godt av det?* (Oversatt av G. H. Moen). Gjøvik: J. W. Cappelens Forlag AS.
- Berg, M. E., & Ribe, E. (2013). *Coaching - Å hjelpe ledere og medarbeidere til å lykkes*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Bloom, B. S. (1985). *Developing Talent in Young People*. New York: Ballantine Books.
- Bordin, E. S. (1994). Theory and Research on the Therapeutic Working Alliance: New Directons. I A. O. Horvath & L. S. Greenberg (Red.), *The Working Alliance: Theory, Research and Practice* (s. 13-37). New York: John Wiley & Sons.
- Bourdieu, P. (1978). Sport and social class. *Social Science Information*, 17(6), 819-840.
- Bourdieu, P. (1993). *The Field of Cultural Production*. Cambridge: Polity Press.

- Bourdieu, P. (1995). *Distinksjonen: En sosiologisk kritikk av dømmekraften* (Oversatt av A. Prieur). Oslo: Pax Forlag AS.
- Bourdieu, P. (1996a). *The Rules of Art*. Oxford: Polity Press.
- Bourdieu, P. (1996b). For en vitenskap om litterære verk. I P. Bourdieu (Red.), *Symbolsk makt*. Oslo: Pax Forlag.
- Bourdieu, P. (2000). *Den maskuline dominans* (Oversatt av K. Stene-Johansen). Oslo: Pax Forlag AS.
- Bourdieu, P., & Wacquant, L. J. D. (1996). *Refleksiv sosiologi: mål og midler* (Oversatt av H. Silberbrandt). København: Hans Reitzel.
- Brattenborg, S., & Engebretsen, B. (2013). *Innføring i kroppsøvingdidaktikk*. Oslo: Cappelen Damm Akademisk.
- Carlson, R. (2011). Talent detection and competitive progress in biathlon - a national example *Sport Tourism, 18*, 290-295.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: a meta analysis. *Journal of Sport and Exercise Psychology, 24*, 168-188.
- Chelladurai, P., & Riemer, H. A. (1998). Measurement of leadership in sports. I J. L. Duda (Red.), *Advances in sport and exercise psychology measurement* (s. 227-256). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Christiansen, A. K. (2016). 14 prosent kvinnelige trenere i norsk toppidrett: -Kjempedårlig. VG. Hentet 25.01.16 kl.: 12:34 fra: <http://www.vg.no/sport/idrettspolitik/14-prosent-kvinnelige-trenere-i-norsk-toppidrett-kjempedaarlig/a/23600895/>
- Cresswell, S. L. (2009). Possible early signs of athlete burnout: A prospective study. *Journal of Science and Medicine in Sport, 12*(3), 393-398.
- Cushion, C. J., & Jones, R. L. (2006). Power, discourse, and symbolic violence in professional youth soccer: the case of Albion Football Club. *Sociology of Sport Journal, 23*, 142-161.
- Cushion, C. J., & Jones, R. L. (2012). A Bourdieusian analysis of cultural reproduction: socialisation and the hidden curriculum in professional football. *Sport, Education and Society, 19*(3).
- Davis, L., & Jowett, S. (2010). Investigating the Interpersonal Dynamics Between Coaches and Athletes Based on Fundamental Principles of Attachment. *Journal of Clinical Sport Psychology, 4*, 112-132.

