



Norwegian University of
Science and Technology

Master's degree thesis

IDR3920 - Masteroppgave I Idrettsvitenskap

Talentutvikling I Trondheim

En beskrivelse av hvordan «Trondheimsmodellen» oppfattes som spillerutviklingsmodell i fotball

Rudi Lassesen

Trondheim, våren 2017

Sammendrag

Denne oppgaven har som formål å undersøke hvordan breddeklubb, toppklubb og krets jobber med talentidentifisering og talentutvikling i fotball. Det undersøkes også hvordan topp, bredde og krets samarbeider rundt spillerutviklingen i Trondheim («Trondheimsmodellen»). Forskningen er utført på klubber i Trondheim, der hovedfokus ligger på gutter 19 (juniorfotball), men det er også inkludert elementer fra klubbens gutter 16 (guttelag) og A-lag, for å undersøke hele utviklingsmodellen. Datamaterialet til dette forskningsprosjektet er tilegnet gjennom fem kvalitative dybdeintervjuer. To Postnord-trenere, en OBOS-trener, en eliteserietrener og en kretstrener er intervjuet til dette forskningsprosjektet.

Både toptrenerne, breddetrenerne og kretstreneren bruker observasjon og prøvespill som identifiseringsmetode. Observasjon som identifiseringsmetode støttes av funnene til Christensen (Christensen, 2009). Kretsen er de eneste som bruker et standardisert kriteriesett i identifiseringsarbeidet (NFF, 2016d). Det er en felles enighet blant trenerne at de viktigste faktorene for å utvikle seg som fotballspiller er generelle fotballferdigheter og mentale egenskaper hos spillerne. Dette kan ansees som at trenerne har en dynamisk forståelse av hva et talent er (Ommundsen, 2009). Breddetrenerne og OBOS-treneren påpeker at det er mangler i sportsplan til egen klubb, og at viktige momenter for spillerutvikling er overlatt til trenerne. Dette anser de selv som en svakhet i spillerutviklingsmodellen, mens eliteserietreneren påpeker at momenter fra egen sportsplan er avgjørende for deres suksess i spillerutviklingen. Både breddeklubbene og toppklubbene finner det vanskelig og gi sine unge lovende spillere spilletid for eget A-lag. Derfor er utlån mellom klubbene i Trondheim en del av utviklingsmodellen. Forskning viser til at det kan oppstå en distanse mellom juniorlaget og A-laget i en klubb (Aalberg & Sæther, 2016; Larsen, Alfermann, Henriksen, & Christensen, 2013; Relvas, Littlewood, Nesti, Gilbourne, & Richardson, 2010). Breddetrenerne og OBOS-treneren mener at samarbeidet mellom dem og kretsen er mye bedre enn før, og opplever kretsens intensjoner som gode, men at det er noen mangler for at det skal bli bra. Eliteserietreneren og kretstreneren vurderer deres samarbeid seg imellom, som best i Norge. De peker på at årsakene til dette er at det er utviklet stillinger og funksjoner mellom krets og eliteserielaget.

Forord

Min interesse for fotball startet da jeg var 5-6 år da jeg startet med organisert fotball. Jeg har hatt en karriere på 17 år som aktiv fotballspiller. I 2015 startet jeg min trenerkarriere da jeg ble assistenttrener for et lokalt G19 lag, samtidig som jeg startet med trenerutdanning. Gjennom den relativt korte trenerkarrieren vokste interessen for fagfeltene talentidentifisering- og utvikling. Dette ligger til grunne for motivasjonen og valg av fokus for masteroppgaven. Gjennom samtaler med min veileder Stig Arve Sæther kom vi fram til problemstilling og utformingen av oppgaven.

Jeg vil bruke denne anledningen til å takke Stig Arve Sæther for noe jeg anser som et svært godt og lærerikt samarbeid gjennom hele prosessen. Veiledningsmøtene har alltid vært hyggelig og med engasjerte samtaler, hvor jeg har fått gode råd til videre arbeid. Det faktumet at han er sterkt engasjert innenfor fagfeltene talentidentifisering- og utvikling gjennom egen forskning, har vært inspirerende for meg og mitt arbeid. Takk til informantene som tok seg en times tid til intervju, i en ellers hektisk periode. Setter stor pris på at dere stilte opp til intervju. Jeg vil også takke for en hyggelig og engasjert samtale. En stor takk går til min samboer for enorm tålmodighet, støtte og gode råd. Tålmodighet gjennom at hun har måtte høre på endeløse samtaler om masteroppgaven og fotball generelt i hverdagen. Støtte og gode råd når humøret har svingt gjennom de ulike prosessene med oppgaven. Etter mange timer på Dragvoll var det alltid godt å komme hjem til middag, før jeg har måtte springe videre for å rekke trening, det har vært uvurderlig for meg. Sist, men ikke minst, vil jeg takke Martin Jakobsen og resten av guttene fra rom A 303. Det å ha noen å diskutere og dele frustrasjoner med er absolutt ikke til å undervurdere i en slik prosess. Det har vært en artig og lærerik prosess som jeg er glad for å være ferdig med, men som jeg også er glad for at jeg har klart å gjennomføre. Jeg har lært mye gjennom å skrive en masteroppgave.

Trondheim, mai 2017

Rudi Lassesen

Innholdsfortegnelse

<i>Sammendrag</i>	III
<i>Forord</i>	V
<i>1.0 Innledning</i>	1
1.1 Case	3
1.2 Spillerutvikling NFF	3
1.3 Trøndelag fotballkrets	3
1.4 Klubbene i Trondheim	4
<i>2.0 Fagfelt</i>	9
2.1 Talentbegrepet	9
2.2 Talentidentifisering	10
2.3 Trenerens kriterier for identifisering av spillere	13
2.4 Talentutvikling og utviklingsmiljø	16
<i>3.0 Metode</i>	19
3.1 Kvalitativ metode	19
3.2 Intervjuguide	22
3.3 Informantene	23
3.4 Intervjuet	24
3.5 Forskningens reliabilitet, validitet og generaliserbarhet	26
<i>4.0 Analyse</i>	29
4.1 Identifisering	29
4.1.1 Identifiseringskriterier	34
<i>4.2 Spillerutvikling</i>	37
4.2.1 Breddeklubb	38
4.2.2 Toppklubb	41
4.2.3 Spillerutvikling i krets	45
4.2.4 Faktorer for å skape et godt spillerutviklingstilbud	47
<i>4.3 «Trondheimsmodellen»</i>	51
4.3.1 Spilletid på A-laget for de unge talentfulle spillerne	58
<i>Oppsummering</i>	59
<i>Summary</i>	60
<i>Referanseliste</i>	61
<i>Vedlegg 1: Kvittering NSD</i>	65
<i>Vedlegg 2: Intervjuguide 1 (trener)</i>	66
<i>Vedlegg 3: Intervjuguide 2 (krets)</i>	67

1.0 Innledning

Trenere og forskere har brukt mye tid og ressurser på forskning for å generere nok kunnskap til å kunne predikere hvem som har størst potensial til å bli toppklasseutøvere. Forskingen har forsøkt å definere hva et talent er, hvordan man kan predikere et talent og sentrale faktorer for at de unge talentfulle spillerne skal kunne realisere sitt potensiale (Henriksen, Stambulova, & Roessler, 2010; Tranckle & Cushion, 2006). Dette medfører at talentidentifisering og talentutvikling har fått økt oppmerksomhet fra fotballorganisasjoner, toppklubber og forskere de siste tiårene. En av årsakene til dette er at unge talentfulle spillere blir oppdaget og tilbydd kontrakter i stadig yngre alder, samtidig som prisen på unge talentfulle fotballspillere fortsetter å stige (Roderick, 2006). Dette har ført til at klubber har ulike formål med spillerutvikling. Noen klubber jobber med spillerutvikling for å selge spillerne, mens andre klubber ønsker å utvikle kommende stjerner til sitt eget lag (Larsen et al., 2013; Relvas et al., 2010). Målet med spillerutvikling i et toppfotballperspektiv handler med andre ord å utvikle unge spillere til toppspillere i seniorklassen (Larsen et al., 2013). Derfor ønsker toppklubber å oppdage talentfulle spillerne i ung alder; gjerne før konkurrentene. Dette gir klubbene muligheten til å utvikle spillerne innenfor sitt miljø og etter egne ønsker og behov. Gjennom å hente spillerne tidlig kan klubbene bruke deres økonomiske ressurser, kompetanse og erfaringer på færre antall spillere som de ønsker å utvikle til toppspillere i fotball (Kozel, 1996; Vaeyens, Lenoir, Williams, & Philippaerts, 2008).

Et stort antall av talentutviklingsmodeller har fokusert på hvordan spillernes utvikling er avhengig av spesifikke elementer innad i utviklingsmiljøet (Ashworth & Heyndels, 2007; Bloom & Sosniak, 1985; Côté & Fraser-Thomas, 2008; Gagne, 2000). Kvalifiserte trenere i ungdomsfotballen er et eksempel på et avgjørende element i et utviklingsmiljø. Trening og utvikling i ungdomsårene er kalt investeringsårene (Ashworth & Heyndels, 2007; Côté & Fraser-Thomas, 2008). Gjennom spill i toppklubber får unge spillere fordeler med utvikling i høyprestasjonsmiljøer (Simmons & Paull, 2001). I tillegg forventes det at spillerne skal få ekstra motivasjon og andre fordeler ovenfor de jevnaldrende spillerne som ikke blir valgt (Harter, 1978), og har derfor større sannsynlighet å fortsette å investere tid og innsats i fotball, som igjen kan føre til at de har større sannsynlighet for å lykkes (Wilson, 1999).

NFF har uttrykt gjennom sin handlingsplan at det er behov for å utvikle gode regionale spillerutviklingsmodeller hvor det opprettes samarbeid og rollefordelinger mellom toppklubb, krets og breddeklubb (NFF, 2016b). Dette kan tolkes som at det ikke er kommet på plass gode regionale modeller i Norge. Derfor er det interessant å undersøke hvordan toppklubb, breddeklubb og krets samarbeider i Trøndelag fotballkrets. Dette er den første oppgaven som ser på talentutvikling og talentidentifisering i et mer helhetlig perspektiv i en krets og tilhørende klubber, hvor det er fokus på samarbeid mellom toppklubb, breddeklubb og krets. Tidligere forskning har ofte rettet fokuset på et spesifikt fotballmiljø, enten i toppfotballklubb eller i breddeklubb. Oppgaven har ikke ambisjoner om å generalisere funnene, men snarere gi et innblikk i de aktuelle temaene og problemstillingen.

I mitt mastergradsprosjekt forsker jeg på hvordan breddeklubber, toppklubber og kretsen jobber med talentidentifisering og talentutvikling i Trondheim. Her ser jeg på hvordan de ulike aktørene jobber hver for seg, men også hvordan de samarbeider seg imellom med talentidentifisering og talentutvikling. Dette er noe som jeg har valgt å kalle «Trondheimsmodellen». Forskningen er inspirert av et moment som Norges Fotballforbund poengterer i sin handlingsplan for 2016-2019:

«Det er behov for at det blir etablert flere regionale samarbeidsmodeller med klar rollefordeling i utviklingsarbeidet mellom toppklubb, krets og breddeklubb» (NFF, 2016b).

Dette er utgangspunktet for problemstillingen:

«Trondheimsmodellen»: Hvordan jobber breddeklubb, toppklubb og krets med spillerutvikling i fotball?

1.1 Case

Her presenterer jeg det overordnede målet med spillerutvikling i regi av Norges fotballforbund (NFF). Videre presenterer jeg Trøndelag fotballkrets, topp- og breddeklubber i Trondheim. Dette er for å fremvise hvordan og hvorfor vi jobber med talentidentifisering og talentutvikling i et helhetlig perspektiv.

1.2 Spillerutvikling NFF

NFF presenterer i handlingsplanen (2016-2019) at hovedmålene til Norges A-landslaget er å kvalifisere seg til VM-sluttspillet 2018 og EM-sluttspillet i 2020. Dette er prestasjoner som Norges A-landslag ikke har klart siden starten av 2000 tallet. For å sikre at det norske landslaget skal ha gode nok spillere til å først og fremst nå målsettingen, men også for å prestere godt i mesterskapene, har NFF kommet med et hovedmål/ønske: Det skal til enhver tid være 20-25 spillere som spiller regelmessig for lag i Europas 12 beste ligaer (NFF, 2016b). Ifølge UEFA sine nettsider ligger tippeligaen på 25 plass på Europarankingen (UEFA, 2017). I et spillerutviklingsperspektiv vil dette si at vi må utvikle spillerne våre gode nok til at de er attraktive for utenlandske klubber som spiller i ligaer innenfor NFFs hovedmål (NFF, 2016b).

1.3 Trøndelag fotballkrets

I Trøndelag fotballkrets er det totalt 1074 herrelag, der 357 av dem er barnelag, 535 er ungdomslag og 182 er voksenlag. Det utgjør 22699 mannlige fotballspillere. Trøndelag fotballkrets har 10 fulltidsansatte hvor alle har en eller flere roller inn mot spillerutviklingen i Trøndelag. Dette er roller som for eksempel spillerutvikling, trenerutvikling, lederutvikling, klubbutvikling, bygg og anleggsutvikling og organisering og gjennomføring av kamper (NFF, 2016a)

Ifølge handlingsplanen har kretsen hovedansvaret for de mest lovende spillerne fra 12-16 år innenfor sin krets (NFF, 2016b). Her nominerer klubbene sine beste spillere til samling. Spillerne nomineres etter et forhåndsbestemt kriteriesett konstruert av NFF. Kriteriesettet består av totalt fire kriterier:

1. Trener mye: NFF mener at en forutsetning for å bli god er å mye trening.

2. Tilstedeværelse: Spillere som har tilstedeværelse og lever seg inn i treningen og som gir alt for å vinne sine «kamper i kampen».
3. Tester egne grenser: Spillere som tør å gå ut av komfortsonen og teste egne grenser på trening.
4. Nysgjerrige og reflekterte: spillere som tar eierskap til sin egen utvikling og som reflekterer over treningsarbeidet og som stiller spørsmål til treneren om de lurer på noe (NFF, 2016d).

Kretsen og kretsagstrenere foretar så en utvelgelse av spillerne til sone og kretssamling. Spillerne følges jevnt og trutt gjennom disse årene på samlinger og i egen klubb. Modellen fungerer slik at krets, kretstrenere og valgte trenere fra toppklubber har treneransvar inn mot sone og kretsagene. Det er totalt 4 nivå som utgjør det som kalles landslagsskolen, som har intensjon om å identifisere de beste spillerne i klubb, krets og hele landet. Erfaringene som spillerne høster i regi av landslagsskolen skal tas med inn i klubbhverdagen. Det første nivået spillerne blir nominert og utvalgt til er sonenivået. Dette er en arena for de mest dedikerte 12-14 åringene i hver sone. Neste nivå er kretssamling som er en arena for de mest dedikerte 13-16 åringene i kretsen. Neste steg er landsdelssamling som er en arena for de spillerne som er 14 og 15 år med størst potensial. Talentleir i Stavanger er en arena for landets beste 14 åringer. Siste nivå er talentleir i Porsgrunn, en arena for landets beste 15 og 16 åringer. Her tas det også ut et utfordrerlandslag som spiller kamp mot landslagene (NFF, 2016d). NFF har som mål at Norge skal delta i sluttspill i U17 og U19 mesterskapene. Derfor tas det ut et U15 og U16 landslag som en del av forberedelse til disse mesterskapene (NFF, 2016c).

1.4 Klubbene i Trondheim

Årsaken til at «Trondheimsmodellen» er et interessant forskningsprosjekt er på grunn av at det er et eliteserielag i byen, med den rikeste fotballhistorien i landet. Med totalt 24 seriemesterskap og 11 cupmesterskap er eliteserielaget et av de norske lagene som har prestert best i egen liga og NM. Eliteserielagets akademi har også prestert godt i NM for aldersbestemte lag og i Europeisk cupsammenheng. Lages akademispillere er også regelmessig representert for de norske landslagene, og klubben selger spillere regelmessig

til utenlandske klubber. 5 spillere har kommet gjennom klubbens akademi og er nå solgt til utalandske klubber som spiller i ligaer som tilfredsstiller NFFs hovedmål.

Sett utenifra virker det som om at klubbenes posisjon i forhold til hverandre klar og tydelig. Hierarkiet er basert på hvilket nivå A-laget spiller på og A-lagets renomme. Det er en eliteserieklubb som troner øverst på pyramiden, en OBOS-liga klubb som nummer to og delt tredjeplass mellom to Postnord-liga klubber. På nivå fire i Norsk fotball, altså tredje divisjonen er det spesielt et lag som også holder en sterk posisjon i Trøndersk fotball. Det er på grunn av A-lagets renomme og prestasjoner over tid. De rykket ned fra Postnord ligaen i 2016 etter flere sesonger på 3 øverste nivå i Norsk fotball, og faller derfor ned som nummer fire. Det er også klubber utenfor Trondheim i både Nord- og Sør Trøndelag som holder sterke posisjoner i Trøndersk fotball og sitt lokalmiljø.

Klubbene som er inkludert i denne oppgaven skiller seg ut fra de resterende klubbene i Trondheim gjennom deres utviklingsmodell. Akademilagene til noen eliteserieklubber og noen OBOS-liga klubber deltar i en egen nasjonal liga hvor deres aldersbestemte lag konkurrerer mot hverandre. Eliteserieklubben har et B- lag hvor både junior og A-lagsspillere opptre sammen. OBOS-liga klubben og PostNord-liga klubbene har en utviklingsmodell hvor utviklingsmiljøene tilbyr øverste divisjonsspill i juniorfotballen (nulte divisjon), og i tillegg har en rekruttavdeling i fjerde divisjon senior hvor de samme juniorspillerne har muligheten til å opptre, sammen med A-lagsspillere.