- Enoksen, E. (1998). Fokus på trenerrollen. *Idrettsmagasinet*, 1, 14-19.
- Enoksen, E. (2002). *Utviklingsprosessen fra talent til eliteutøver: En longitudinell og retrospektiv undersøkelse av en utvalgt gruppe talentfulle friidrettsutøvere* Norges Idrettshøgskole, Oslo.
- Enoksen, E., Fahlström, P. G., Johansen, B. T., Hageskog, C.-A., Christensen, J. B., & Høigaard, R. (2014). Perceptions of leadership behavior and the relationship to athletes among Scandinavian coaches. *Scandinavian Sport Studies Forum*, 5, 131-147.
- Eriksen, A. G. (2006). *Hvordan skapes en toppidrettsutøver? - Studie av en gruppe unge lovende langrennsløpere på vei til toppidretten*. (Masteroppgave), Høgskolen i Telemark, Bø.
- Fasting, K. (1987). Sports and women's culture. *Women's Studies International Forum*, 10(4), 361-368.
- Fasting, K., & Sand, T. S. (2009). *Kjønn i endring - en tilstandsrapport om norsk idrett*. Oslo: Akilles.
- Fomin, S. K., Pivovarova, V. I., & Voronova, V. I. (1989). Changes in the special working capacity and mental stability of well-trained woman skiers at various phases of the biological cycle. *Sports Medicine, Training and Rehabilitation*, 1(2), 89-92.
- Gold, S. D., Marx, B. P., Soler-Baillo, J. M., & Sloan, D. M. (2005). Is life stress more traumatic than traumatic stress. *Journal of Anxiety Disorders*, 19, 687-698.
- Goldstein, L. S. (2002). *Reclaiming caring in teaching and teacher education* New York: Peter Lang.
- Gotaas, T. (2010). *Først i løypa. Historien om langrenn i Norge*. Oslo: Dreyers forlag.
- Gould, D., Greenleaf, C., Chung, Y., & Guinan, D. (2002). A survey of U.S Atlanta and Nagano Olympians: variables perceived to influence performance. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 73(2), 175-186.
- Greenleaf, C., Gould, D., & Dieffennach, K. (2001). Factors influencing olympic performance: Interviews with Atlanta and Nagano US olympians. *Journal of Applied Sport Psychology*, 13(2), 175-186.
- Groom, R., Cushion, C. J., & Nelson, L. N. (2012). Analysing coach-athlete 'talk in interaction' within the delivery of video-based performance feedback in elite youth soccer. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 4(3), 439-458.
- Guneriussen, W. (1999). *Aktør, handling og struktur: Grunnlagsproblemer i samfunnsvitenskapen*. Oslo: Tano Aschehoug.

- Gustafsson, H., Hassmén, P., Kenttä, G., & Johansson, M. (2008). A qualitative analysis of burnout in elite Swedish athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 9(6), 800-816.
- Gustafsson, H., Kenttä, G., & Hassmén, P. (2011). Athlete burnout: an integrated model and future research directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 4(1), 3-24.
- Hansen, P. Ø., & Andersen, S. S. (2014). Coaching elite athletes: How coaches stimulate elite athletes' reflection. *Sport Coaching Review*, 3(1), 17-32.
- Hastrup, K. (1991). Antropologiske studier af egen kultur. *Norsk Antropologisk Tidsskrift*, 2(1), 10-14.
- Hays, K., Maynard, I., Thomas, O., & Bawden, M. (2007). Sources and types of confidence identified by world class sport performers. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(4), 434-456.
- Hekton, E. (2013). *Relasjonskvalitet i trener-utøverrelasjon. Betydningen av opplevd trenerstøtte og behovstilfredsstillelse for relasjonskvalitet sett fra utøverperspektivet*. (Masteroppgave), Norges Idrettshøgskole, Oslo.
- Hill, K. L. (2001). *Frameworks for sport psychologists: enhancing sport performance*. Champaign, IL: Human Kinetics.
- Horvath, A. O. (2000). The therapeutic relationship: From transference to alliance. *Journal of Clinical Psychology*, 56, 163-173.
- Hovden, J. (1995). Idrett, kvinnelighet og kulturell ambivalens, I *Norges Forskningsråd: Kjønn og samfunn i endring* (s. 298-310). Oslo: Norges Forskningsråd.
- Hovden, J. (2000). *Makt, motstand og ambivalens. Betydninger av kjønn i idretten*. (Ph. D.), Universitetet i Tromsø, Tromsø.
- Hovden, J. (2012). Demokrati eller hegemoni? Jamställdhet och makt inom idrottsrörelsen. I J. Hvenmark (Red.), *Är idrott nyttigt? En antologi om idrott och samhällsnytta* (s. 164-193). Stockholm: SISU Idrottsböcker.
- Hovden, J. (2014). Makt og kjønnspraksisar i topp trenerverksemda. I G. v. d. Lippe & H. Hognestad (Reds.), *Kjønns makt i idrett og friluftsliv* (s. 195-215). Oslo: Novus Forlag.
- Hovden, J. (2015). "Hvorfor har jeg mindre betalt på dame-siden når jeg gjør eksakt samme jobb?". I S. A. Sæther (Red.), *Trenerroller* (s. 87-108). Bergen: Fagbokforlaget.
- Hurtel, V., & Lacassagne, M.-F. (2011). Parents' Perceptions of Their Involvement in Their Child's Sport Activity: A Propositional Analysis of Discourse. *Journal of Language and Social Psychology*, 30(4), 421-439.