Alle G16 lagene i Trondheim, bortsett fra eliteserielagets G16 lag, er breddelag. De valgte breddeklubbene er store klubber i medlemstall og har derfor også et stort antall spillere på G16 laget. Det høye antallet spillere fører til at klubbene kan stille med flere lag i G16 fotballen, inndelt etter nivå på spillerne. Differensiering i trening og kamphverdagen er viktig for å kunne gi riktig matching til alle spillerne (Henriksen et al., 2010). G19 avdelingen til de valgte breddeklubbene og OBOS-ligaklubben er delt inn i et satsningslag og et breddelag for å ivareta alle. Det stilles ikke veldig strenge krav på breddelaget så alle som vil fortsette med fotball får spille, hvor fokuset ligger på å ha det gøy. På breddelagene er det også noen spillere som fortsetter utviklingen og blir derfor aktuelle for rekruttlaget over tid.

Både breddeklubbene og OBOS-ligaklubben har et G19 rekruttlag som er klubbens satsningslag, med et klart mål om å utvikle spillere til eget A-lag. Dette fører til at det er en seleksjon av spillere som får spille på dette laget. Breddeklubbene med G19 rekrutt har et attraktivt spillerutviklingstilbud med spill i øverste divisjon junior (nulte divisjon) og et rekruttlag i fjerde divisjon senior. Dette er en arena hvor både juniorspillere og klubbens A-lagsspillere opptre sammen. Det er kun fire klubber i Trondheim med en slik rekruttavdeling. Det er OBOS-liga laget, begge Postnordliga lagene og et tredje divisjons lag. Nivået på klubbens A-lag og klubbens utviklingstilbud med nultedivisjon og rekruttspill i junioralder fører til at disse klubbene er attraktive for spillere som spiller i klubber på lavere nivå i Trondheim, og som ønsker å satse på fotball.

For breddeklubbene er den geografiske seleksjon signifikant, og på grunn av klubbens størrelse og store antall spillere på G16 nivå, består også G19 lagene av et stort antall spillere fra egen klubb og bydel. De valgte breddeklubbene har en «storebror» posisjon ovenfor naboklubbene i bydelen. Dette medfører at de har tilgang på de lokale spillerne fra naboklubbene. På G19 nivå er det kultur for å identifisere og hente spillere fra naboklubbene som ikke har like stor satsing på spillerutvikling. Spillerne som ønsker å utvikle seg og satser videre på fotball søker seg gjerne til de nærliggende lagene med et godt renommé for spillerutvikling i Trondheim. Lagene består også av noen spillere fra småplasser utenfor byen. Dette er spillere som flytter til byen i 16-17 årsalderen for å gå på videregående skole og må derfor finne seg en ny klubb. Slike spillere er klubbene på jakt etter å identifisere å hente til egen klubb.

Det er to klubber i Trondheim og nærområdet som går under definisjon toppfotballklubber (spill i de to øverste divisjonene i Norge), et OBOS-liga lag og et eliteserielag. Disse klubbene har to ulike klubbmodeller. OBOS-liga klubben har delt klubben inn i en bredde og en toppfotballavdeling. De har organisert fotball i alle aldersklasser i barne- og ungdomsfotballen. Toppfotballskillet kommer først på G19 nivå der de har delt inn i en «elite gruppe» og et breddefotballag. Junior elitelaget er satsningslaget til klubben. Elitelaget rekrutterer spillere fra eget G16 lag, breddelaget og fra de mindre klubbene som ligger i samme bydel. I tillegg til at OBOS-liga klubben har stor tilgang på spillere fra egen klubb og klubbene i nærområdet, er også klubben attraktiv for spillere i resten av Trondheim. Hvert år

er det et stort antall spillere på prøvespilling gjennom vinteren. Dette er spillere som selv har henvendt seg til klubben for å prøvespille. I tillegg til dette er klubben selv aktivt ute å kontakte spillere fra mindre klubber.

Eliteserielagets klubbmodell består av G16, G19, B- lag og A- lag. Akademi lagene spiller i egne nasjonale ligaer mot andre toppfotballklubber. B- laget spiller i Norsk-Tipping ligaen (tredje divisjonen) der junior og seniorspillere opptre sammen. På grunn eliteserielagets klubbmodell har de en annen definisjon på hva egenproduserte spillere er. De er avhengig av jobben som gjøres rundt i de lokale klubbene der de henter spillere til de aldersbestemte lagene. Et fåtall av spillere er hentet fra andre fylker enn Trøndelag og nærliggende fylker. Det vil si at spillere som kommer til deres G16 og G19 kalles for egne spillere. Dette gjelder også opp mot A-laget hvor spillerne må ha spilt på et av de aldersbestemte lagene og få A-lagskontrakt, for å kunne bli kalt en egenutviklet spiller.

2.0 Fagfelt

2.1 Talentbegrepet

Det er lite enighet i den akademiske litteraturen om hva definisjonen på et talent er (Gagne, 2000; Ommundsen, 2009; Sæther, 2014; Vaeyens et al., 2008). Ifølge Yngvar Ommundsen er et talent: noe du har, noe du er, noe du kan bli, eller noe du kan utvikle (Ommundsen, 2009). I dette perspektivet kan talent bli sett på som noe statisk eller dynamisk. Den statiske definisjon av et talent går ut på at en utøver har arvet egenskaper, som fører til at utøveren presterer på et høyere nivå enn sine jevnaldere. Den dynamiske definisjon handler om at talent er trenbart og noe man kan utvikle. Den statiske definisjon har fått kritikk siden den dreier seg om at noen unge utøvere presterer bedre enn sine jevnaldrende på grunn av fysiske fordeler. Dette er noe som kan forklares av individuelle forskjeller i modningsprosessen og som jevner seg ut med alderen etter at alle har vært gjennom de samme utviklingsprosessene (Gagne, 2000; Martindale, Collins, & Abraham, 2007).

Simonton (1999) mener for å kunne forstå talent må man finne en flerdimensjonal definisjon, som forstår talentkonseptet som en helhet i utviklingsprosessen (Simonton, 1999). Mens ifølge Williams & Franks må man vurdere rollen til det sosiologiske, psykologiske, fysiske og fysiologiske faktorene for å kunne forutse talent i fotball (Williams & Franks, 1998). Utfordringen med dette er at innenfor hver kategori finnes det mange viktige faktorer som må vurderes i talentidentifisering.

Forskeren Keith Russel (1989) foreslo at man kan forstå talent ut i fra 4 konsepter: oppdagelse, selektering, identifisering og utvikling. Oppdagelse av utøvere med potensiale til å prestere innenfor en sport, men som ikke er involvert i den aktuelle sporten. Identifisering: prosessen med å gjenkjenne aktuelle utøvere på grunnlag av deres potensial til å bli en eliteutøver. Utvikling handler om å tilrettelegge for et gunstig læringsmiljø slik at utøverne har muligheten til å realisere deres potensiale. Det siste konseptet, selekteringsprosessen, handler om å identifisere utøvere innenfor ulike aldersgrupper som presterer på et ønsket nivå, uavhengig av lag (Russell, 1989).

Sæther og Mehus, (2016) utførte en undersøkelse på unge utøvere som allerede hadde blitt identifisert og selektert som fotballspillere. Målet med undersøkelsen var å avdekke hvordan disse unge utøverne forstår deres eget talent og talent generelt i fotball. Resultatene viste at unge gutter har en statisk forståelse av hva er talent er. Det vil si at disse spillerne forstår talent som noe medfødt (Sæther & Mehus, 2016).

2.2 Talentidentifisering

I 2008 publiserte Vaeyens med kolleger en oversiktsartikkel av allerede eksisterende forskning på talentidentifisering og talentutvikling (Vaeyens et al., 2008). I oversiktsartikkelen viser Vaeyens til at det ikke er sammenheng i resultatene til den allerede eksisterende litteraturen. Dette er noe som flere forskere påpeker (Gagne, 2000; Ommundsen, 2009; Sæther, 2014; Vaeyens et al., 2008). Vaeyens hevder at dette kan være en av grunnene til at det ikke finnes en generaliserbar definisjon som er forankret i forskning på hva et talent er, eller hvordan man kan identifisere et talent. Videre mener Vaeyens at dette kan være årsaken til at det ikke finnes et fullt ut akseptert system på identifisering og selektering av unge spillere basert på forskning (Vaeyens et al., 2008). Noe som igjen kan være forklaringen bak den lave treffsikkerheten til talentidentifisering i ung alder (Abbott & Collins, 2004; Durand-Bush & Salmela, 2001; Regnier, Salmela, & Russell, 1993; Vaeyens et al., 2008).

Talentidentifiseringsmodeller som brukes for å identifisere unge talentfulle spillere er basert på observasjon av, eller spesifikk testing av kriterier man mener er viktig for å lykkes i fotball. Dette er for å identifisere de unge spillerne som har størst potensial til å lykkes i senere alder. Grunntanken bak talentidentifiseringen er at det finnes grunnleggende og observerbare indikatorer på at noen har bedre forutsetninger til å lykkes innenfor en gitt sport, enn andre. Forskere har prøvd å avdekke disse indikatorene gjennom å utvikle ulike testbatterier. Statiske tester av kriterier er designet for teste de kravene man mener er viktig for å lykkes i en senere alder (Abbott & Collins, 2004).

Statiske tester av fysiske, psykiske, antropometriske og taktiske variablene som indentifiseringsmetode viser seg å ha noen svakheter. Problemet med disse testene er at forskere har antatt at faktorer som er viktige for å lykkes i seniorfotball, automatisk overføres til barne og ungdomsfotball, og benyttes derfor som kriterier for å identifisere unge talentfulle spillere (Morris, 2000). Fotball er en komplekst sport. En av årsakene til at fotball og talentidentifisering er så komplekst er fordi en spesiell kombinasjon av ferdigheter og/eller fysiske forutsetninger kan føre til at noen lykkes, mens andre ikke gjør det. Det finnes ikke ett standard sett av forutsetninger som må oppfylles. Gjennom forskning og subjektive observasjoner ser man at en styrke kan kompensere for en "svakhet". For eksempel kan spilleforståelse kompensere for lav hurtighet og motsatt. Derfor kan det være en svakhet å bruke statiske testbatterier på talentidentifisering som ekskluderer spillere som ikke er "rask nok" i forhold til det man mener spillere burde være for å lykkes i voksenfotballen. Kravet til disse kriteriene vil også variere ut i fra posisjon på banen (Vaeyens et al., 2008).

Talentidentifisering gjennom observasjon går ut på at trenere og eller speidere observerer kamper og identifiserer spillere basert på en «handleliste» av nøkkelfaktorer som de er ute etter. Noen eksempler på disse "handlelistene" er: TABS (technique, attitude, balance and speed), SUPS (Speed, Understanding, Personality, Skill) (Reilly, Richardson, Stratton, & Williams, 2004) og TIPS (talent, intelligence, personality and speed). Ønskede nøkkelfaktorer kan variere ut i fra posisjon på banen og subjektive meninger til treneren (Brown, 2001). Forskning viser at treffsikkerheten til talentidentifiseringsmodeller er lav, noe som fører til at anvendeligheten til disse modellene kan diskuteres i arbeidet med identifisering av hvem som kommer til å bli toppklassespillere (Durand-Bush & Salmela, 2001; Regnier et al., 1993). Christensen publiserte i 2009 en artikkel hvor hun undersøkte hvordan 8 mannlige danske toptrenere jobbet med talentidentifisering. Målet med forskningen var å undersøke hvordan deres kunnskaper påvirker deres arbeid med talentidentifisering. Resultatene til forskningen viser at de danske toptrenerne bruker observasjon av spillere som identifiseringsmetode. Observasjon som identifiseringsmetode baseres på egne kunnskaper som de har tilegnet seg gjennom mange års erfaringer med observasjon og talentidentifisering. Gjennom deres kunnskaper innenfor fotball og observasjon av spillere

hevder de at de kjenner igjen bevegelsesmønstre hos spillere og kan derfor også identifisere hvem som har potensial til å bli en toppklassespiller (Christensen, 2009).

Den mest veldokumenterte effekten av talentidentifisering i tidlig alder er å velge de spillerne som er kommet biologisk lengst i utviklingen, og de som er født tidlig på året (Helsen, Van Winckel, & Williams, 2005; Musch & Hay, 1999; Verhulst, 1992). Dette er noe som kalles relativ alderseffekt (RAE). Forskning viser at et signifikant flertall av spillere som velges ut, er født i de tre første månedene i året. Det vil si at spillerne som blir valgt ut er definert som de største talentene (Aalberg & Sæther, 2016). Kjennetegn til spillere som er født tidligere på året er at de er kommet lengst i modningsprosessene og har dermed utviklet seg mer enn sine jevnaldrende, som er født senere på året eller som er sent utviklet. Dette kan gi merkbare fordeler i ung alder (Williams & Reilly, 2000). Unge spillere gjennomgår modningsprosessene i individuelt tempo. Noen er tidlig utviklet, mens andre må vente lenge til de er ferdig med de samme modningsprosessene. Etterhvert som spillerne blir eldre vil disse forskjellene jevne seg ut, siden de spillerne som er født sent på året eller er sent utviklet, også blir ferdig med de samme modningsprosessene (Gagne, 2000).

Spillerne som dominerer i ung alder på grunn av fysiske forutsetninger gjør automatisk ikke dette når de nærmer seg 18-19 år. Under puberteten forandrer kroppen seg. Noen opplever store endringer på kroppen og vokser flere centimeter i tillegg på å gå opp i vekt. Slike endringer kan påvirke fysiske egenskaper hos unge utøvere. De som tidligere dominerte i ung alder vil kunne oppleve å bli tatt igjen av jevnaldrende etter at også de har kommet like langt i modningsprosessene (Gagne, 2000; Vaeyens et al., 2008). De som er født tidligere på året kan bli valgt framfor sine jevnaldrende på grunn av sine fysiske fordeler, men det viser seg at det er ikke alltid de som utvikles til de beste utøverne under ungdomsårene (Musch & Grondin, 2001). En fare med å ekskludere spillere som er født sent på året kan være å ekskludere spillere med et større utviklingspotensial, og dermed satse på feil spillere. Forskning viser at spillere som ikke føler seg sett kan utvikle dårlig selvtillit og slutte med idrett (Thompson, Barnsley, & Battle, 2004; Wiium, Lie, Ommundsen, & Enksen, 2010).

Forskning viser til at relativ alderseffekt fortsatt er en sentral faktor for selektering av spillere. Wium og kolleger viser til at hele 60 prosent av spillerne i lagene var født i de to første kvartalene i året (Wium et al., 2010). Dette er også funn Sæther (2016) viser i sin forskning hvor målet var å undersøke om alderseffekt fortsatt er til stede i tippeligaen. Forskningen var utført på U17-U20 spillere. Resultatene viste at 68% av spillerne var født i de to første kvartalene i året (Sæther, 2016). RAE effekten er også sterkt til stede i ungdomsfotballen og spesielt på aldersbestemte landslag (Brewer, Balsom, & Davis, 1995; Helsen et al., 2005; Sæther, 2015), men også blant akademispillere og unge profesjonelle spillere (Carling, Le Gall, Reilly, & Williams, 2009; Del Campo, Vicedo, Villora, & Jordan, 2010; Jiménez & Pain, 2008). På NFF sine hjemmesider viser de til at de er klar over at spillere som er født første halvåret har vært overrepresentert på spillerutviklingstiltak i regi av dem. Videre presiserer NFF at spillerne som er aktuelle for deltakelse på landslakskskolen (13-16 år) er i en alder hvor det er store fysiologiske forskjeller på spillere. Her påpeker NFF at hvis man velger spillere basert på prestasjoner her og nå, så er konsekvensen at spillere som er normalt eller sent utviklet, blir nedprioritert i utvelgesesfasen. Derfor påpeker NFF at målgruppen som de er ute etter er spillere mellom 13-16 år som har størst potensial til å utvikle seg, og at dette ikke er synonymt med prestasjoner her og nå. Spillerne som har størst potensial til å utvikle seg er ifølge NFF dem som har et eierskap til egen utvikling og med en indre motivasjon, dette er noe som kan føre til at spilleren vil oppnå sitt fulle potensial i løpet av en tiårsperiode. Dette er blant annet årsaken til at det tas ut et utfordrerlandslag til G15 og G16 landslagene (NFF, 2016d).

2.3 Treneres kriterier for identifisering av spillere

En viktig del av talentutvikling er prosessen med å identifisere de spillerne som man mener har størst potensiale for å lykkes senere i karrieren. Som nevnt ovenfor er observasjon en av metodene som brukes for å identifisere spillere (Christensen, 2009). Identifisering i ung alder handler om å vurdere spillerne ut ifra deres midlertidige prestasjonsnivå og fysiske egenskaper i ung alder (Musch & Grondin, 2001).

For å forstå en del av identifiseringsprosessen må man vite hvilke kriterier spillerne blir valgt ut i fra. Sæther publiserte i 2014 en oversiktsartikkel over 10 studier hvor målet var å undersøke hvilke kriterier norske trenere vektlegger i prosessen med å identifisere unge talenter (Sæther, 2014). Artikkelen inneholder forskning der trenere er bedt om å rangere egenskaper etter hva de mener er de viktigste egenskapene for å identifisere talenter; listen er rangert slik at viktigste egenskap kommer først, og i en logisk rekkefølge nedover til minst viktigst. Teknikk, taktikk, psykisk, fysisk og sosiale egenskaper. Flere av trenerne mente at stort sett alle faktorene er viktig i talentidentifisering, noe som indikerer at prosessen ved å identifisere talenter er holistisk. Det vil si at man må vurdere helheten av et individ, ikke bare enkeltfaktorer. Elitetrenerne ønsker å vurdere spillere både på og utenfor banen. En slik vurdering av spillere kan gi et mer helhetlig inntrykk av dem som personer. Dette støtter Simonton's uttalelse om at talent som konsept ikke kan forstås uten en flerdimensjonal forståelse (Simonton, 1999). En annen studie hvor trenerne også ble bedt om å rangere egenskaper etter hva som er viktigst for å identifisere talenter, viser det seg at de mente at de taktiske og psykologiske faktorene var viktigst, etterfulgt av sosiologisk og tekniske egenskaper, og de minst viktigste egenskapene var fysiologiske og antropometriske (Mong, 2009).

De danske topp trenerne i Christensens studie ble bedt om å beskrive kriteriene til en ung talentfull spiller. Her viser det seg at topp trenerne mener at de viktigste kriteriene i talentidentifiseringen er fotballferdigheter og personlige egenskaper. Fotballferdighetene deles inn i to kategorier: spilleforståelse og spillerens toppkompetanse innenfor fotballspesifikke ferdigheter. Spilleforståelse handler om taktisk forståelse og evnen til å lese spillet, og kan dermed bare observeres under fotballkampen. Spillernes toppkompetanse innenfor fotballspesifikke ferdigheter handler om fysiske og tekniske egenskaper, for eksempel akselerasjon, heading og pasninger. Dette kan observeres i deløvelser som er satt opp som kamplike spillesituasjoner, for eksempel pasningsøvelser. Videre presiserer de danske topp trenerne at de personlige egenskapene til en spiller er signifikant for videre utvikling, og dermed avgjørende dersom en spiller skal bli god. De personlige egenskapene handler om spillernes mentale ferdigheter. De personlige egenskaper som trenerne trekker frem er: gode holdninger, villighet til å lære, hardtarbeidende og at de dedikerer seg 100% til sporten sin i trening og hverdag (Christensen, 2009).

Trenerne inkludert i noen av studiene ble bedt om å beskrive de egenskapene de mente var viktigst med egne ord. Forskningen viser at trenerne har forskjellig fokus når de skal identifisere talenter. Ett av de mest omdiskuterte temaene er hva som er viktigst av gode basisferdigheter eller spesifikke ferdigheter. For eksempel fant Christensen, (2009) i sin forskning at danske trenere på aldersbestemte landslag fokuserte mest på spesifikke ferdigheter (Christensen, 2009), mens Sæther fant at norske elitetrenere fokuserer på gode basisferdigheter (Sæther, 2014). Noen trenere mener også at talenter burde ha gode basisferdigheter i tillegg til spesifikke ferdigheter. Selv om at forskningen viser at trenerne ikke har et enhetlig syn på hva som er viktigst av gode basisferdigheter eller spesifikke ferdigheter, var det mange som påpekte at tekniske ferdigheter er grunnleggende for talentidentifiseringsprosessen (Sæther, 2014).

Rosenborg BK verdsetter spillere med sunne ambisjoner og gode holdninger til deres egen utvikling (Aalberg & Sæther, 2016). Dette støttes av forskningen til Christensen på de danske trenerne på aldersbestemte landslag, som verdsetter samme type holdninger og ambisjoner hos deres utøvere (Christensen, 2009). Utøverne må være til stede mentalt i deres egen utvikling. Holdninger til utøvere er relatert til deres forståelse av deres eget talent. Dette er holdninger til trening og kamp, men også indre driv og motivasjon til å utvikle seg og bli bedre fotballspillere. En del av trenerne hevdet at disse faktorene var avgjørende for hvor profesjonell spilleren blir (Aalberg & Sæther, 2016). Personlige kvaliteter skiller ut hvem som blir best, og hvem som blir nest best. Dette er personlige kvaliteter som avgjørende for hvem som tør å prøve og tar sjansen når de får den (Sæther, 2014). En av trenerne i undersøkelsen til Roaas (2011) hevdet at han kan se en forskjell på modenheten til spillerne fra de er 10 år. De spillerne som er sent utviklet, utvikler en tøffere mentalitet, i motsetning til spillerne som var best i ung alder. De håndterer det dårlig når de blir tatt igjen av sine jevnaldrende som var antatt dårligere i yngre alder (Roaas, 2011).

2.4 Talentutvikling og utviklingsmiljø

Talentutvikling handler om å skape det beste utviklingsmiljøet for å realisere spillernes potensiale (Vaeyens et al., 2008). Som nevnt tidligere har talentidentifisering og statiske tester lav treffsikkerhet. Derfor kan det være gunstig å rette fokuset mot å videreutvikle gunstige utviklingsmiljø for å gi spillerne mulighet til å realisere sitt potensial. Dette kan bidra til at man identifiserer spillere ut i fra andre kriterier enn deres medfødte egenskaper og ferdighetsnivå i ung alder. I Norge har vi gode eksempler på utviklingsmiljø som har fått internasjonal oppmerksomhet på grunn av deres imponerende historie med å utvikle eliteutøvere. Et eksempel på dette er utviklingsmiljøet i Meråker i Nord-Trøndelag. De har fått internasjonal oppmerksomhet for deres evner til å utvikle verdensklasseutøvere i langrenn og skiskyting. Dette kan være tilfeldig, eller et resultat av lang erfaring og en langsiktig filosofi (Aalberg & Sæther, 2016).

Utviklingsmiljøet for unge talentfulle spillere er ifølge Henriksen (2010) beskrevet som et system bestående av deltakerens samhandling på innsiden, og utsiden av sporten på mikro nivå, og hvordan disse samhandlingene er påvirket av ulike komponenter fra makro nivået. Henriksen presenterte i sin forskning to modeller for å forstå utviklingsmiljøet for talenter. Første modellen: «Athletic Talent Development Enviroment» (ATDE): (a) et dynamisk system rundt utøverens nærmeste omgivelser på et mikronivå, (b) interaksjon mellom disse omgivelsene, (c) på makronivå, den store sammenhengen hvor alt er innebygd og (d) kulturen skapt av en klubb eller ett lag, som er avgjørende for hvor effektiv ATDE modellen er i å hjelpe unge utøvere til å utvikle seg til senior eliteutøvere. Den andre modellen: «Environments Success Factors» (ESF), har som mål å tilføre forklaringer for hvorfor ulike faktorer fører til at et utviklingsmiljø har suksess eller ikke, i utvikling av eliteutøvere (Henriksen et al., 2010).

Henriksen gjennomførte i 2010 et forskningsprosjekt på et suksessfullt utviklingsmiljø innenfor seiling. Kjennetegnene til utviklingsmiljøet var: (1) treningsgrupper med tett samarbeid, (2) proksimale rollemodeller, (3) hjelp og støtte til sportslige mål av miljøet rundt, (4) hjelp til å utvikle psykologiske ferdigheter, (5) differensiering i

treningssammenheng, (6) fokus på langsiktig utvikling, (7) Sterk og sammenhengende organisasjonskultur, og (8) integrasjon av innsatts (Henriksen et al., 2010).

Henriksen mener at suksessfulle utviklingsmiljø er karakterisert av et langsiktig utviklingsfokus, der mestring og utvikling er viktigere enn resultater i ung alder (Henriksen et al., 2010). Dette støttes også av forskningsarbeidet til Martindale og kolleger. Deres resultater viser at langtidsplanlegging og perspektiv er avgjørende for å utvikle toppprestasjoner hos unge utøvere (Martindale, Collins, & Daubney, 2005). Martindale og kolleger presiserer også at gode utviklingsmiljø må tilrettelegges for fleksible systemer som er skreddersydd for hver utøver, der hovedfokuset på utviklingen burde være på fremgang og ikke tidligere prestasjoner. Utøverne innenfor utviklingsmiljøet burde få hjelp til koordinering og tilpasset skolegang, transport og bopel (ved behov) (Martindale et al., 2005; Martindale et al., 2007). Dette er for å sikre at totalbelastningen på utøverne ikke blir for stor, og at fokuset kan rettes mot utvikling. Andre faktorer som spiller en rolle for utviklingen til unge spillere er: et godt klubbmiljø, venner på laget, lavt prestasjonspress i ung alder og et godt forhold til trenerne (Carlson, 1991). Dette støttes også av undersøkelsen til Larsen, (2013). Larsen (2013) mener at utviklingsmiljøet har ansvaret for å utstyre spillerne med de rette resursene (Larsen et al., 2013). Trenerens kompetanse anses som en viktig faktor for spillerutvikling og får en økende viktighetsgrad jo eldre spillerne blir. Ifølge Côté er trenerens kompetanse spesielt viktig fra 13-15 år, og 16 år og eldre (Côté, 1999).

I 2016 publiserte Aalberg og Sæther (2016) en undersøkelse, utført på utviklingsavdelingen til Rosenborg BK. Målet med undersøkelsen var å avsløre nøkkelfaktorene bak utviklingsmiljøet. Aalberg og Sæther (2016) viser til at Rosenborg BK virker å ha et holistisk syn på talentutvikling. De ønsker å utvikle spillerne både på og utenfor banen, hvor nøkkelen ligger i å skape selvstendige utøvere som tar ansvar for egen læring og utvikling. En annen nøkkelfaktor til utviklingsmiljøet er et stort trenerapparat med god kompetanse rundt de aldersbestemte lagene i utviklingsmiljøet. Rosenborg har et langtidsperspektiv på utviklingsavdelingen hvor fokuset er rettet mot utvikling, og ikke kortsiktige resultatorienterte mål. Det er lagt opp til et tett samarbeid mellom G-16 og G-19 lagene.

Tidligere forskning viser at et tett samarbeid mellom gruppene kan være gunstig med tanke på at så mange som mulig skal være godt forberedt på en overgang fra G-16 til G-19 laget. Overganger selv i samme lag er en utfordring for unge utøvere og ansees som avgjørende for en ung spillers karriere (Alfermann & Stambulova, 2007; Enoksen, 2002; Martindale et al., 2005; Martindale et al., 2007; Stambulova, Alfermann, Statler, & Côté, 2009). Henriksen mener at faktorer som sikkerhet, tilhørighet, god psykisk helse, sterk grad av samhold og tilknytting er helt avgjørende for at en spiller skal takle overgangen på best mulig måte (Henriksen et al., 2010). Rosenborg tilrettelegger også for tilpasset skolegang og et tett samarbeid mellom fotball og skole slik at totalbelastningen ikke blir for stor (Aalberg & Sæther, 2016). Tidligere forskning viser at utdanning og idrett har motstridende krav og derfor havner utdanning og idrett i en konkurransesituasjon for de utøverne som ønsker å bli best (Bourke, 2003; McGillivray & McIntosh, 2006). Dårlig koordinering av skole og idrett er en av de største årsakene til at man slutter med idrett (Enoksen, 2002).

Utviklingsmiljøet i toppklubber har en rekke nøkkelfaktorer som kan være gunstig for utviklingen av unge talentfulle spillere (Ashworth & Heyndels, 2007; Bloom & Sosniak, 1985; Côté & Fraser-Thomas, 2008; Gagne, 2000; Harter, 1978; Simmons & Paull, 2001; Wilson, 1999). Forskning viser at utviklingsmiljøet i toppklubber også har noen utfordringer. Det kan oppstå en distanse mellom junioravdelingen og A-laget (Aalberg & Sæther, 2016; Larsen et al., 2013; Relvas et al., 2010). Dette er noe overraskende siden målet med talentutvikling i et toppfotballperspektiv er å utvikle spillere til toppspillere i seniorklassen (Larsen et al., 2013). Som nevnt ovenfor er slike overganger avgjørende for en ung spillers karriere. Derfor kan man anta at spill for A-laget er essensielt både for klubben og spilleren (Sæther, 2016). På grunn av mangel på erfaring fra det øverste nivået, ansees det som en risiko å gi mye spilletid til unge spillere på høyt nivå, noe som kan føre til at prestasjonene deres svinger. Forskningen utført av Sæther viste at det var en tendens til negativ sammenheng mellom plassering på tabellen og spilletid til spillere under 20 år i tippeligaen (Sæther, 2016). Dette gir toppklubber et dilemma ovenfor deres unge talenter og kortsiktige prestasjoner. Klubben er avhengig av å gi unge spillere spilletid for å klare å beholde de unge talentene, samtidig som spillerne er avhengig av spilletid for å tilegne seg nok erfaring til å prestere stabilt på toppnivå.

3.0 Metode

I min masteroppgave ønsker jeg å forstå hvordan toppklubb, krets og breddeklubb jobber med talentidentifisering og talentutvikling. Med «Trondheimsmodellen» mener jeg spillerutviklingen i breddeklubb, toppklubb og krets. Hver for seg, men også hvordan de ulike aktørene samarbeider angående spillerutvikling. Denne oppgaven bygges på dybdeintervju av enkeltpersoner fra valgte fotballklubber. Det vil si at det som kommer frem i denne forskningen er bygd på deres syn og opplevelser av fotballen i egen klubb og generelt i Trondheim.

Akademilagene til eliteserielaget presterer godt både i NM og i Europeisk Cup sammenheng. Det er ofte spillere fra Trøndelag representert på de aldersbestemte landslagene og Norges A-landslag. Dette kan tolkes som at det gjøres noe riktig i både topp og breddefotballen i Trøndelag. Årsaken til dette er at det virker å være en viss gjensidig avhengighet mellom toppklubb, krets og breddeklubb i Trøndelag. Dette er på grunn av at eliteserielaget er ut i de lokale breddeklubbene og henter spillere til sine aldersbestemte lag, og at dette virker å skje i et tett samarbeid med kretsen. Utviklingen av spillerne fra de er 12 år og til de eventuelt hentes av eliteserielaget skjer i et samarbeid mellom breddeklubb og krets. Derfor ønsker jeg samtidig å forske på i hvilken grad de ulike aktørene samarbeider med hverandre om spillerutviklingen i Trøndelag: toppklubb-breddeklubb, toppklubb-krets og breddeklubb-krets. Samarbeider de ulike aktørene med hverandre, og eventuelt hvordan oppleves dette samarbeidet fra de ulike aktørenes ståsted.

3.1 Kvalitativ metode

Når man framstiller kvalitativ forskning er det vanlig å trekke inn kvantitativ forskning for å demonstrere forskjellene mellom forskningsmetodene. Kvalitativ forskning er et fortolkende paradigme, med et ønske om å forstå informantens livsverden og meningsdanninger. Data blir generert under et nært samarbeid med informantene man forsker på, noe som ofte fører til at det er et relativt smått antall informanter, sammenlignet med kvantitativ forskning. Datamaterialet produseres i tekst på en induktiv (eksplorerende og empiridrevet) framgangsmåte. Kvantitativ forskning søker å finne forklaringer på en deduktiv (teori og hypotesedrevet) framgangsmåte. Datamaterialet genereres med et stort antall informanter

og produseres i form av tall. Forskningen utføres med en viss form for avstand til informantene (Tjora, 2017).

Valget mellom kvalitativ metode og kvantitativ metode avgjøres etter hva og eventuelt hvordan man ønsker å forstå det man forsker på. Kvalitativ forskning gir deg muligheten til å forstå andre sider av samme fenomen, enn det kvantitativ forskning gir deg. I kvalitativ forskning stiller man andre spørsmål, eller stiller spørsmålene annerledes. Man går inn i en persons livsverden med et ønske om å forstå hvordan verden og samfunnet oppleves fra deres side, i stedet for å lete etter spesifikke faktorer som kan forklare hvorfor de opplever deres livsverden på akkurat den måten. For eksempel kunne jeg lagd et kvantitativt spørreskjema angående talentidentifisering og talentutvikling for å generere data til mitt forskningsprosjekt. Spørreskjemaet kunne ha omhandlet hvordan de identifiserer spillere, de viktigste faktorene for god spillerutvikling og om de opplever samarbeid mellom topp, bredde og krets. I en slik forskning ville jeg kunne fått med et større antall klubber og trenere, fra flere fylker i Norge. Svarene jeg hadde fått fra spørreskjemaet ville vært generelle og gitt et oversiktsbilde over temaene. I mitt kvalitative dybdeintervju har jeg en intervjuguide angående temaene. Jeg har muligheten til å stille oppfølgingsspørsmål, og på denne måten generere en dypere forståelse av temaene fra trenernes tilegnede kunnskap og livserfaringer fra treneryrket i Trøndelag. Personlige oppfatninger, subjektive meninger og ikke minst hvordan dette kan oppleves rent følelsesmessig i hverdagen.

Kvalitativ forskning gir muligheten til å identifisere temaer og forhold som ikke var planlagt og satt opp som tema/spørsmål da man utformet undersøkelsen. Informantene kan komme inn på ulike personlige opplevelser og erfaringer som er bakgrunnen for sine holdninger. Dette er personavhengige aspekter og selv om at forskeren har god innsikt på området fra før, kan det dukke opp temaer og opplevelser som forskeren ikke hadde forutsett. Kvalitativ forskning gir muligheten til å forfølge temaer om man finner det relevant. Slik vil det også kunne oppstå en situasjon der forskeren opplever læring om det valgte temaet i intervjusituasjon. For å få frem slike refleksjoner er det avgjørende å skape en god relasjon og dialog mellom forsker og informant. Derfor kan situasjonen som skapes i et dybdeintervju betegnes som intersubjektivt. Det vil si at refleksjonene som oppstår i intervjusituasjonen, er avhengig av møtet mellom forsker og deltaker. For å skape god relasjon og en dialog mellom

forsker og informant kan intervjuet som sosial situasjon spille en rolle for svarene man får av informanten (Tjora, 2017).

Alle forskningsprosjekter kan møte på praktiske utfordringer og kan derfor være med på å påvirke valg av metode. Dette kan være i form av mangler på ressurser som tid, økonomi og tilgang på informanter. Dybdeintervjuer er tidkrevende arbeid hvor det produseres store mengder data. Aksel Tjora mener at det er et dagsverk med etterarbeid for å bearbeide et dybdeintervju på en time (Tjora, 2017). I Steinar Kvaless forskning tok det en erfaren skriver fem timer å bearbeide en times intervju (Kvale, Brinkmann, Anderssen, & Rygge, 2009). Videre hevder Tjora at det ikke finnes klare svar på hvor mye data man trenger, og årsaken til dette er at det må vurderes til hvert prosjekt. For å kunne publisere forskningen sin i et høyt vurdert forskningstidsskrift er minimumsgrensa på 15 dybdeintervjuer. Antall intervjuer og krav til datamengde blir veldig omtrentlig siden det stilles ulike krav i forhold til ulike disipliner, tradisjoner og forskningstema (Tjora, 2017).