- Jacobsen, D., & Thorsvik, J. (2013). *Hvordan organisasjoner fungerer*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Jenkins, R. (1992). Practice, Habitus and Field. I R. Jenkins (Red.), *Pierre Bourdieu* (s. 66-102). London: Routledge.
- Johannessen, A., Tuft, P., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johansen, H. (2009). Kjønnsegregering i norsk sprangridning: Få kvinner på topp, mange på bunn. Hentet 26.02.16 kl.: 13:05
<http://idrottsforum.org/articles/johansen/johansen090311.html>
- Jones, R. L., & Standage, M. (2006). First among equals: shared leadership in the coaching context. I R. L. Jones (Red.), *The sports coach as educator: Re-conceptualising sports coaching* (s. 65-76). London: Routledge.
- Jowett, S., & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medalists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 4, 313-331.
- Jowett, S., & Felton, L. (2014). Coach-Athlete Relationships and Attachment Styles within Sport Teams. I M. R. Beauchamp & M. A. Eys (Reds.), *Group Dynamics in Exercise and Sport Psychology* (s. 73-90). New York: Routledge.
- Jowett, S., & Lavalley, D. (2007). *Social psychology in sport* (D. Lavalley Red.). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Jowett, S., & Meek, G. A. (2000). The Coach-Athlete Relationship in Married Couples: An Exploratory Content Analysis. *The Sport Psychologist*, 14, 157-175.
- Jowett, S., & Ntoumanis, N. (2004). The coach-athlete relationships questionnaire (Cart-Q) development and initial validation. *International Journal of Sport Psychology*, 14(4), 245-257.
- Kavussanu, M., Boardley, I. D., Jutkiewicz, N., Vincent, S., & Ring, C. (2008). Coaching efficacy and coaching effectiveness: Examining their predictors and comparing coaches' and athletes' reports. *The Sport Psychologist*, 22, 383-404.
- Klemp, T. (2012). Kvalitativ analyse og bruk av programvare. I V. Nilssen (Red.), *Analyse i kvalitative studier - den skrivende forskeren* (s. 119-136). Oslo: Universitetsforlaget.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2010). *Det kvalitative forskningsintervju* (Oversatt av T. M. Anderssen & J. Rygge). Oslo: Gyldendal Akademisk.