Et dybdeintervju struktureres ofte med en oppvarming, refleksjon og avrunding.

Oppvarmingsspørsmålene omhandler personlige spørsmål og eller temaer som ikke krever så mye refleksjon og oppleves som «uformell og ufarlig» (McCracken, 1988).

Oppvarmingsfasen varer ofte bare noen minutter, og har som hensikt å gi informanten en følelse at de behersker intervjusituasjonen. I refleksjonsdelen går informanten i dybden av selve temaet til forskningen, og ansees derfor som kjernen av datainnsamlingen. I et intervju som varer en time er 3-6 spørsmål ofte nok. Spørsmålene formuleres ofte slik at informantene må gi reflekterte svar. Avrundingsspørsmålene eller avrundingsdelen brukes til å normalisere samtalen mellom intervjuer og informant, som ikke kjenner hverandre og normalt ikke ville pratet over så lang tid og gått i dybden på et tema. En intervjusituasjon kan også oppleves som anstrengende for informanten. Her kan tema om selve forskningsprosessen og hva som er neste steg for data som nettopp er produsert (Ryen, 2002).

3.2 Intervjuguide

I mitt masterprosjekt valgte jeg å lage to intervjuguider, en intervjuguide til toppklubb og breddeklubb, og en intervjuguide til krets. Intervjuguiden til klubbene inneholder 23 spørsmål som er delt inn i fire temaer: personlige spørsmål (spørsmål 1-4), identifisering (spørsmål 5-10), utvikling (spørsmål 11-19) og «Trondheimsmodellen» (spørsmål 20-23). Intervjuguiden til kretsen har 15 spørsmål som er delt inn i de fire samme temaene: personlig spørsmål (spørsmål 1-2), identifisering (spørsmål 2-6), utvikling (7-14) og «Trondheimsmodellen» (spørsmål 15). Avrundingsspørsmålene er ikke inkludert i intervjuguidene. Disse spørsmålene tok jeg som tilleggsspørsmål hvor jeg spurte informantene om de hadde noen spørsmål til meg, og om forskningsprosjektet.

Intervjuguidene inneholder samme temaer, men med ulikt antall spørsmål. Selv om at spørsmålene har samme tema så går de på ulike fokusområder innenfor samme tema. Dette er for at ikke alle spørsmålene som stilles til klubb er relevant for krets og motsatt. Samtidig gir dette meg muligheten til å kunne se alle klubbene og krets hver for seg, men også samarbeid seg imellom. Jeg brukte god tid på å utvikle intervjuguidene, for å sikre meg om at spørsmålene var gode og relevante til problemstillingen, og at jeg beholdte koblingen mellom klubb og krets med to intervjuguider. Selv om jeg har en del erfaring fra fotball både som spiller og trener var jeg på forhånd klar over at det kunne skje en læring i intervjusituasjonen. Informantene sitter med høyere trenerutdanning og lengre trenererfaring enn det jeg gjør. Alle spørsmålene i intervjuguiden er ferdig formulerte spørsmål som på forhånd var bestemt skulle stilles til informanten. Dette gjorde meg til en viss grad avhengig av intervjuguiden, men jeg brukte også oppfølgingsspørsmål der svaret var interessant, som jeg ønsket videre utdyping til svaret. Dette var ikke for å holde i gang samtalen, for det var ikke noe problem, men det var mer for å «styre» samtalen og få mer informasjon om temaer jeg ønsket, og så relevant til oppgaven. Tjora påpeker at informantene har en viss forventning om at intervjueren skal stille dem spørsmål fra en intervjuguide. Dette er med på å skape en seriøs atmosfære for informantene. Etter 2-3 intervjuer husker forskeren intervjuguiden mer eller mindre utenat, noe som fører til at intervjuet føles ut som en løs samtale der forskeren kan engasjere seg 100% i samtalen og opplever derfor en større flyt (Tjora, 2012).

Intervjuene ble tatt opp på en telefon som lå midt på bordet. En mobiltelefon med lydopptaker kan bidra til å normalisere situasjonen. Årsaken til dette er at man er vant til at det ligger telefoner på bordet i stedet for lydopptaker. Mobiltelefon lager heller ikke lyd slik båndopptaker kan gjøre. Telefonen er beskyttet av pin kode og transkriberingen ble utført på en datamaskin som også er låst med pin kode. Dette var for å sikre at datamaterialet er beskyttet og kun tilgjengelig for forskeren. Informantene må informeres om at samtalen blir tatt opp, hvordan opptakene blir oppbevart og når opptakene skal slettes (Tjora, 2012).

3.3 Informantene

For å tilegne meg kunnskap om «Trondheimsmodellen» som helhet og belyse forskningens problemstilling valgte jeg ut 4 trenere fra 4 ulike klubber og en representant fra kretsen. Klubbene ble valgt ut i fra divisjonsspill; en eliteserieklass, en OBOS ligaklass og to andredivisjonsklubber i sesongen 2017. To av klubbene er definert som toppfotballklubber ut i fra NFF sin definisjon om spill i de to øverste divisjonene i Norge. De to resterende klubbene er etter denne definisjonen breddeklubber, men faller innenfor kategorien «topp fire» beste klubbene i Trondheim etter A-lagenes nivå. Klubber fra de 3 øverste nivåene hvor to av dem er toppklubber og to av dem er breddeklubber (på høyt nivå) vil kunne gi en god oversikt over hvordan talentutvikling, talentidentifisering og samarbeidet mellom topp og breddeklubb fungerer. Personene fra klubbene ble valgt ut i fra sin rolle/stilling i klubben. Jeg var ute etter personer som hadde jobbet innenfor fagområdene de siste årene. Dette avgrenset aktuelle deltakere til G16-G19 trenere og eventuelt eller personer med andre roller som angår talentidentifisering, talentutvikling og klubben generelt. Representanten fra kretsen ble valgt ut i fra stilling. Denne personen har jobbet i kretsen i flere år og stillingen hans gir han god innsikt innenfor talentidentifisering, talentutvikling og kretsens relasjon til klubbene i Trondheim/Trøndelag.

I Trondheim er det bare en eliteserieklass, en OBOS-liga klass og to Postnord-ligaklasser. Det vil si at det er bare 4 klubber som oppfyller de forhåndsbestemte kriteriene for å bli inkludert i forskningen. Derfor er datamaterialet begrenset til 5 intervjuer, fordelt på 4 klubber/trener og en representant fra kretsen. Samtidig mener jeg at 5 intervju er tilstrekkelig for å tilegne meg en forståelse for fagfeltene og for å svare på problemstillingen.

3.4 Intervjuet

Alle informantene ble først kontaktet via mail, der jeg presenterte meg selv og forskningsprosjektet. Jeg informerte om at jeg er student ved NTNU, hovedtemaene identifisering og talentutvikling i Trondheim og at intervjuet vil ta omtrent en klokke. Jeg har møtt noen av informantene i forbindelse med fotball i tidligere anledninger så en del av de viste allerede at jeg er fotballtrener og at jeg studerer master i idrettsvitenskap ved NTNU. Dette tror jeg var med på å gi meg en viss form for legitimitet i det jeg kontaktet informantene om deltakelse i mitt masterprosjekt.

Erfaringsmessig er fotballtrenere veldig engasjert i faget og elsker å prate fotball. Denne antakelsen ble bekreftet av alle personene som jeg på forhånd ønsket å intervju til forskningsprosjektet, sa seg villig til å delta. Intervjuene ble gjennomført i februar og starten av mars 2017. Dette til tross for at jeg viste at fotballtrenere er ellers opptatt, siden mange av dem balanserer flere karrierer samtidig som de har familie. Noen av lagene reiser også til utlandet på treningsleir i denne perioden. Derfor presiserte jeg at masterstudenter har fleksible dager og at jeg gjerne kommer til deres lokaler om informanten ønsket dette. Jeg ga derfor informantene muligheten til å bestemme dato, klokkeslett og lokale etter hva som passet best for dem. Dette resulterte i at jeg besøkte deres lokaler hvor det også ble servert kaffe til intervjuene. Dette la til rette for et hyggelig intervju. At informanten får velge lokale er noe Tjora (2012) mener er viktig å tilrettelegge for avslappet stemning. Den avslappede stemningen skapes nemlig av at informantene får velge et lokale hvor de føler seg trygge. Derfor utføres ofte intervjuer på arbeidsplassen eller hjemme hos informantene, om det føles naturlig (Tjora, 2012).

Min tilknytning til NTNU og fotballbakgrunn som både spiller og trener ga meg også muligheten til å oppdage om informantene prøvde å svare «riktig» på noen av spørsmålene. Dette er noe Tjora (2017) mener man ikke kommer utenom og noe som han anser som et problem, som kan oppstå i intervjusituasjoner (Tjora, 2017). Dette er også noe jeg opplevde i min forskning. På et av spørsmålene fra intervjuguidene: når er det for sent å nå toppnivå (spørsmål 17, intervjuguide for trenere) eller når er det for sent å bli god (spørsmål 12, intervjuguide for krets). Her innrømte den ene informanten at han var fristet til å svare: det

er aldri for sent å bli en god fotballspiller. Dette ville vært det mest «riktige» svaret, men det er det ingen forskning som viser til at det aldri er for sent, og informanten tok seg selv i det, og kom med et reelt og ærlig svar i stedet for.

I mailen og under intervjuet ble det informert om at både klubb og informant er anonym i oppgaven. I denne masteroppgaven er det en grålinje når det kommer til anonymitet for klubbens del. Klubbene nevnes ikke med navn, men noen opplysninger i oppgaven fører til at det er mulig å tenke seg til hvilke klubber som er inkludert i oppgaven. Dette ble informantene informert om før intervjuet. Ingen hadde noen innvendinger på dette og lurte heller på hvorfor jeg valgte å anonymisere dem. Grunnen til dette var fordi jeg, med veileder, ønsket at søkeprosessen til NSD skulle gå så fort som mulig. I tillegg til at vi mente at navn på klubber og informantene ikke ville tilføre oppgaven noe.

Intervjuene varte ca. 1 time, hvor det korteste varte i 55 minutter og det lengste varte i 1 time og 23 minutter. Intervjuene ble fullstendig transkribert etter hvert som jeg ble ferdig med intervjuene. Fullstendig transkribering fra lydopptak til tekst og at intervjuer også foretar transkriberingen blir trukket fram som en styrke ved datagenerering av Tjora. Årsaken til dette er at ved fullstendig transkribering går man ikke glipp at noe man tror er uvesentlig der og da. At intervjuer også transkriberer fører til at man kan ta med stemningen ved intervjuet og kroppsspråket til informantene i analysen av datamaterialet (Tjora, 2012). Transkribering fra lydopptak til tekst resulterte i 31183 ord. Jeg har lite erfaringer med transkribering fra før, noe som førte til at dette var en tidkrevende prosess. Intervjuene ble transkribert fra lyd over til bokmål siden dialekt ikke ville ha påvirket analysen i noe særlig grad.

Forberedelsene mine til analyseringen av empirien startet allerede ved intervjuguiden, da jeg delte inn intervjuguidene etter temaene: personlige spørsmål, talentidentifisering, talentutvikling og «Trondheimsmodellen». Derfor kunne jeg systematiserte og strukturere empirien slik at arbeidet med analyseringen av empirien skulle være enklest mulig. Jeg lagde 4 dokumenter, et dokument for hvert tema, hvor jeg samlet alle spørsmålene og tilhørende svar fra alle informantene på et og samme dokument. For eksempel samlet jeg alle spørsmålene og svarene om talentidentifisering fra alle informantene på samme dokument

som fikk navnet talentidentifisering. Informantene ble navngitt fra 1 til 5, alt ut i fra hvilket nummer i rekken de ble intervjuet. Etter at jeg hadde kopiert over alle spørsmålene og svarene om talentidentifisering fra informant nummer 1, satte jeg en markert strek som delte siden i to, også kopierte jeg inn spørsmålene og svarene fra informant nummer 2 noen linjer nedenfor. Dette gjorde jeg med alle temaene slik at jeg fikk samlet og strukturert all empiri fra informantene om de aktuelle temaene, på et og samme dokument.

3.5 Forskningens reliabilitet, validitet og generaliserbarhet

Kvaliteten på forskningsprosjekter vurderes ut fra tre indikatorer: reliabilitet (pålitelighet), validitet (gyldighet) og hvorvidt og i hvilken grad resultatene til forskningen er generaliserbar eller ikke. Reliabilitet handler om hvorvidt resultatene til forskningen er pålitelig eller ikke. Validitet har som formål å undersøke om forskningsprosjektet faktisk svarer på det den er tiltenkt å svare på (Tjora, 2012)

Reliabiliteten til et forskningsprosjekt vurderer om hvorvidt de samme resultatene til forskningsprosjekt ville bli reproduert av en annen person ved et senere tidspunkt. Det vil si om informanten ville gitt de samme svarene til en annen forsker (Kvale et al., 2009). Dette kan for eksempel være gjennom ubevisst bruk av ledende spørsmål for å generere de svarene man ønsker til prosjektet. Kvale mener at ledende spørsmål kan være nødvendig i et forskningsprosjekt (Kvale et al., 2009). For eksempel spurte jeg noen av informantene om jeg tolket svarene deres riktig. Her gjenfortalte jeg deler av svaret og så spurte jeg om jeg tolket informanten riktig, og for å kunne stille videre oppfølgingsspørsmål til svarene.

Jeg har drevet med fotball i over 20 år sammenhengende og på flere plan. Jeg har spilt fotball i 18 år, gått toppfotball på VGS, tatt trenerutdanning (C-lisenes) og er nå på mitt andre år som fotballtrener. I tillegg til dette har jeg skrevet oppgaver innen fotball i min bachelor og masterutdanning. Tjora mener at forskerens engasjement og forkunnskaper innenfor temaet det forskes på er en ressurs, men at det er viktig at forskeren redegjør for hvordan hans/ hennes egen posisjon kan komme til å prege arbeidet med forskningen (Tjora, 2012). Min fotballbakgrunn viser til et stort engasjement innenfor fotball som har ført til at jeg har tilegnet meg kompetanse innenfor fotball, på flere plan. Om forskningen skulle

blitt etterprøvd av en annen forsker så måtte også denne forskeren ha hatt forkunnskaper innenfor fotball. Dette handler mest om å ha kunnskap nok til å kunne stille oppfølgings spørsmål til interessante svar og som nevnt tidligere kunne avsløre om en informant prøver å svare «riktig» på spørsmålene. Fordelen med at det er nettopp jeg som gjennomfører dette forskningsprosjektet er på grunn av forskningens fokus på Trondheim og Trondheimsmodellen. Jeg er født og oppvokst i Nordland, hvor jeg også tok bachelorgraden min. Jeg flyttet til Trondheim for snart to år siden. Fordelen med dette er at jeg har muligheten til å holde en nøytral og objektiv posisjon til Trondheim og tilhørende klubber og krets. Dette er noe som er sentralt for forskningsprosjektet. Personer som er født og oppvokst i Trondheim tilegner seg informasjon og synspunkter om fotballen i Trondheim. Dette er noe som kan føre til at det er vanskelig å forholde seg objektiv. Jeg har også mye til felles med informantene. Dette er noe som kan ha spilt en rolle på tilgangen til feltet, informantene, analyseringen av datamaterialet og evne til å stille oppfølgings spørsmål. Bruk av direkte sitat i analysen er også med på å øke reliabiliteten (Tjora, 2012).

Kort forklart er transkripsjon omdanning av muntlig tale til skriftlig tekstdokument (Kvale et al., 2009). For å vurdere reliabiliteten til transkripsjonen handler det om å vurdere hvorvidt personen som har utført transkripsjonen faktisk har skrevet ned og tolket det som har blitt sakt riktig. I mitt forskningsprosjekt er det jeg som har intervjuet og transkribert intervjuene og jeg har lite erfaring med transkripsjon fra før. En måte å teste reliabiliteten til transkripsjonen er at to personer utfører en transkripsjon av en del av datamaterialet for så å la et dataprogram teste om personene har skrevet det samme eller ikke (Kvale et al., 2009). På grunn av mangler på ressurser har jeg ikke tatt tiden til å inkludere dette i masteroppgaven. Fordelen til mitt masterprosjekt er at det er jeg som har intervjuet og transkribert. Dette medfører at minst mulig av tolkninger og selve stemningen til intervjuene går tapt i transkripsjon og analyseringen av datamaterialet.

Den viktigste måten man kan fremvise forskningens validitet på er å beskrive hvordan forskningen er gjennomført innenfor rammebetingelsene til fagfeltet. Det vil si å beskrive valg man har tatt innenfor metoden, og hvorfor man har tatt de valgene. Dette skal baseres og refereres til tidligere forskning. Det er også viktig at man har benyttet riktig

forskningsmetode for å svare på problemstillingen (Tjora, 2012). Dette er momenter jeg har redegjort for tidligere i metodekapittelet.

Dette forskningsprosjektet har ikke ambisjoner om å generalisere funnene, men snarere å utvikle en innsikt i et fenomen. Det finnes mye forskning på talentidentifisering og talentutvikling. Dette er det første forskningsprosjektet som forsker på toppklubb, breddeklubb og krets som samarbeidspartnere for talentutvikling. Derfor gir det mening å ta sikte for det Tjora (2012) kaller konseptuell generalisering. Konseptuell generalisering har som mål å presentere funnene sine i form av modeller, begreper eller typologi. Selv om forskningen skal gi innsikt i nye fenomen, så skal forskningen også forankres i tidligere forskning for å sikre relevansen og fremvise gyldighet til forskningen (Tjora, 2012). Koblingen mellom mine funn og tidligere forskning fremvises gjennom å inkludere et fagkapittel der jeg viser til tidligere forskning. I analysekapitlet trekkes det inn koblinger mellom tidligere forskning og mine funn.

4.0 Analyse

I denne oppgaven har jeg valgt å fokusere på klubbene i Trondheim og nærområdet. Det er fordi geografi og beliggenheten til klubbene spiller en signifikant rolle i barne og ungdomsfotballen. Trondheim og tilhørende klubber har et eget fotballmiljø hvor det er naturlig å spille for et fotballag som ligger i nærheten av hvor man vokser opp/ bor (geografisk seleksjon). Hovedfokuset til oppgaven er på G19 fotball (junior 16-19 år), men det er også inkludert noen elementer fra G16 og A-lag fotball. Dette er for å analysere hele utviklingsmodellen i klubb, krets og «Trondheimsmodellen» som helhet. Det trekkes et gjengående skille gjennom analysekapittel mellom breddeklubbene (Postnord-lagene) og toppklubbene (eliteserielaget og OBOS-laget), og kretsens rolle inn mot både topp og breddefotballen. Dette er for å belyse problemstillingen på en god og oversiktlig måte, i tillegg til å gi oppgaven en ryddig framstilling. Samtidig gir det meg muligheten til å fremstille likheter og forskjeller mellom topp og breddefotballen i Trondheim.

4.1 Identifisering

Postnordliga-lagene og OBOS-laget virker å ha en gjensidig respekt ovenfor hverandre når det kommer til tilhørende spillere. Bortsett fra eliteserieklubben så er det ingen av klubbene som aktivt søker etter å hente de beste spillerne fra de konkurrerende lagene på samme nivå som dem.

Breddetrener 2: «Vi kontaktet noen spillere fra «topp fire» konkurrentene, men det var først etter at spillerne selv hadde ønsket seg bort fra klubben. Det var heilt random førstegangskontakt. Dette var spillere som var første års junior og som ikke trivdes med tilbudet i egen klubb. De falt gjennom og mistet all motivasjonen».

OBOS-trener: «Vi ønsker ikke å rekruttere spillere fra miljøer hvor vi veit at spillere har et godt utviklingsmiljø og hvor vi veit at spillerne er ivaretatt. Vi vil aldri skrive brev på de andre spillere som er i gode klubber rundt i Trondheim. Vi vil skrive på spillere som vi veit trenger mer og spilleren ønsker det selv. Vi kan ta imot spillere som ønsker seg bort fra det laget de spiller på. Da kan vi få til noe, men ikke ellers. Vi ønsker å løfte opp spillere som trenger et nytt miljø som ønsker å ta nye steg. Dette kan være spillere som ikke er klar over det selv eller ikke tør ta steget ut selv».

Det kan være flere årsaker til at de valgte breddeklubbene og OBOS-ligaklubben ikke er ute etter å hente de beste spillerne fra de konkurrerende lagene. Det ene er at klubbene ønsker en jevn og god serie (junior nultedivisjonen). Det andre er hva spillerne selv ønsker. Så lenge spilleren befinner seg i det de selv mener er en god klubb med et godt utviklingsmiljø, hvor de har vennene sine, og ellers trives godt, så skal det mye til for at de bytter klubb. Om det forekommer en overgang mellom disse lagene så er det som regel på grunn av at spillerne selv ønsker å bytte klubb/miljø og kontakter selv den aktuelle klubben de ønsker å gå til. Dette fremvises ovenfor i sitatet til breddetrener 2.

Breddetrener 1 innrømmer at identifisering og rekruttering av spillere er noe av det vanskeligste med jobben som trener. På et oppfølgingsspørsmål hvor jeg spurte informanten om hvordan han identifiserer spillere fra andre lag i Trondheim svarte han slik:

«Dette er noe av det som er vanskeligst med det å være trener. Det å klare å få oversikt og få tak i spillere. på et G19 lag er du avhengig av: hvor bor du, økonomi, foreldre som stiller opp, det er en svær pakke som må passe. Men fase 1 er å få kartlagt spillere. I løpet av en sesong møter man alle lagene. Jeg som trener har møtt alle lagene i 6-7 år. Gjennom dette får man en god oversikt. Samtidig bruker jeg spillere fra gruppa en del. Fordi de har like god oversikt som meg og sannsynligvis bedre siden de går på skole med mange av spillerne».

Her peker breddetrener 1 på at gjennom å være trenere i noen år skaffer han seg en generell oversikt over aktuelle lag og spillere. I løpet av en kampsesong møtes lagene i kamp minimum to ganger hver sesong. Dette medfører at man får en viss oversikt over hvilke klubber som er satsningsklubber og hvilke klubber som ikke er det. På denne måten kan man avgrense hvilke lag og tilhørende spillere man skal følge ekstra godt med på i kampsituasjon. Breddetrenerne bruker også spillerne aktivt som «speidere» i identifiseringsprosessene, hvor breddetrenerne mener at spillerne har like god, og om ikke bedre oversikt over aktuelle spillere. Breddetrener 1 mener at siden spillerne går i klasse med motspillere og eller møter andre spillere gjennom at de går på samme skole, skaffer de seg en god oversikt over aktuelle spillere. De aktuelle spillerne vil da være spillere som nettopp har flyttet til byen og leter etter klubb, eller spillere som leter etter å bytte klubb/ miljø av ulike årsaker.

Videre peker breddetrener 1 på at det er vanskelig å få tak i spillere, hvor det er en totalpakke som må passe, for at spillere skal være aktuell for en overgang til breddeklubben. Noen faktorer som han nevner er avstand, ivrige foreldre som stiller opp og økonomi. Dette vil si at treneren til rekruttavdelingen i breddeklubbene identifiserer spillere som har spilt i egen G16 avdeling, de beste eller nest beste spillerne fra breddeklubber med manglende satsning på spillerutvikling, spillere som vil bytte klubb, og skoleelever som flytter til byen. Breddetrener 1 forklarer dette slik:

«Det er ikke vits å prøve å hente spillere som bor langt utenfor Trondheim. Også nytter det heller ikke å konkurrere med eliteserielaget om spillere. Derfor er det en ganske liten hylle å hente spillere fra. Av 20 spillere er alltid 15-16 spillere fra egen klubb, noe som vil tilsi ca. 80%. Det har alltid vært en prioritering og en annen ting er at vi er en veldig stor klubb så det er naturlig at du har mange å velge mellom. Det som jeg har lyktes med flere ganger er og hentet den/de beste spillerne fra en bitteliten klubb. Det er det som ofte har vært greia. Å se etter spillere som er veldig god på veldig dårlige lag».

OBOS-liga lages trener identifiserer og henter spillere som har spilt fotball for eget G16 lag, spillere fra eget breddelag, spillere fra nærliggende «farmingklubber», skoleelever som har flyttet til byen og spillere fra klubber med manglende satsing. OBOS-treneren forklarer dette slik:

«Det er ca. 50% av spillerne som kommer fra egen klubb. Noen har kommet hit til G16 laget og spilt G16 tiden sin i klubben og blitt tatt opp i elitegruppen. Noen spillere har kommet via vårt eget junior 2 lag, hvor de har spilt der i 1 år før de ble tatt opp hit. Ca. 25% av spillerne kommer fra egne «farming klubber» som vi har et godt samarbeid med. Siste 25% er fra utafor byen. Folk som flytter hit for å gå skole og satse fotball».

Dette vil si at det ikke er store forskjeller mellom OBOS-liga klubben og de valgte breddeklubbene når det kommer til hvor de identifiserer og henter nye spillere fra. OBOS-klubben har noen fordeler i forhold til spillerrekruttering framfor de valgte breddeklubbene. En -er at de er en toppfotballklubb, med et godt renommé for spillerutvikling. Dette medfører at det er et større antall spillere som selv søker seg til klubben.

OBOS-trener: «Vi har sikkert hatt 25-30 spillere på hospitering i løpet av vinteren. Spillere som ønsker seg hit av en eller annen grunn. De kan være misfornøyd med egen klubb, eller har ikke noe steg videre etter 16 fotball i egen klubb, noen kommer

fra en plass hvor det stort sett bare er et 5 div lag seniorlag, men som ønsker å satse på fotball og søker seg derfor hit».

På et oppfølgingsspørsmål spurte jeg OBOS-treneren om de har utarbeidet et standardisert kriteriesett som de benytter når de identifiserer spillere: OBOS-treneren svarte slik:

«Pr nå så har vi ikke et kriteriesett. Som klubb så er vi ganske fersk i det spillet her. Vi har ikke en tydelig sportsplan, vi har ikke en tydelig identifiserings plan, men vi snakker mye om det. Det er prosesser som er i gang».

OBOS-liga laget har nå nylig fått treneransvar inn mot BDO lagene. Dette er noe som kan føre til at OBOS-treneren blir kjent med flere spillere og trenere i Trondheim, noe som igjen kan ha positiv innvirkning på identifisering og rekruttering av spillere til eget lag.

OBOS-trener: «I år ble det kastet på oss, mens neste år vil vi bli med tidligere i prosessene og bli med på uttaket og i hele den prosessen så vil vi bli nødt til å kartlegge spillere på G16 nivå i mye større grad, dette er noe som vil føre til at vi som klubb vil få mye større oversikt. Da vil det bli mye større mulighet til å rekruttere spillere inn til klubben».

På grunn av at det er bare et eliteserielag i Trøndelag og at det er et stort sprang ned til neste klubb (OBOS-liga klubben) så henter eliteserielaget stort sett de spillerne de selv ønsker seg. Spillerne blir hentet hovedsakelig fra klubber i Trøndelag og området rundt, men det er også noen spillere som er hentet fra andre fylker i Norge. I tillegg til at det er få som kan konkurrere med eliteserielaget på grunn av nivåforskjell, er utviklingsmiljøet til eliteserielaget identifisert som et av Norges beste utviklingsmiljø. Dette er basert på prestasjoner i NM for aldersbestemte lag, prestasjoner i Europacuper for aldersbestemte lag, og forskning utført på klubbes utviklingsmiljø (Aalberg & Sæther, 2016).

Eliteserietreneren forklarer hvor de ønsker å hente spillerne sine fra slik:

«Vi ser helst etter spillere nærliggende oss, som for eksempel Nordover til Mosjøen og område rundt Nord-Trøndelag som ligger innenfor vårt område. Det hender også at vi henter folk utenfra, men det gjør vi sjeldent. Vi er ikke helt enige med oss selv om vi skal hente 1ere på 16, 17 eller 18 år. Altså de klare 1erne fra sitt kull og koble de på våre akademilag eller A-stallen. Vi har prøvd litt noen ganger, men stort sett så baserer vi på å hente spillere fra vårt område. Det er faktisk sjeldent at vi er på

Porsgrunnsamlingen og tar spillere fra andre tippeligaklubber. Det er i så fall om spilleren er aktuell for A-laget. Det er mest for Trønderne og vi ser også mest på Trønderne når vi er ute og reiser.»

Eliteserielaget identifiserer spillere gjennom et tett samarbeid med kretsen. Kretsen identifiserer spillere ned i 12 års alderen (samme år som de fyller 13) og opp til 16 år. Dette medfører til at de har en god oversikt over kretsens beste spillere og deres utvikling gjennom denne tidsperioden. Trøndelag fotballkrets er stasjonert i lokaler ved siden av stadion til eliteserielaget, noe som fører til at eliteserielaget og kretsen har opparbeidet et tett samarbeid seg imellom. I tillegg har eliteserielaget fått treneransvar inn mot BDO lagene. Dette fører til at eliteserietreneren har en god oversikt og kjennskap til aktuelle spillere i Trøndelag. En av årsakene til at eliteserielaget også identifiserer og henter spillere fra andre fylker er fordi at trenere fra eliteserielaget er til stede under Porsgrunnsamlingen. Som forklart i case kapitlet er Porsgrunnsamlingen en arena for landets beste 15 og 16 åringer. Som fremvist i sitatet ovenfor bruker trenerne observasjon som identifiseringsmetode og henter aktuelle spillere fra andre fylker i Norge. Som nevnt ovenfor er utviklingsmiljøet til eliteserieklubben identifisert som et av Norges fremste utviklingsmiljø (Aalberg & Sæther, 2016). Dette kan være årsaken til at eliteserielaget ikke opplever vanskeligheter med å hente spillere fra Trøndelag og andre fylker i Norge. Dette kan tolkes som at spillere som kontaktes av eliteserielaget og tilbys kontrakt har et så stort ønske om å signere for eliteserielaget slik at faktorer som avstand, økonomi og andre faktorer ikke spiller inn i like stor grad som det gjør for OBOS-ligalaget og breddelagene. Eliteserielagets utviklingsmiljø legger også i stor grad til rette for spillerne sine med boplass, transport, skoleplass og slike faktorer (Aalberg & Sæther, 2016). Dette er faktorer som andre forskere vurderer som viktige faktorer for spillerutvikling og at gode utviklingsmiljø burde tilby slike fasiliteter (Martindale et al., 2005; Martindale et al., 2007). Dette er fasiliteter som OBOS-klubben og breddeklubbene ikke har økonomi til å kunne tilby spillerne sine.

Som fremvist ovenfor er det store forskjeller på tilgangen på spillere mellom eliteserielaget, OBOS-ligalaget og breddelagene. Eliteserielaget har «tilgang» på de beste spillerne fra alle lagene innfor det de definerte som sitt område, og andre fylker i Norge. Dette kan mest sannsynlig forklare nivåforskjell mellom de aldersbestemte lagene og hvorfor eliteserielagets akademilag deltar i en nasjonal liga, og ikke i den lokale nultedivisjonen sammen med resten

av de beste lagene i Trøndelag. Utvelgelsen av spillere skjer i ett tett samarbeid mellom kretsen og eliteserielaget, noe som kan tolkes som at kretsen har en «speiderrolle» for eliteserielaget. Kretsen og eliteserietreneren som jobber inn mot BDO lagene har god tid til å bli kjent med kretsens beste spillere både på og utenfor banen, noe som medfører at kretsen og eliteserietreneren har bedre kjennskap til spillerne før de eventuelt signerer for akademiet til eliteserielaget.

OBOS-ligalaget og breddeklubbene har ikke noe form for speidersystem. Eventuelt så fungerer deres speidersystem gjennom trenerens observasjoner i kampsammenheng der treneren ser etter aktuelle spillere, eller så har egne spillerne en «speiderrolle» på skolen hvor de fanger opp nye spillere og/ eller spillere som ønsker å bytte klubb.

Det er til fordel eliteserielaget at de er det eneste eliteserielag i fylket, og det er stort nivåforskjell ned til neste lag. Dette fører til at det er få som kan gi dem utfordring når det kommer til å signere unge spillerne. Det har skjedd i et tilfelle at en spiller gikk rett fra sin lokale breddeklubb i Trøndelag og til et Europeisk storlag. Dette gir eliteserielaget «monopol» på kretsens beste spillere. Eliteserielagets akademilag presterer godt både i NM og i Europacupsammenheng. Det er mest sannsynlig et resultat av mange faktorer, men blant annet kan tilgang på spillere være en av dem.

4.1.1 Identifiseringskriterier

Observasjon og prøvespill er identifiseringsprosessene toppklubbene, breddeklubbene og kretsen bruker for å velge ut spillere. Hospitering/ prøvespill over tid gir trenerne muligheten til å vurdere spillerne både på og utenfor banen. Gjennom observasjon og samtaler på treningsfeltet kan trenerne vurdere om spilleren passer inn i laget og klubbens profil. Observasjon som identifiseringsmetode bruker også de danske toptrenerne i forskningen til Christensen (Christensen, 2009). Bruk av hospitering som kvalitetssikring forklarer OBOS-treneren slik:

«Vi ønsker å ha nye spillere på hospitering over tid for å kvalitetssikre at dette er type spillere vi ønsker. Vi trener mye, vi trener hardt og vi forventer mye. Nivået her er høyt og da må vi bruke tid på å kvalitetssikre at spilleren er rett for oss».

Det er bare kretsen som bruker et spesifisert kriteriesett når de identifiserer spillere til BDO samlinger (sone/kretssamlinger). Første prosess handler om at klubbene og tilhørende trenere skal selv nominere sine beste spillere, vurdert ut ifra kriteriesettet til kretsen. Dette kriteriesettet fokuserer i hovedsak på treningsvilje, holdninger og personlige egenskaper og ikke spesifikke fotballferdigheter hos enkeltspillerne. Kriteriesettet har fire kategorier: treningsvilje, tilstedeværelse, teste egne grenser, og nysgjerrighet og refleksjonsevne (NFF, 2016d). Kretstrenerne bruker deretter observasjon i trening og kamp for å kartlegge å velge ut spillere til sone og kretslag. Eliteserielaget bruker til en viss grad samme kriteriesett som kretsen. Dette er på grunn av eliteserielagets og kretsens samarbeid om utvelgelsen av spillere til akademilaget til eliteserielaget. Kretsens kriteriesett har samme prinsipper som kriteriesettene: TABS, SUPS og TIPS (Brown, 2001; Reilly et al., 2004). Forskjellen fra kretsens kriteriesett sammenlignet med de nevnte kriteriesettene er at ingen av kretsens kriterier går spesifikt på fotballferdigheter eller spesifikke fysiske egenskaper som for eksempel hurtighet. Fotballferdigheter er noe kretsen mener kommer som et resultat av de valgte kriteriene de benytter for å identifisere spillere.

Den mest veldokumenterte effekten av talentidentifisering i tidlig alder er å velge de spillerne som er kommet lengst i utviklingen biologisk sett og de som er født tidlig på året (Helsen et al., 2005; Musch & Hay, 1999; Verhulst, 1992). Sæther (2016) viser til at relativ alderseffekt fortsatt er til stede blant unge fotballspillere i eliteserien (Sæther, 2016). NFF viser til at de er klar over at spillere som er født tidlig på året har vært overrepresentert på de aldersbestemte lagene og at en fare med dette er å se på nå prestasjoner som potensial (NFF, 2016d). Musch og Grondin (2001) viser til at de som er født tidligere på året kan bli valgt framfor sine jevnaldrende på grunn av sine fysiske fordeler, men det er ikke alltid de som utvikles til de beste utøverne under ungdomsårene (Musch & Grondin, 2001). Derfor har NFF presisert at de mener at spillere som har et stort indre driv, rette holdninger til trening og kamp og et langtidsperspektiv på utvikling, er de spillerne med størst potensial (NFF, 2016d). Det at NFF har et fokus på potensial og ikke tidlige prestasjoner kan tolkes som at NFF har en dynamisk forståelse av hva et talent er (Ommundsen, 2009). I identifiserings og utvelgelsesprosessen poengterer kretstreneren at han må foreta valg ut i fra det han har observert av spillerne i trening og kamp.