- Kyllo, L. B., & Landers, D. M. (1995). Goal Setting in Sport and Exercise: A Research Synthesis to Reolve the Controversy *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17(2), 117-137.
- Markula, P., & Silk, M. (2011). *Qualitative Research for Physical Culture*. New York: Palgrave Macmillan.
- Martinsen, Ø. L. (2005). Lederskap - spiller det noen rolle? . *BI, forskningsrapport* (5/2005).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of occupational behaviour*, 2(2), 99-113.
- McCharles, B. L. (2010). *Life Histories of Women in Coaching*. (Doctor of Philosophy), University of Toronto.
- Moen, F., Høigaard, R., & Peters, D. M. (2014). Performance progress and leadership behavior. *International Journal of Coaching Science*, 8(1), 67-79.
- Moen, F., Myhre, K., & Stiles, T. C. (2016). An Exploraton about how Passion, Perceived Performance, Stress and Worries Uniquely Influence Athlete Burnout. *Scandinavian Sport Studies Forum*, Manuskript innsendt for publisering.
- Munk, M. D. (1999). *Livsbaner gjennom et felt: En analyse af eliteidrætsudøveres sociale mobilitet og rekonversioner af capital i det sociale rum*. (Doktorgradsavhandling), Lunds Universitet, Lund.
- Mæland, E. (2016). Hvorfor er vi så besatt av flinke piker? . Hentet 26.02.16 kl.:14:50 fra: http://kjonnsforskning.no/nb/2016/02/hvorfor-er-vi-sa-besatt-av-flinke-piker?utm_source=Kildens+nyhetsbrev&utm_campaign=6ef6e75eb7-Nyhetsbrev+18+februar+2+18+2016&utm_medium=email&utm_term=0_05a03d4d14-6ef6e75eb7-406111595
- Nelson, L. N., Cushion, C. J., Potrac, P., & Groom, R. (2012). Carl Rogers, learning and educational practice: critical considerations and applications in sports coaching. *Sport, Education and Society*, 19(5), 513-531.
- Nelson, L. N., Potrac, P., & Marshall, P. (2010). Holism in sports coaching: beyond humanistic psychology - a commentary *International Journal of Sport Science and Coaching*, 5(4), 465-468.
- NESH. (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. Hentet 07.03.16 kl.: 10:20 fra: <https://www.etikkom.no/globalassets/documents/publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi-2006.pdf>

- Nilssen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Norges Skiforbund (2014). Påmelding trener I og trener II, langrenn. Hentet 14.05.16 kl. 16:30 fra: <http://www.skiforbundet.no/hordaland/aktuelle-saker/2014/5/pamelding-trener-i-og-trener-ii-langrenn/>
- Norman, L. (2010). 'Feeling Second Best: Elite Women Coaches Experiences'. *Sociology of Sport Journal*, 27, 89-104.
- Olympiou, A., Jowett, S., & Duda, J. L. (2008). The psychological interface between the coach-created motivational climate and the coach-athlete relationship in team sports. *The Sport Psychologist*, 22, 423-438.
- Pfister, G. (2013). Outsiders: Female Coaches Intruding Upon a Male Domain? I G. Pfister & M. K. Sisjord (Reds.), *Gender and Sport - Changes and Challenges* (s. 71-103). Germany: Waxmann.
- Potrac, P., Jones, R. L., & Cushion, C. J. (2007). The coaching behaviours of top-level English soccer coaches: a preliminary investigation. *Soccer and Society*, 8(1), 33-49.
- Rapley, T. (2007). Interviews I C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium, & D. Silverman (Red.), *Qualitative Research Practice* (s. 15-33). London: Sage Publications.
- Riemer, H. A. (2007). Multidimensional Model of Coach Leadership I S. Jowett & D. Lavalley (Red.), *Social Psychology in Sport* (s. 57-75). Champaign, United States: Human Kinetics.
- Riemer, H. A., & Toon, K. (2001). Leadership and satisfaction in tennis: Examination of congruence, gender and ability. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 72, 243-256.
- Roalkvam, O. (2015). *Sammenheng mellom opplevd rettferdighet og motivasjonsklima blant fotballspillere i alderen 13-20 år*. Universitetet i Agder, Kristiansand.
- Rogers, C. R. (1951). *Client-centered therapy* London: Constable & Robinson Ltd.
- Rogers, C. R. (1959). A Theory of Therapy, Personality and Interpersonal Relationships as Developed in the Client-centered Framework. I S. Koch (Red.), *Psychology: A Study of a Science. Vol. 3: Formulations of the Person and the Social Context*. New York: McGraw Hill.
- Rogers, C. R. (1965). *Client-Centered Therapy*. New York: Appleton-Century Crofts.