Kretstrener: «Min jobb er mer kortsiktig preget. Det handler om at noen skal velges ut til G15 langslaget om 2 år. Som jeg må indentifisere. NFF definisjon på spillerutvikling er: Et utvalg av spillere, det er ikke alle. Det er det som er faget spillerutvikling. Det er avgrenset.»

Sitatet viser til at kretstrenerne må foreta en utvelgelse av spillere i ung alder. NFF viser til at det er en potensiell fare med å velge spillerne som presterer best i ung alder fordi at man baserer utvelgelsen på nå-prestasjoner og at dette kan være de som er kommet lengst i utviklingen. Spillere som blir valgt kan få ekstra motivasjon til trening, i tillegg til andre fordeler ovenfor de jevnaldrende spillerne som ikke blir valgt (Harter, 1978) og har derfor større sannsynlighet for å fortsette å investere tid og innsatts i fotball, som igjen kan føre til at de har større sannsynlighet for å lykkes (Wilson, 1999). Et tiltak som NFF har satt i gang for å «velge flere» spillere og velge de spillerne som de faktisk mener har størst potensiale etter egen definisjon er at de tar ut et utfordrerlangslag til de aldersbestemte landslagene (NFF, 2016d). Dette vil si man kan velge spillere ut i fra flere grunnlag. De spillerne som presterer best i ung alder, men også de spilleren som kretstrenerne synes er spennende, men som trenger noen år på å utvikle seg blir valgt og fulgt opp i den aktuelle tidsperioden (13-16 år). Det er en felles enighet mellom topp, bredde og kretstrenerne om at spillerne må ha en vis basispakke med fotballferdigheter for å være aktuell. De som trener mest, er nysgjerrig og har gode holdninger til trening, utvikler også fotballferdigheter ifølge kretsen. Trenerne bruker observasjon av kamp og trening for å indentifisere spillernes fotballferdigheter. De signifikante faktorene som alle trenerne er ute etter er: Hva er det som bor i hjertet og hodet på spillerne, tilstedeværelse på banen og lyst. Trenerne bruker samtaler og observasjoner i treningshverdagen over en lengre periode for å bli kjent med spillerne. Her kan de avdekke både ferdighetsnivå, men også hvilke mentale ferdigheter spillerne har. Forskningen til Christensen viser at de danske topptrenerne også vektlegger mange av de samme mentale ferdighetene når de indentifiserer unge spillere (Christensen, 2009). Trenerne forklarer dette slik:

Breddetrener 1: «Jeg mener at man burde prioritere de som er hakke dårligere, men som har mye mer «go» i seg, fordi de kommer til å ta dem igjen uansett.»

Breddetrener 2: «Det handler ikke om de taktiske kunnskapene. Det jeg vil se er lidenskap og lyst. Det mener jeg er det mest essensielle for å lykkes som en ung fotballspiller».

Eliteserietrener: «Man må finne ut hva som finnes i hjertet og hodet på spilleren. Det indre drivet er avgjørende for om en spiller har riktig utvikling hele veien».

OBOS-trener: «Vi identifiserer spillere som er 100% dedikert. Drømmen skal være å spille toppfotball en dag, og det skal vises gjennom handling over tid. Er spilleren opptatt av å utvikle seg eller er spilleren opptatt av vise seg frem og bruke det som en arena for å demonstrere sine ferdigheter. Vi har ikke mulighet til å satse på spillere som har fantastiske fotballferdigheter også viser det seg og være en spiller med helt feile holdninger».

Kretstrener: «Spillerne må takle medgang, motgang og store treningsmengder over tid. Jeg er blitt mer opptatt av sosiale og mentale faktorer, enn den rene ferdighetsfaktoren der og da».

Dette viser at det både topp, bredde og krets verdsetter samme type kriterier. Fokuset på mentale ferdigheter og basisferdigheter framfor spesifikke fotballferdigheter er samme funnene som Sæther fant i sin forskning på norske fotballtrenere (Sæther, 2004), mens Christensen (2009) fant at de danske trenerne hadde et større fokus på spesifikke egenskaper (Christensen, 2009). Dette viser at trenerne har en dynamisk forståelse for hva et talent er. Det vil si at talent forstås som noe dynamisk og trenbart, og ikke statisk og medfødt (Ommundsen, 2009). Jenssen (2011) og Christensen forskning viser til like kjennetegn/ personlige egenskaper som kretsen bruker i identifiseringen av unge fotballspillere: Modighet, selv reflekterende, villig til å lære, hardtarbeidende og dedikert (Jenssen, 2011).

4.2 Spillerutvikling

I trøndersk fotball ser det ut til å være en felles kjærlighet for en formasjon, noe som kan ansees på som en fordel i forhold til spillerutvikling, etter som at stort sett alle trønderske fotballag spiller 4-3-3. En fordel med dette er at det skapes en form for «rød tråd» i egen klubb. Dette fører til at man spiller og høster erfaringer fra samme formasjon fra man starter med 11 fotball og opp til seniorfotball. Spillerne kan derfor oppleve forutsigbarhet i utviklingen, og at man har muligheten til å bli «spesialist» i et system hvor man tilegner seg god forståelse for sin egen posisjon og rolle i laget. Det finnes flere varianter av 4-3-3, men

rollekravene i hver posisjon og måten å spille fotball vil ligne på hverandre. At de fleste lagene spiller en form for 4-3-3 gjør at det også skapes en «rød tråd» mellom klubbene i Trondheim. Dette er noe som kan være positivt når det kommer til spilleroverganger og/ eller utlån av spillere mellom lagene. Å spille 4-3-3 for klubblaget virker ikke å gjøre de trønderske spillerne uattraktiv for de norske landslagene. Det er stort sett alltid trønderske representanter i startoppstillingene fra U15 landslaget og opp til A-landslaget, som er kjent for å spille 4-4-2 formasjon. Eliteserietreneren sier det slik:

Eliteserietrener: «Hvis du kommer som 18 åring og har prøvd alle roller og alle forskjellige spillesystemer så kan man bare litt av noe. Så jeg mener bestemt at du utvikler deg gjennom at du er trygg på måten du spiller fotball på og i den rollen du spiller så utvikler du også ferdigheter individuelt, mener jeg. Du blir tryggere på deg selv, du tør å gjøre mer ting. Når du utvikler deg fra du er 15 til du er 19 så er det ikke noe problem å gå fra vårt system med 4-3-3 og til landslaget som spiller 4-4-2. Da skal vi ha utviklet spilleren såpass mye i hode og hjerte slik at det ikke skal være noe problem å gå fra å spille indreløper i 4-3-3 til et annet spillesystem enn det vi gjør. De beste adapterer dette fint og fort. Det blir mer rot hvis man skal dra inn alt».

4.2.1 Breddeklubb

Breddeklubbene har trenere og/ eller spillerutviklere med god trenerkompetanse (B-lisens og A-lisens trener) og lang trenererfaring på junior/ rekruttavdelingen (6 og 7 år som trenere). Det har vært et stort fokus på kompetente trenere i yngre årsklasser de siste årene. Hvor trenere med god trenerkompetanse ansees som en viktig faktor for å kunne drive med god spillerutvikling. Dette støttes av forskningen til Côté (1999) som poengterer at trenerens kompetanse blir stadig viktigere jo eldre spillerne blir (Côté, 1999).

Breddeklubber har ikke veldig stor tilgang på spillere. Dette fører til at de ikke har muligheten til å stille alt for strenge krav til spillerne, og legger derfor heller til rette for at alle spillerne skal kunne trives med tilbudet. Det vil si at breddeklubbene er avhengig av de tilgjengelige spillerne, og har derfor ikke råd til å ekskludere spillere på grunn av ambisjonsnivå, men de har selvfølgelig visse rammer og betingelser som må oppfylles for å få bli med på laget, og få spilletid i kamp. Dette medfører at spillergruppen er en blanding av spillere der noen er seriøse og ambisiøse, delvis seriøse og noen spillere som er med for at

de synes det er gøy, men som mest sannsynligvis slutter med fotball etter junioralderen.

Breddetrener 1 forklarer det slik:

«En av spillerne gikk til akademiet til eliteserielaget hvor alle ønsker det samme. Hadde spilleren blitt i rekruttgruppen min ville han ha spilt med 12 som ville det samme og 8 som ikke bryr seg. Ferdighetsnivået vil være godt nok, men i forhold til holdninger og seriøsitet vil det ikke kunne sammenlignes. Dette er enda tydeligere i en mindre klubb hvor enerne er god, men så spiller han med 15 kompiser hvor sannsynlig halvparten slutter. Man finner alltid noen unnasluntrerere i en breddeklubb. Om man legger på 2-3 ekstra treninger så møter de ikke opp».

Gjennom seleksjon, hospitering og spillersamtaler har trenerne en viss oversikt og kontroll over hvilke typer spillere som er med på laget. Om noen spillere mister motivasjonen i løpet av året så har rekruttlagene et andrelag med mildere rammer, og som er tiltenkt for spillere som ønsker å spille fotball med et større fokus på å ha det gøy. Gjennom et år på andrelaget er det noen spillere som blir mer moden og tar nødvendige steg som kan medføre at de blir aktuelle for rekruttlaget.

Som beskrevet i case kapittelet består breddeklubbens utviklingsmodell av G16 nultedivisjonen, G19 nultedivisjonen, rekruttlag/B-lag i 4 divisjonen senior og A-lag i Postnord ligaen (2 divisjonen). Dette gir kamptrening på de øverste nivå på G16 og G19 fotball og i tillegg til at noen av juniorspillerne har muligheten til å høste erfaring fra 4 divisjonen senior. Hospitering av spillere til A-laget i treningsammenheng er også en del av utviklingsløpet for juniorspillerne som har kommet lengst i utviklingen. Breddetrenerne mener selv at dette utviklingstilbudet er det beste i Trondheim, bak utviklingstilbudet til eliteserielaget. Trenerne i breddeklubbene vurderer den «røde tråen» i spillerutviklingen fra G16, G19 og opp til A-laget som god, så lenge trenerne prater sammen. Breddetrenerne mener at svakheten til utviklingstilbudet er at viktige avgjørelser som hospitering, spilleroverganger (innad i klubben) og andre momenter for spillerutvikling ikke er forankret i klubben.

Breddetrener 1: «Man er i for stor grad avhengig av at G16 og G19 trenerne går sånn høvelig greit sammen og kan lage et opplegg. Det samme gjelder mellom G19 og A-lagstreneren. Man er avhengig av at de kan prate sammen å lage et opplegg seg imellom. Det er i veldig liten grad klubbstyrt. Hadde ikke trenerne likt hverandre hadde det gått ut over hospitering og spillerne».

Breddetrener 2: «Kommunikasjon mellom G16 og G19 treneren har gått fra å være ikke dialog i det hele tatt, til at det er litt dialog, noe som kom etter at det ble ansatt en spillerutvikler i klubben».

Trenerne peker på at spillerutviklingstilbudet i breddeklubbene lider av mangler i sportsplanen. Viktige avgjørelser som hospitering, spillestil og lagets identitet er stort sett overlatt til trenerne i klubben. Problemet med dette er at når slike avgjørelser er trenerstyrte så er spillerutviklingen avhengig av enkeltpersoner og deres kunnskaper, tolkninger, meninger, syn og samarbeidsevner. En utfordring med dette er at det kan ofte forekomme trenerbytte i breddefotballen, noe som kan føre til at deler av «utviklingsmodellen» faller sammen hver gang det skjer et trenerbytte. Når en eller flere trenere slutter samme år, så forsvinner også de opparbeidede strukturer og rutinene/ reglene i utviklingsmodellen, og må derfor bygges opp på nytt mellom de nye trenerne. Det kan utvikles en god modell for spillerutvikling i en klubb så lenge trenerne har kunnskaper om spillerutvikling, får til et godt samarbeid, deler samme ønsket om å skape en god modell, og får til å møtes å diskutere spillerutviklingen regelmessig. Utfordringen med dette er at modellen er bygget på personlige relasjoner og lider derfor av lite kontinuitet og tilfeldigheter.

Det er gunstig med en rød tråd i spillerutviklingen fra G16, G19 og opp til A-laget for å kunne drive med god spillerutvikling. Den røde tråden kan for eksempel bestå av en utviklingstrapp, hospiteringsplan og spillestil. Utviklingstrapp er en oversikt over hva spillerne skal lære fra år til år slik at de tar de nødvendige stegene før de går opp til neste nivå. Hospiteringsplan sikrer at de som har behov for å hospitere opp til neste nivået over en periode, får det og at det blir gjort på en ordentlig måte med forutsigbarhet for spilleren. Felles spillestil sikrer kontinuitet i læringen og gir en forutsigbarhet i spillerutviklingen, slik at ikke alt er nytt og fremmed når spillerne tar steget opp til neste nivå. Hospitering bidrar til at man tilegner seg erfaringer og at man blir kjent med neste nivå i utviklingen. Dette bidrar til at man blir kjent med spillerne som spiller over seg (proksimale rollemodeller). Det at man kjenner til neste nivå kan bidra til økt trygghet og differensiering i form av at de som har behov for å trene på nivået over. Dette er noen av faktorene som Henriksen mener er viktig for å skape et godt utviklingsmiljø (Henriksen et al., 2010). Henriksens forskning er utført på et selemiljø

i Danmark, noe som vil si at det er forskning som er utført på en individuell idrett i et annet land. Til tross for dette viser det seg at man kan trekke likheter mellom utviklingsmiljøene til tross for store forskjeller mellom idrettene.

4.2.2 Toppklubb

OBOS-liga klubben har kompetente trenere fra G16 nivå og opp til A-laget. Personen som er intervjuet til dette forskningsprosjektet har UEFA-B lisens trenerkurs i tillegg til annen relevant utdanning. Klubben har også en spillerutvikler med høy trenerkompetanse, spillerutviklerkompetanse (UEFA A-lisens trener og UEFA A-spillerutvikling) og lang erfaring innen fotball. Klubben tilbyr G16 nultedivisjonen, G19 nultedivisjonen, rekruttlag i 4 divisjonen og A-lag i OBOS-ligaen. Dette er samme tilbud som breddeklubbene har å tilby. Forskjellen ligger i at A-laget spiller i OBOS-ligaen som er på nivå to i norsk fotball. Avstanden fra junior/ rekruttavdelingen og opp til OBOS-ligaen vurderes som stor av OBOS-liga treneren og at det er svært få spillere som klarer å ta steget opp som første års senior. Derfor er utlån/ overganger av de mest lovende første års seniorspillere til de lokale PostNord liga klubbene og noen 3 divisjonslag en del av deres utviklingsmodell. Spillerne høster erfaring og utvikler seg på et nivå som er over rekruttlaget og under A-laget. Etter noen år kan noen av spillerne ha utviklet seg og blitt hentet tilbake til klubben. Dette har klubben lyktes med i flere anledninger.

Spillegruppen består av seriøse og ambisiøse spillere som har et sterkt ønske om å spille toppfotball en dag. Dette er sikret gjennom at treneren stiller det som et krav for å bli med på laget. Hvis noen av spillerne velger å dra på hytta eller i bursdag i stedet for å dra på trening så blir de satt ut av laget i kampsituasjon. Treneren er klar og tydelig på retningslinjene/ kravene fra begynnelsen av. OBOS-treneren forklarer det slik:

«Vi ser etter typer. Typer som er villig til å jobbe hardt, villig til å være dedikerte og for oss betyr det 5 treninger i uken i tillegg til enorme mengder egentrening, det betyr 4-6 uker fotballfri i året. Resten så er du 100% dedikert her. Det betyr at du i ditt hode ønsker å prioritere fotball framfor alt annet. Drømmen, målet og din ambisjon skal være at du skal bli så god at skal spille toppfotball en dag. Og det må du vise oss gjennom handling over litt tid».

G16, G19 og A-lagstreneren har utviklet et godt samarbeid seg imellom, og blitt enige om en hospiteringsplan mellom lagene. OBOS-liga treneren forklarer at dette har kommet på plass på grunn av at de alle er personlig opptatt spillerutvikling og har et sterkt ønske om å få til en god spillerutviklingsmodell. OBOS-treneren forklarer det slik:

OBOS-trener: «Pr nå så drifter vært lag seg selv, med muntlig dialog mellom kompetente trenere som jobber sammen, men det er ikke noe bestemt system på det, enda. Men det er på vei. Hospiteringen og spillerutviklingen går på personlige relasjoner og nesten mer på personlig engasjement i jobben sin. Det er en felles tanke og forståelse mellom oss at det er spillerutvikling som er det viktigste. Dette fører til engasjerte samtaler mellom trenerne hvor vær enkelt spiller står i fokus».

Også i OBOS-klubben er viktige moment for spillerutviklingen trenerstyrt og ikke klubbstyrt. OBOS-liga treneren mener at utviklingstilbudet til klubben har lider på grunn av lite tydelighet fra A-laget og mangler i sportsplanen.

OBOS-trener: «I utgangspunktet har vi ikke en tydelig rød tråd i klubben. Vi har noen felles verdier, fellesskap, lidenskap og utvikling som vi jobber etter. Det er det eneste til nå. Vi er i en prosess hvor vi skal tydeliggjøre måten vi ønsker og spiller fotball på. A-laget må definere tydelig for alt og alle at: dette er våre kriterier, spillefilosofi og identitet. Også skal dette legge retningslinjer for hvordan det jobbes på G16 og G19 lagene og opp mot A-laget. Pr nå så drifter lagene seg selv, med muntlig dialog mellom kompetente trenere som jobber sammen, men vi har ikke et bestemt system på det enda».

Eliteserietreneren som er intervjuet til dette forskningsprosjektet har UEFA-PRO lisens trenerkurs og UEFA-A spillerutviklerkurs. Dette er det høyeste trener og spillerutviklingskurset i NFF. Eliteserielaget har et G16 og et G19 lag som spiller i en nasjonal liga hvor de møter akademilagene til andre toppfotballag. Eliteserielagets andrelag spiller i Norsk Tipping-ligaen (3 divisjonen) hvor junior og seniorspillere opptre sammen. Eliteserieklubben har en homogen gruppe i forhold til ambisjonsnivå der alle som signerer for klubben har et ønske om å bli profesjonelle fotballspillere. Samarbeidet med kretsen fører til at klubben kjenner spillerne godt og har gode referanser før spillerne blir hentet til klubben. Spillerne de er usikre på, hospiterer over en lengre periode før de eventuelt tilbyr spilleren kontrakt med klubben. Når klubben signerer unge spillere er trenerne bevisst på å

klargjøre hva som kreves av spillerne og at det er et «trangt nåløy» for å få A-lags kontrakt etter at de er ferdig med juniorfotballen.

Eliteserietrener: «Vi er temmelig klar på at når vi henter guttene så sier vi det sånn at: her sitter vi 50 stykke på akademiet og det er veldig liten sjanse for at alle kommer opp og igjennom nåløyet og får bli med på A-laget. Noen år er det to fra et kull som klarer det og noen år er det ingen. Når treneren sier det da skal jeg tenke at den ene, det skal være meg. Det er den indre driven. Det håper jeg at det er derfor de kommer til oss».

Akademiet opplever spillere som de kaller «stjernesudd» som utvikler seg enormt i akademiet og går rett opp til A-laget, og som etter hvert spiller seg til fast plass på førstelaget. Til nå er det 5 stykker siden 2004/2005 som går under denne kategorien. På grunn av nivået til A-laget er det få av de unge spillere som får A-lagskontrakt. Noen av de unge spillerne som får A-kontrakt sliter med å etablere seg på laget. Derfor har klubben lagt inn utlån/ salg av spillere til andre eliteserielag eller OBOS-liga lag som en del av utviklingsmodellen. De unge spillerne som får A-kontrakt, men som ikke tar steget inn på A-laget de første årene, lånes ofte først ut til det lokale OBOS-liga laget for å høste erfaring fra nivå 2 i norsk fotball. Hvis spillerne ikke etablerer seg på laget etter lånoppholdet, ønsker klubben å låne/ selge spillerne til eliteserielag/ OBOS-liga lag i andre fylker i Norge. Eliteserietreneren peker på at fordelene med å selge/ låne ut spillerne til andre klubber utenfor Trøndelag er at det kan føre til at spillerne tar nye steg mentalt og på denne måten utvikler seg som fotballspillere. Klubben har lyktes med denne modellen i tre anledninger siden 2004. De resterende spillerne som ikke får kontrakt med A-laget, forlater klubben som gode fotballspillere. De som fortsatt ønsker å spille fotball signerer gjerne med OBOS-ligalaget, PostNord-ligalagene eller lag i lavere divisjoner i Trøndelag, og er derfor med på å bidra til både topp og breddefotballen etter oppholdet i toppklubben.

Klubben har en skoleringsplan og en hospiteringsplan som er forankret i klubben.

Skoleringsplanen er bygd på klubbens spillestil, identitet og kjerneverdier. 4-3-3, angrepvillig fotball og spill i lengderetning er noen av kjerneverdiene. Treningen legges opp etter disse verdiene for å kunne gjenskape dette i kamp. Det er en plan på hvordan spillerne dyrkes som individ og rolle i laget. Utviklingen har også en klar progresjon fra G16 til G19 og fra G19 til A-laget. Hovedmålet er å utvikle spillere til A-laget. Eliteserietreneren mener at et

av klubbens viktigste suksessfaktorer er at de har holdt seg tro til sin identitet og spillestil. På et oppfølgings spørsmål hvor jeg spurte eliteserietreneren om spillerutviklingen var bygget opp rundt egen identitet så svarte eliteserietreneren slik:

«Ja, identitet og verdiene våre i forhold til hvordan vi ønsker en spiller fra oss skal være både utenfor banen og ikke minst hvordan vi ønsker å spille fotball. Der er vi veldig tro mot vår spillestil og identitet. Det tror jeg er den aller største suksessfaktoren vi har og har hatt oppgjennom årene».

Eliteserielaget har hatt skifte på A-lagstrenerne og som har innført andre spillestiler og systemer på A-laget opp gjennom årene, men akademiet har beholdt samme system hele veien. I sportsplanen har klubben skrevet ned hvor mange som skal hospitere hvert år og på hvilke premisser. Hovedsakelig er det tre spillere som kan få hospitere opp til A-laget, men eliteserietreneren presiserer at hvis det er bare en spiller fra akademiet som er god nok for hospitering, så blir det bare en. Selv om at det er skrevet ned i sportsplanen at det skal være tre så må først og fremst spillerne være god nok. Det handler om at det skal være rett for spilleren, men også rett for A-laget. Topptrener 2 mener også at hospitering er en dynamisk prosess. Hvis en spiller tar voldsomme steg i løpet av en sesong, og ikke var en del av den første gruppen som først fikk hospiterer opp, så er det rom for at også denne spilleren får bli en del av hospiteringsgruppen.

Eliteserietrener: «De kan godt bli tatt opp i A-stallen, men hvis de ikke er nærmere å etablere seg på 11-eren da så burde de dra på utlån for å få den utviklingen. Det er på grunn av at vi har så god A-stall nå, derfor så leier vi dem ut i håp om at de skal ta nivået og komme tilbake. Utlån er blitt en del av utviklingsløpet faktisk. Selv om man er tatt opp fra junior til A-laget, klarer du ikke å etablere deg over en periode så må spilleren få en annen påvirkning, for å gjøre spilleren god nok. Vi har hatt spillere som har møtt veggen her før for vi har alltid hatt gode spisser. Spilleren dro på utlån og ble toppscorer der. Det endte med at spilleren ble kjøpt opp av et lag fra en bedre liga. Den spillerutviklingen kan komme som konsekvens av at man skifter miljø for å ta det siste steget».

4.2.3 Spillerutvikling i krets

Kretsen påvirker spillerutviklingen i Trøndelag på flere plan, hvor noen av tiltakene er spillerutvikling i klubb, trenerutvikling, lederutvikling og klubbutvikling. Trøndelag fotballkrets hovedsamarbeidspartner er BDO. Partnerskapet har i første omgang en varighet på tre år, med et fokus på spiller og trenerutvikling. Målet er å utvikle en bedre klubbhverdag for både spillere og trenere. Spillerutviklingen heter BDO samlinger (sone og kretssamlinger) og kretslaget heter Team BDO. For de spillerne som er tatt ut til sone og kretslag utgjør kretsens påvirkning av spillerne kanskje 5% av den totale påvirkning til spilleren får fra de 13 til 16 år.

Kretstrener: «Vi påvirker spillerutviklingen med utvikling av trenere og ledere. Slik at man har kompetanse til å drive med god «klubbdrift» og god trenerpåvirkning. Også har vi en bitteliten bit som er direkte inn mot spillere. Og den er kanskje 5% av spillerens hverdag på de fire årene. Den er veldig marginal, men antagelig helt avgjørende».

Det kan være mange årsaker til at kretsens involvering kan være avgjørende for de spillerne det gjelder. En av årsakene er at kretsen vil påvirke spillerne i form av spillerutvikling når spillerne er på samlinger i regi av kretsen. Etter at spillerne har vært på treningsamling med kretsen, er det meningen at spillerne skal ta med det de har lært inn i treningshverdagen. Dette gir spillerne påvirkning fra kompetente trenere fra kretsen. Her får de også læringsmål av kretsen som de skal ta med seg inn i treningshverdagen og jobbe med til neste samling. En annen årsak til at kretsens rolle kan være avgjørende for de spillerne det gjelder, er på grunn av kretsens rolle i utvelgelsen av spillere til eliteserielagets akademilag. Derfor vil det være en fordel for spillerne som deltar på kretslagene. De beste spillerne som er med på kretslaget er også aktuelle for videre deltakelse i landslagsskolen (beskrevet i case kapitlet). Videre deltakelse i landslagsskolen er noe som kan være positivt i forhold til spillerutvikling. I tillegg er det trenere/ speidere fra tippeligaklubber og utenlandske toppklubber til stede under Porsgrunnsamlingen for å speide etter aktuelle fotballspillere.

Som fremvist i sitatet ovenfor anser kretsen sin egen rolle inn mot spillerutviklingen av enkeltspillere som marginal. Det kan være årsaken til at kretsen anser skoleringen av klubbtrenere som et av de viktigste utviklingstiltakene til kretsen. Høyere kompetanse blant

klubbtrenerne vil heve kvaliteten på spillerutviklingen i klubbhverdagen, hvor spillerne opptrer mest. Trenertiltaket heter klubb BDO, hvor kretsen ønsker at flest mulig trenere skal delta på det grunnleggende kurset som heter C-lisen/ grasrottrener. Her har trenere mulighet til å velge å gjennomføre et eller flere av modulene (totalt fire moduler) etter hva som passer for hver enkelt.

Kretsens oppfatning av spillerutviklingen i Trondheim er at det er for stort sprang fra det eliteserielaget gjør og hva de resterende klubbene i Trondheim gjør. Det klubbene rundt kan lære av eliteserielaget er å utarbeide en klar tanke om hvordan man ønsker å spille fotball. Som nevnt tidligere så har både breddetrenerne og OBOS-treneren påpekt at det er mangler i sportsplanen i egen klubb. Det virker som at også kretsen har identifisert at det er mangler i sportsplanen til klubbene i Trondheim. Kretstreneren forklarer dette slik:

Kretstrener: «Det klubbene kan lære av eliteserielaget er at du bør ha en klar tanke om hvordan spillet skal se ut på banen. Det kan jo alle ha. Vi vil spille attraktiv angrepsvillig fotball, eller vi vil være flinke i forsvar og ikke slippe inn mål. Klubbene er dessverre for opptatt av økonomi og dugnader. De kommer aldri over kneika til å tenke så langt. Det kan man lære av eliteserielaget. På den andre siden kan eliteserielaget være flinkere til å jobbe eksternt og hjelpe klubbene med slike ting».

Kretsen mener også at mange klubber/ trenere prioriterer feil når det kommer til spillerutvikling. Mange lag prioriterer å reise til for eksempel Barcelona på turnering når de er 13, 14, 15 eller 16 år. Kretsrepresentanten mener at når man opplever slike ting i ungdomsårene så tar man bort den mentale sultenheten hos spillerne. De beste spillerne fra Trøndelag som nå spiller for eliteserielaget eller spiller i for klubber i Europa, reiste ikke til Barcelona når de var barn/ ungdom. Slike turer er mest sannsynlig kjempeartig og en opplevelse for livet, men det trenger ikke være positivt når det kommer til spillerutvikling.

Kretstrener: «I Trondheim er det dessverre slik at vi tenker: Hva kan vi gjøre for disse guttene her? Jo vi tar de med til Barcelona på turnering. Da har vi jobbet med spillerutvikling eller jeg vil melde de på curver coaching og betaler 13000 kr slik at de får curver coaching trening. Da har vi gjort noe for spillerutviklingen deres. Men du har egentlig ikke det. Du har egentlig radert bort en mental bit i hodet deres. Hvor de burde ha vært mer sulten. Så hvis eliteserielaget hadde hatt 12-13 årslag og kjørt Norge og Europa rundt så mener jeg vi har tatt bort det vi er gode på. Og det er at når de kommer til eliteserielaget så er de sulten. De er kjempesulten på å få mer

kompetanse og utvikling. De er mer sulten på å spille NM og aldersbestemte landskamper og sånt. Det er et konkurransefortrinn».

Her peker kretsen på at det finnes både billigere og bedre muligheter å drive med god spillerutvikling, enn Barcelonatur eller Curver Coaching. Samtidig gir kretsen indirekte skryt til eliteserielagets for deres utviklingsmodell og utpeker dette som et konkurransefortrinn.

4.2.4 Faktorer for å skape et godt spillerutviklingstilbud

De ulike trenerne ble spurt om hvilke faktorer de anså som viktigst for å skape et godt utviklingsmiljø. Sitatene viser til at det viktigste kriteriet for å prestere og for å kunne utvikle seg, er trivsel i laget. Andre faktorer som nevnes er kompetanse, trygghet, forutsigbarhet og disiplin.

Breddetrener 1: «Trivsel, helt soleklart. En rød tråd slik at det er en forutsigbarhet for hva du skal gjøre og hva som kreves av deg. Hvis du er midtbanespiller eller indreløper på G16 så veit du rollekravene er stort sett det samme på G19, og stort sett det samme på A-laget. Utenfor dette er det veldig mye opp til spillerne selv».

Eliteserietrener: «Man må skape et trykt utviklingsmiljø, med dyktige nok trenere, som er dyktig på feltet først og fremst, samtidig som det må være fagfolk som må kunne holde på med ungdom og som kan å leve sammen med unge menn. Jeg mener også at en blanding med «foreldrerollen» også trengs med disiplin. Vi får folk fra flere ulike miljø så vi må ha flere regler og disiplin slik at de veit hva de skal forholde seg til og at handlinger har plusser og minuser foran seg. Da kommer man inn på verdibaserte biten hos oss. Også læring og tilnærming til selve spillet. Vi ønsker å skape et trykt og godt læringsmiljø for ungdommen. Det er det viktigste før man begynner å skal sette sammen et godt fotballag. De må trives sammen og være sosial sammen».

Kretstrener: «Det er preget av trivsel, trygghet og mestring. Et godt fotballmiljø vil være preget av dette. Det vil ikke være utrygghet eller mistrivsel, selvfølgelig. Da er det ikke grunnlag for å utvikle seg og lære noe. Det er kriteriet nummer en. Får man til dette så vil laget prestere på et eller annet nivå. De vil få til noe sammen. De vil vinne en cup eller bli kretsmestere eller noe rundt det. Man vil prestere godt med trivsel, trygghet og mestring».

Sitatene viser også at det er noen forskjeller mellom topp og bredde. Breddetrenerne fokuserer mest på selve laget og gruppen mennesker. Fokuset ligger på at spillerne skal

trives sammen, gå godt overens og at dette er de viktigste faktorene for å skape et godt utviklingsmiljø. Topptrenerne verdsetter de samme kriteriene som breddetrenerne, men de nevner også faktorer som trenernes kompetanse, klubbens verdier, identitet og disiplin som kriterier for å skape et godt utviklingsmiljø. En del av faktorene samsvarer med forskningsresultatene til Carlson (Carlson, 1991).

Det er stor forskjellen mellom utviklingstilbudet eliteserielaget har sammenlignet med hva OBOS-ligaklubben og breddeklubbene har. Noen av dem er økonomi, kamptilbud, treningstilbud og andre fasiliteter. De valgte breddeklubbene har kompetente trenere og eller spillerutviklere med erfaring i og rundt sine juniorlag. Men det er som regel en person med B-lisens (noen tilfeller A-lisens) på et helt lag. Dette medfører at det er mange spillere pr trener, noe som gjør det vanskelig for en trener og følge opp hele gruppen.

Tidligere forskning viser til at utviklingstilbudet i toppklubber kan ha mange nøkkelfaktorer for utviklingen av unge fotballspillere (Ashworth & Heyndels, 2007; Bloom & Sosniak, 1985; Côté & Fraser-Thomas, 2008; Gagne, 2000; Harter, 1978; Simmons & Paull, 2001; Wilson, 1999). Dette gjelder for eliteserielaget og ikke OBOS-liga laget. Når det kommer til å sammenligne utviklingstilbudene mellom breddelagene og OBOS-liga laget viser det seg at tilbudene er identisk i forhold til: trenerkompetanse og kamptilbud. Forskjellen mellom klubbene ligger i at OBOS-liga treneren har et større fokus på at alle spillerne skal være 100% seriøse og dedikerte, mens breddetrenerne ikke har samme mulighet til like strenge retningslinjer for å være aktuelle for laget.

Det er også en forskjell mellom rammebetingelsene som settes i eliteserieklubben sammenlignet med de resterende klubbene. En av breddelagstrenerne har opplevd og blitt kontaktet av spillere som tidligere har vært i klubben, men som har meldt overgang til eliteserielaget. Spilleren har mistet motivasjonen under oppholdet i eliteserieklubben og ønsket seg tilbake til moderklubben. Dette har eliteserielaget ikke gått med på og gitt beskjed til spilleren at han må vente til kontrakten går ut.

Breddetrener: «Eliteserielaget signerer som oftest spillere på 1 års kontrakter. Og jeg har vært med på flere ganger at, eller 2 ganger at spillere har ønsket seg tilbake til

denne klubben. Og ikke ønsker å være mer i eliteserielaget for de vil trappe ned litt eller trivsel og diverse og som vil gå på sommeren tilbake til klubben. Da har eliteserielaget sperret dem fra overgang. Spilleren selv sier at jeg vil ikke spillere lengre i eliteserielaget. Eliteserielaget sier greit værsgod du får dra fra oss, men du får ikke signere for noen andre før Januar».

Dette demonstrerer noen av de strengere rammene og betingelsene eliteserielaget opererer med kontra OBOS og Postnord-liga klubbene. Eliteserielaget henter de beste spillerne fra klubbene i Trøndelag og området. En overgang fra moderklubben, hvor alle kompisene spiller til et nytt lag, kan være en utfordring for unge spillere. Selv en overgang innad i samme lag kan være utfordrende for unge utøvere. Derfor ansees det å takle overganger til nye grupper, som avgjørende for en ung spillers karriere (Alfermann & Stambulova, 2007; Enoksen, 2002; Martindale et al., 2005; Martindale et al., 2007; Stambulova et al., 2009). Det kan oppleves som en stor overgang for en ung fotballspiller, og gå fra å være best på laget han spilte for, til å være ny, og en av mange i en ny klubb som eliteserielaget. Dette kan være en tøff mental påkjenning.