- Rogn, G. E. (2008). *Lag i individuell idrett. Oppstart og utvikling av et elitelag i langrenn* (Masteroppgave), Norges Idrettshøgskole, Oslo.
- Ryen, A. (2011). Ethics and Qualitative Research. I D. Silverman (Red.), *Qualitative Research* (s. 416-438). Los Angeles: SAGE Publications.
- Sandbakk, Ø., & Tønnessen, E. (2012). *Den norske langrennsboka*. Oslo: Aschehoug.
- Seyle, H. (1978). *Stress uten press* (Oversatt av N. Hoff,): A/S Hjemmet Fagpresseforlaget.
- Shilling, C. (1993). *The Body and Social Theory*. London, Newbury Park, New Dehli: Sage Publications.
- Sincero, S. M. (2012). Generalt Adaptation Syndrome. Hentet 19.04.16 kl.:09:45 fra: <https://explorable.com/general-adaptation-syndrome>
- Spurkeland, J. (2013). *Relasjonsledelse* (Vol. 4. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- Surujlal, J., & Dhurup, M. (2012). Athlete preference of coach's leadership style. *Journal for Physical, Health Education, Recreation and Dance*, 18(1), 111-121.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse - En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjønndal, A. (2014). *"Ledelse og kjønn i bokseringen" - En kvalitativ studie av ledelsesadferd og betydninger av kjønn blant norske boksetrenere*. (Masteroppgave), NTNU, Trondheim.
- Tønnessen, E. (2009). *Hvorfor ble de beste best? En casestudie av kvinnelige verdensener i orientering, langrenn og langdistanseløp*. (Ph.d.), Norges idrettshøgskole, Oslo.
- Vik, S. (2007). *Prestasjonskultur og prestasjonsledelse*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wadel, C. (2003). *Ledelse som et mellommenneskelig forhold*. Flekkefjord: SEEK a/s.
- Webb, C. A., DeRubies, R. J., Amsterdam, J. D., Shelton, R. C., Hollon, S. D., & Dimidjian, S. (2011). Two aspects of the therapeutic alliance: Differential relations with depressive symptom change. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 79, 279-283.
- Weydahl, L. B. (2010). *Betydningen av utøver-trenerforholdet i gode og dårlige sesonger for elitelangrennsløperes motivasjon: Et selvbestemmelsesteoretisk perspektiv*. (Master), Norges Idrettshøgskole, Oslo.

- Widerberg, K. (2011). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt* (Oversatt av K. Bolstad). Oslo: Universitetsforlaget.
- Wikeley, F., & Bullock, K. (2006). Coaching as an educational relationship. I R. L. Jones (Red.), *The sports coach as educator: re-conceptualisering sports coaching*. London: Routledge.
- Wilken, L. (2008). *Pierre Bourdieu* (Oversatt av V. F. Andreassen). Trondheim: Tapir Akademiske Forlag.
- Zakrajsek, R. A., Abildso, C. G., Hurst, J. R., & Watson, J. C. (2007). The relationships among coaches' and athletes' perceptions of coaching staff cohesion, team cohesion, and performance. *Athletic Insight - the online journal of sport psychology*, 9(3).

VEDLEGG

Vedlegg 1: Intervjuforespørsel på mail

Hei!

Jeg er mastergradsstudent i idrettsvitenskap ved NTNU i Trondheim, og samarbeider med SenTIF i skriving av min oppgave. I min masteroppgave vil jeg se nærmere på treningsledelse, og hvordan trenere differensierer på alder og kjønn. Jeg ønsker å intervju deg om temaet, og se på hvilke opplevelser og erfaringer du som trener har på dette temaet. Jeg spør derfor om du er villig til å stille til et intervju av ca. en times varighet.

Intervjuet og uttalelser derfra vil bli behandlet med størst mulig grad av konfidensialitet for å sikre din anonymitet. Dersom du ønsker mer informasjon før du sier ja, er det bare å ta kontakt.

Når det gjelder tid og sted er jeg villig til å møte der det passer best for deg. Ellers er det mulighet for å gjennomføre intervjuet i toppidrettssenteret i Granåsen hvor jeg sitter. Intervjuene kan gjennomføres når som helst fra i dag.

Jeg håper med dette på positivt svar på forespørselen, og at du kan foreslå tid og sted som passer for deg.

Med vennlig hilsen
Trude Stensæter

Tlf. 476 62 267

E-post: trudestensaeter@gmail.com

Vedlegg 2: Intervjuguide

Bakgrunn

- Alder?
- Utdanning?
- Yrke?
- Aktiv idrettskarriere?
- Idrettsutdanning eller trenerutdanning?
- Antall år som trener, og på hvilket nivå? Gutter/jenter/menn/kvinner?
- Aldersgruppe, og kjønn på nåværende utøvergruppe?
 - Antall utøvere? Jenter og gutter?
- Kan du fortelle litt om hvorfor du ble trener?

Ledelsesformer/ledelsesstrategier

- Kan du beskrive deg selv som trener? (ledelsesform) – Positive- og negative egenskaper, hva ønsker du å bli bedre på, hvordan kan du forbedre deg?
- Kan du fortelle litt om hvilken «trenerfilosofi» du jobber etter?
- Hvilke egenskaper mener du er viktig for å skape gode utøverprestasjoner i langrenn?
 - Hvilke ledelsesformer bruker du for å stimulere dette?
- Differensierer du på alder og kjønn? Eventuelt hvordan og hvorfor?
- På hvilken måte mener du at treneren har betydning for utøvernes resultater?
 - Hva oppfatter du som trener som ditt viktigste virkemiddel for å oppnå gode resultater?
 - Hva legger du i et godt resultat?
- Hva mener du er de største utfordringene i forhold til å skape gode prestasjoner?
 - Opplever du en forskjell på jenter og gutter knyttet til dette?
 - Hva består eventuelt denne forskjellen i?
- Hvilke tanker gjør du deg rundt maktforholdet mellom deg og dine utøvere?

Relasjon mellom trener og utøver (utøver-sentrert relasjon)

- Kan du beskrive hvordan du leder en treningsøkt, og evt. en konkurranse?
- Hva legger du vekt på i dine relasjoner til utøverne?
- Hvordan differensierer du etter utøvernes forutsetninger?
- Kan du fortelle litt om hvordan du kommuniserer med dine utøvere?
 - Hva slags kommunikasjonsform bruker du mest ovenfor utøverne? – Hvorfor?
- Hvilke ledelsesformer bruker du: (er utøver sentral i avgjørelser??)
 - I treningsplanleggingen?
 - Under treningen?
 - Under konkurranse?
 - Varierer du disse i forhold til mannlige og kvinnelige utøvere? – Evt. hvorfor?
- Hva gjør du for å skape et godt forhold til dine utøvere?

- Hva tror du et godt forhold med utøverne har å si for kommunikasjonen?
- Hvilke medvirkningsformer tar du i bruk i treningsplanleggingen, under treningen, i konkurranse etc.?
- Undersøkelser viser at kvinnelige utøvere er mer bekymret og blir oftere utbrent enn sine mannlige kollegaer. Hva tror du kan være årsaken til dette?
 - Trenerens ledelsesform noe å si?

Working Alliance (mål, oppgaver og emosjonelle bånd)

- Hvilken betydning mener du målsetninger har for utøvernes prestasjoner?
 - Har de samme betydning for jenter og gutter? – hvorfor? – hvorfor ikke?
- Kan du nevne eksempler på konkrete målsetninger du og dine utøvere bruker, og hvordan dere har kommet frem til disse?
 - Hvem setter de opp? Hva innebærer de?
- Hvordan jobber dere sammen for at utøverne skal nå sine mål?
- Kan du fortelle litt om hvordan du og utøveren jobber for å komme til enighet om hvilke oppgaver som må løses for at utøveren skal nå sine mål?
- Hvordan løses eventuelle uenigheter/konflikter?
 - Opplever du forskjell på jenter og gutter i slike prosesser? – Eventuelt hvilke? – og hvordan håndterer du disse?

Gjensidig avhengig tillit som et viktig element i det emosjonelle båndet

- Har du noen tanker om hva et tillitsforhold består av?
- Hvordan jobber du for å få tillit til dine utøvere? Konkrete eksempler? – Nye utøvere? – jenter versus gutter?
- Kan du fortelle hvordan du jobber for å opprettholde og styrke tilliten til utøverne?
- Hva gjør du for å forsikre deg om at utøverne har tillit til deg som trener?

Treningsmiljø/ sosialt miljø

- Hvordan bidrar du som trener i det sosiale miljøet? – Evt. hvorfor gjør du dette?
 - Initierer du sosiale sammenkomster med utøverne utenfor trening? – Evt. hvorfor?
- Hvordan oppfatter du betydningen av det sosiale miljøet for utøverne?
 - Forskjell jenter og gutter?

TRENEROPPFØLGING

- Hvordan tilrettelegger du som trener, slik at totalbelastningen for utøveren ikke blir for stor? (Skole, andre organiserte aktiviteter, familie, venner)
- Hvordan differensierer du oppfølgingen av de ulike utøverne?
 - Gjør du forskjell på jenter og gutter i denne sammenheng? – Evt. hvordan og hvorfor?

Forskjell jenter og gutter

- Hvordan opplever du å trene jenter versus gutter?
 - Opplever du noen forskjell på tilretteleggingen?
 - Hva er evt. forskjell?
 - Hvordan håndterer du eventuelt denne forskjellen?
- I hvor stor grad tilrettelegger du treningene forskjellig for mannlige og kvinnelige utøvere?
 - Følger samme treningsopplegg, eller egne treninger?
- Kan du fortelle litt om dine erfaringer i forhold til hvordan dine utøvere takler motgang (dårlige prestasjoner)?
 - Evt. hvorfor tror du det er sånn? – Forskjell jenter og gutter?
- Hvordan opplever du jenter versus gutter på treningene?
 - Hva gjør du for å tilfredsstille deres behov?
 - Ulike feedbackformer? – Hvordan gjør du det?
- Undersøkelser viser at jenter i større grad enn gutter, rangerer sine sportslige prestasjoner mer negativt. Ut fra dine erfaringer hva tror du årsakene til dette er?

Trenersamtalen

- I hvilke situasjoner tar du kontakt med utøverne?
 - Hvor ofte? Utenfor trening? Ved sykdom/skade?
- Hva handler disse samtalen i stor grad om?
 - Treningsplan, skader, overtrening, utbrenthet, spenningsnivå?
 - Hva fokuserer du på? Hva fokuserer utøverne på?
 - Toveiskommunikasjon?
 - Vil du fortelle mer om hva samtalen kan inneholde?
- Hvordan tror du utøverne opplever slike samtaler? – Utbytte?
- På hvilken måte følger du opp dine utøvere i det daglige?
 - Meldinger, uanmeldte telefonsamtaler
- Hvordan tror du utøverne opplever deg som person?
 - Støttende, autoritær, en person de kan snakke med om alt?
- Undersøkelser viser at trenerens kjønn har betydning for utøvernes opplevelse, mestring og prestasjonsutvikling? – Hva mener du betydningen av trenerens kjønn har for å øke prestasjonsutviklingen til både kvinnelige og mannlige utøvere?
 - Evt. hvorfor?
- Langrennssporten har overvekt av mannlige trenere. Hvordan tror du dette kan påvirke kvinnelige utøveres opplevelser og prestasjoner?
 - Evt. hvorfor er det positivt med kvinnelige trenere i langrennssporten? – Hva kan de bidra med?

Vedlegg 3: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Informasjonsskriv

Som mastergradsstudent i idrettsvitenskap ved NTNU i Trondheim skal jeg nå i gang med masteroppgaven, og trenger informanter til datainnsamlingen. Gjennom samarbeid med SenTIF vil jeg i min masteroppgave se nærmere på treningsledelse, og hvordan trenere differensierer på alder og kjønn. Jeg ønsker å se på hvilke opplevelser og erfaringer du som trener har om dette temaet. Formålet er å finne ut hvordan trenere oppfatter og håndterer utøveres behov, ambisjoner og utvikling.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Deltakelse i studien innebærer for deg deltakelse i intervju på ca. en times varighet. Spørsmålene vil i stor grad omhandle dine ledelsesformer, og erfaringer som trener. Det vil bli brukt lydopptak under intervjuet. Gjennom intervjuet vil du bli sikret anonymitet.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Under prosjektperioden er det kun jeg som student og forsker som har tilgang til lydopptak. Transkriberte data vil anonymiseres, og disse vil i tillegg veileder og delaktige i prosjektet i SenTIF ha tilgang til. Lydopptak vil lagres på datamaskin sikret med brukernavn og passord, for å ivareta din konfidensialitet. I publikasjonen vil all data av deg som informant bli anonymisert, og du vil ikke kunne gjenkjennes. Ved prosjektets slutt vil lydopptak og transkriberte data bli slettet.

Studien er godkjent av Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS. Alle personopplysninger vil bli behandlet i tråd med deres retningslinjer.

Frivillig deltakelse

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

Dersom du har spørsmål til studien, ta kontakt med Trude Stensaeter:

Tlf.: 476 62 267 – E-post: trudestensaeter@gmail.com

Eller veileder, professor Jorid Hovden:

Tlf.: 915 82 171 – E-post: jorid.hovden@svt.ntnu.no

Samtykke til deltakelse i studien

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4: Kvittering og tilbakemelding fra Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Harald Hårfagres gate 29
N 5007 Bergen
Norway
Tel +47 55 58 21 17
Fax +47 55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr 985 321 884

Jorid Hovden

Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU

Dragvoll

7491 TRONDHEIM

Vår dato: 13.01.2016

Vår ref: 45948 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.12.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

45948	<i>Likhet og forskjeller i treneres erfaring og opplevelse av å trene kvinnelige og mannlige langrennsutøvere</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Jorid Hovden</i>
<i>Student</i>	<i>Trude Stensæter</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Marie Strand Schildmann

Kontaktperson: Marie Strand Schildmann tlf: 55 58 31 52

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices

OSLO NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo Tel. +47 22 85 52 11 nsd@uio.no
TRONDHEIM NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim Tel. +47 73 59 19 07 kyrre.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø Tel. +47 77 64 43 36 nsdmaa@svtuit.no



Prosjektet er en nasjonal samarbeidsstudie mellom Norges Skiforbund og NTNU, Senter for Toppidrettsforskning. NTNU er behandlingsansvarlig institusjon. Personvernombudet forutsetter at ansvaret for behandlingen av personopplysninger er avklart mellom institusjonene. Vi anbefaler at det inngås en avtale som omfatter ansvarsfordeling, ansvarsstruktur, hvem som initierer prosjektet, bruk av data og eventuelt eierskap.

Utvalget informeres skriftlig og muntlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er godt utformet.

Personvernombudet legger til grunn at forsker etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 01.07.2016. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

- slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)
- slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)
- slette digitale lyd-/bilde- og videoopptak