Eliteserietrener: «Det er sikkert tøft for de nye spillerne å komme til oss. De er vant til å være enere i sin klubb og når de kommer til oss så er de ikke det lengre. De er vant til å være kaptein og første i alt. Da må de forholde seg til det nye miljøet og kanskje jenke seg i forhold til det de va i det gamle miljøet, samtidig som de tar med seg det beste fra det gamle miljøet. Også må man tåle konkurranse og ut av komfortsonen og virkelig begynne og vise seg frem. Det er positivt i form av at om du blir satt opp på laget og tar alle straffene, til at: får jeg spille i helgen (i positivt fortegn). Vi føler at det fører til å trigge dem til å bli bedre. Økt konkurranse biten, øk lysten til å bli god og da ser vi den indre driven til hvem som ønsker å bli god og tar steget. Man konkurrerer med alle om å nå A-laget. Da er du avhengig av laget for at du selv skal bli god og laget er avhengig av deg for å bli best mulig».

Unge spillere kan få stjerner i øynene når de blir kontaktet av eliteserielaget om prøvespill og en eventuell overgang. Som sitatet demonstrerer så mener eliteserietreneren at slike overganger kan fungere som triggere til videre utvikling hos unge talentfulle spillere. Utviklingsmiljøet i toppklubber har en rekke nøkkelfaktorer som kan være gunstig for utviklingen av unge talentfulle spillere (Ashworth & Heyndels, 2007; Bloom & Sosniak, 1985; Côté & Fraser-Thomas, 2008; Gagne, 2000; Harter, 1978; Simmons & Paull, 2001; Wilson, 1999), men en overgang til en ny klubb kan også være tøff mentalt. En overgang til

eliteserielagets akademilag medfører mest sannsynlig en større treningsmengde enn de er vant til. Hvis for eksempel en spiller er uheldig og får en skade og blir satt ut av spill over en periode, kan veien tilbake fra skade virke lang. Forskning viser at spillere som ikke føler seg sett kan utvikle dårlig selvtillit og slutte med idrett (Thompson et al., 2004; Wium et al., 2010). Dette kan være tilfellet til noen av spillerne som har meldt overgang til eliteserielaget. Henriksen mener at faktorer som sikkerhet, tilhørighet, god psykisk helse, sterk grad av samhold og tilknytting er helt avgjørende for at en spiller skal takle overgangen på best mulig måte (Henriksen et al., 2010). Dette kan være årsaken til at eliteserielaget legger vekt på at trenerne deres må være dyktig faglig, pedagogisk og kunne være med unge mennesker.

Det kan være flere grunner til at eliteserielaget velger å benytte strenge retningslinjer for spillerne sine. En årsak kan være at de på forhånd har vært klar og tydelig med spillerne at det ikke er mange som får A-kontrakt med klubben. En annen ting er at når man har skrevet under på en et års kontrakt så forplikter man seg til å gjennomføre den. En konsekvens hvis eliteserielaget ikke hadde vært streng på dette kunne vært at noen av spillerne hadde tenkt at om de ikke lykkes så bytter de klubb igjen. Dette vil kunne radert bort en mental bit hos spillerne og medført konsekvenser for laget. Det ligger gode menneskelige verdier i å lære seg å gjennomføre noe man har sagt seg villig til å bli med på, selv om at det å holde på spillere som ikke ønsker å være der, kan være ugunstig for spillerutvikling.

En annen forskjell er at eliteserielaget har utarbeidet mange viktige momenter i en sportsplan som er forankret i klubben. Noen av momentene er spillestil, identitet og felles kjerneverdier. Dette peker kretsen på som en av forskjellene mellom topp og bredde. Dette er også noe som kretsen mener at klubbene under eliteserielaget kan, og burde lære av eliteserielaget. For øvrig ønsker kretsen og få eliteserielaget til å delta inn mot klubb BDO hvor eliteserielaget kunne forklart deres prosesser med utviklingen av en sportsplan, og hvorfor de mener at en sportsplan er viktig for spillerutvikling. I et sitat ovenfor påpeker eliteserietreneren at deres fokus på egen identitet og kjerneverdier er en suksessfaktor i treningshverdagen, og avgjørende faktorer for å drive med god spillerutvikling.

Kretsens fokus på å utvikle klubbtrenerne kan sees på som et tiltak for å utvikle flere enn bare de beste spillerne. Kompetente trenere og en bedre klubbhverdag kan føre til at også de nest beste spillerne utvikler seg. Dette kan sees på som et tiltak til NFF sitt fokus om å utvikle spillere med et stort potensial. Forskning viser til at spillerne som velges ut i tidlig alder ikke alltid ender opp som de beste utøverne etter ungdomsårene (Musch & Grondin, 2001).

4.3 «Trondheimsmodellen»

For å vurdere det jeg kaller «Trondheimsmodellen» har jeg valgt å fokusere på samarbeidet mellom toppklubb, breddeklubb og krets. Hver for seg driver de med spillerutvikling på et eller annet nivå, og alle opptrer på samme arena i barne/ ungdomsfotballen. Barn og ungdom starter å spille fotball i breddeklubber, der de spiller til de er 14-15 år, før de har muligheten til å bli hentet av eliteserielaget. Kretsen har spillere på samlinger fra året de fyller 13 til de er 16 år. Kretsen er aktivt med i prosessen når det velges ut spillere til de aldersbestemte lagene til eliteserielaget. I tillegg har kretsen delegert ut treneransvar til toppklubbene på BDO samlinger og kretslandet (Team BDO). Det vil si at eliteserielaget er til en viss grad avhengig av spillerutviklingen i breddeklubbene og kretsens innvirkning og kartlegging av spillere. Samarbeidet fører til at eliteserielaget tilegner seg en god oversikt over aktuelle spillere. Spillerutviklingen i breddeklubb og krets fører til at spillerne har kommet et stykke på veien i utviklingen, før de eventuelt er aktuelle for akademiet til eliteserielaget. Breddefotballen er preget av frivillighet og foreldretrenere. Kompetanse i barnefotballen er identifisert som et viktig punkt for at vi skal klare å heve standeren på norsk fotball. For å kunne tilegne seg kompetanse er breddefotballen avhengig av kompetansen som krets og toppfotballklubbene sitter med. Dette vil si at det er en gjensidig avhengighet av hverandre mellom topp og breddefotballen i Trondheim.

I handlingsplanen for 2016-2019 uttrykker NFF at de ønsker at det skal utvikles gode regionale samarbeidsmodeller, hvor det skal opprettes et godt samarbeid og klare rollefordelinger mellom de ulike nivåene for spillerutvikling. Dette kan tolkes som at NFF anser opprettelse av slike samarbeidsmodeller som et viktig moment for å bedre spillerutviklingen i fylkene. Samtidig kan dette tolkes som at det per dags dato er behov for at det blir opparbeidet flere gode samarbeidsmodeller i fylkene rundt i Norge.

«Det er behov for at det blir etablert flere regionale samarbeidsmodeller med klar rollefordeling i utviklingsarbeidet mellom toppklubb, krets og breddeklubb» (NFF, 2016d).

Trenerne fra både topp og breddeklubbene vurderer intensjonene og tiltakene som er satt i gang av kretsens som god, og at samarbeidet er mye bedre enn før. Tiltakene som gir mulighet til å øke trener kompetansen blant barne og ungdomstrenerne, kvalitetsklubb og lederkursene, ansees som gode tiltak fra kretsens side.

Breddetrener 1: «Intensjonene er god også må planlegging må bli bedre og da kan det bli bra. For det er veldig mye bedre enn det det har vært tidligere. Så de er på rett vei, helt klart. Men det er noen barnesykdommer som må rettes opp. Men hovedpoenget er at intensjonene er god og det er det viktigste».

Breddetrener 2: «Jeg synes kvalitetsklubb er et veldig bra tiltak. Spesielt siden et det tvinger klubbene til å rydde opp. Det kan vi ikke få nok av. Vi må rydde opp. Vi er på ingen måte stuerein, men vi tar det virkelig på alvor. Det å være strukturert, organisert og nøye er med på å forberede deg til festen».

OBOS-trener: «Fokus på trener/klubb er en god link hvor kretsen er ute etter å utvikle klubbtrenerne som igjen kan utvikle spillere. Jeg tror linken er veldig bra så lenge trenerne melder seg på grasrot-trener og så lenge klubber ønsker å utvikle seg til kvalitetsklubber. Da har man grasrottrener og kvalitetsklubb som er tiltak for breddeklubber. Og BDO som ivaretar toppklubb. Sum av dette kan føre til hevet nivå på spillerutvikling i Trøndelag».

Sitatene ovenfor indikerer at breddetrenerne og OBOS-treneren mener at kursene kretsen tilbyr breddeklubbene er gode og at de kan være med på å bidra til å heve kvaliteten i hver enkelt klubb, og heve kvaliteten i spillerutviklingen i Trondheim. Det breddetrenerne mener at kretsen kan bli bedre på er planlegging, forutsigbarhet og tydelighet til klubbene. Dette handler om innkalling til sone og kretslagsamlinger, der innkallingen av spillere ofte skjer på kort varsel. Dette er noe som går ut over breddeklubbene og treningsplanleggingen.

Breddetrener 1: «Mellom krets og klubbene så er det på vei, og det er gode intensjoner, men de har en vei å gå i forhold til forutsigbarhet. For eksempel ble det kalt inn 16 spillere til ei samling fra 11 ulike klubber til kretslagssamling og det var 8 dager til samling. Hvordan skal en trener kunne planlegge dette og legge opp et

opplegg når spilleren din plutselig forsvinner. Så de prøver å få til noe og det er ikke så verst, men de har en vei å gå på planlegging, logistikk og forutsigbarhet».

Videre mener breddetrener 1 at hvis kretsen hadde spurt trenerne i klubbene om hvilke måneder som passer dem best så ville de fått til svar: januar, februar, mars, juni, november og desember. Breddetrenerne savner tydeliggjøring av egen posisjon inn mot spillerutviklingen i Trondheim etter at det ble omleggingen av seriesystemene under OBOS-ligaen. De mener nivåene under Postnord-ligaen er klart breddefotball, men hva tilhører de nye Postnord-liga klubbene? Breddefotball eller toppfotball? Og eventuelt hvilke oppgaver har klubbene inn mot spillerutviklingen i Trøndelag? Breddetrener 2 forklarer det slik:

«Det jeg sliter med er å plassere det nye Postnord liga nivået. Postnord-liga klubber er pr nå definert som toppfotballklubber i Norge. Jeg sliter med å se hvor vi plasseres i hierarkiet. Nivået og klubbene under er klart breddefotball. Men hvor plasserer kretsen lagene i den nye Postnord ligaen. Og hvilke oppgaver ønsker kretsen at vi skal ta på oss. Det håper og tror jeg at er under utvikling».

Begge breddetrenerne konkluderer med at samarbeidet er bedre enn før og at intensjonene er gode, men at det mangler litt for at det skal bli bra. Kretsen selv vurderer også samarbeidet mellom krets og breddeklubb som en utfordring, sammenlignet med samarbeidet mellom krets og toppklubb.

Krets: «Breddefotballen er det springende punktet. Hva gjør vi for dem? det nyeste der er det som heter kvalitetsklubb konseptet. Hvor klubber kvalifiserer seg innenfor gitte kriterier. Som skal gi bedre klubbdrift».

Samarbeidet mellom breddeklubb og toppklubb vurderes også som en utfordring av breddeklubbene, kretsen og toppklubbene. De aller fleste klubbene i Trondheim anser eliteserielaget som «storebror» og mener at man burde applaudere seg selv, og andre om de utvikler spillerne gode nok til at eliteserielaget ønsker dem. Det eliteserielaget og OBOS-liga laget kan bli bedre på er kompetanseutveksling og tydelighet ut mot breddeklubbene. Dette er noe både OBOS-liga laget og eliteserielaget ville kunne høstet godt av, om det utvikles enda bedre spillere og trenere i breddeklubbene.

Krets: «Jeg kunne tenkt meg at eliteserielaget hadde prioritert litt annerledes i utviklingsarbeidet sitt. Jeg mener de kunne jobbet litt mer eksternt ut mot klubbene de henter spillere fra. Det ville resultert i at de får bedre spillere også».

Et tiltak kan være kompetanseutveksling på klubb og trenernivå. Et ønske fra kretsen er å starte et samarbeid mellom krets og eliteserielaget i forhold til kvalitetsklubbkonseptet. Eliteserielaget kunne for eksempel holdt et foredrag om prosessene med å lage en sportsplan, og forklart hvorfor de mener dette kan være viktig for hva som skjer i hverdagen til en klubb.

Krets: «Det nyeste der er det som heter kvalitetsklubb konseptet. Hvor klubber kvalifiserer seg innenfor gitte kriterier. Som skal gi bedre klubbdrift. Det å få eliteserielaget til å gå inn der vil være en viktig faktor. I stedet for at de skal pleie en eller annen unggutt som er god med ball når han er 13 år så kan de gå inn i klubben og sette opp driften på en bedre måte. Det vil være en viktig faktor for norsk spillerutvikling fremover».

Breddetrener 2: «Der har eliteserielaget vært litt for dårlig og lite åpen til klubbene rundt seg. Om eliteserielaget har for eksempel snakket om akademilagets Europaeventyr. Inngang til kamp, forberedelser, forskjeller også videre. Det hadde vært kjempe interessant».

OBOS-trener: «Eliteserielaget som toppklubb er jeg usikker på. De gir ut til andre klubber i og med at de henter spillerne demmes, men hvor høy kvalitet det er på det de gir det veit jeg ikke. Hvor mye gir egentlig eliteserielaget tilbake? Er tiltakene egentlig bare noe de må gjøre som en formalitet?».

Både breddeklubb, krets og OBOS-klubben viser her at det de ønsker fra eliteserielaget er at de involverer seg i større grad ut mot klubbene i Trøndelag. Kretsen vil ha dem med inn i kvalitetsklubbkonseptet, mens breddeklubbene ønsker kompetanseutveksling for å heve sitt nivå på spillerutvikling. Kompetanseutveksling mellom trenere fra eliteserielaget og trenere fra breddefotballen kan være inspirerende og lærerikt, og noe som kan bidra til å utvikle en bedre klubbhverdag i breddeklubbene.

OBOS-ligatreneren mener at de som klubb fortsatt er under utvikling, og at dette er årsaken til at de som toppklubb fortsatt er et stykke unna å kunne ta en tydeligere posisjon i utviklingsarbeidet, inn mot breddeklubbene i Trondheim. OBOS-trener forklarer dette slik:

«Pr nå så har vi som toppklubb mer enn nok med å ta vare på oss selv og utvikle oss selv først. Vi er ikke gode nok på oss selv enda. Derfor er vi ikke klar til å ta en tydeligere posisjon ut mot breddeklubbene enda. Vi starter nå med BDO, men det er enda i startgropa. Til neste år har vi muligheten til å prate mer med trenerne i forhold til uttak til BDO. Dette vil være en start».

Videre mener OBOS-treneren at også han savner tydelighet fra kretsen og at kretsen og eliteserielaget med fordel kan inkludere flere klubber inn mot spillerutviklingstiltakene. OBOS-treneren mener at OBOS-klubben og kretsen ikke jobber tett nok sammen, men at treneransvaret inn mot BDO er bra. OBOS-treneren savner også at kretsen tydeliggjør posisjonen til andre klubber i Trondheim.

OBOS-trener: «Jeg tror kretsen må bli enda tydeligere på resten av kretsen. Også tror jeg eliteserielaget og krets kan i enda større grad kan bli bedre på å få med seg de andre klubbene. Og tydeliggjøre posisjonen til de andre klubbene. Jeg tror ikke vi som toppklubb pr dags dato jobber tett nok med kretsen, men nå som vi har fått tatt over ansvaret for BDO Sør-Trøndelag så åpner det opp for tettere dialog mellom oss, krets og eliteserielaget. Dette er helt i startgropen foreløpig. Så det å spre spillerutviklingstiltak og gir større autonomi og ansvar for spillerutvikling til andre klubber tror jeg blir viktig. Der tror jeg det blir bedre over tid».

Både breddeklubbene og OBOS-ligaklubben savner at kretsen tydeliggjør posisjonen til klubbene i Trondheim inn mot spillerutvikling. Dette kan være en av årsakene til NFFs ytring om at det er behov for at det blir utviklet bedre regionale utviklingsmodeller med tydelig rollefordelinger mellom krets, toppklubb og breddeklubb inn mot spillerutvikling (NFF, 2016d).

Eliteserielaget virker å være klar over at de kan bidra mer ut mot breddeklubbene og at dette er noe de selv kan høste godt av. Et tiltak som eliteserielaget nylig har satt i gang er å ansette en person med ansvar inn mot krets og breddeklubb. Dette kan bidra til å bedre samarbeidet mellom topp og breddeklubbene som igjen kan bidra til å forbedre spillerutviklingen i Trondheim. Det er en 100% stilling som skal jobbe inn mot krets, breddeklubb og kartlegging av spillere.

Eliteserietrener: «Når det gjelder toppklubb-breddeklubb så leter vi etter å utvikle det vi allerede har. Et tiltak kunne vært at trenere kunne kommet hit og observert og lært av øktene vi har med guttene også kunne vi ha pratet om øktene etter på. Hvis vi skal

utvikle oss så må vi være enda tydeligere med våre beste trenere i yngre klasser og utvikle både spillere og trenere. En systematisert utviklingsmodell rundt dette må komme om vi skal klare å utvikle gode nok spillere til å opprettholde å utvikle eget A-lag. Vi har nettopp utlyst en stilling med en sånn rolle hvor han har ansvar for samarbeid med krets, breddeklubb og kartlegging av talenter. Dette er en 100% stilling. Vi som toppklubb må tenke utvikling hele tiden for å bli bedre».

Både eliteserielaget og kretsen er godt fornøyd med samarbeidet seg imellom og mener selv at eliteserielaget og Trøndelag fotballkrets er de som har kommet lengst i Norge når det kommer til samarbeide mellom toppklubb og krets. Årsaken til dette er at de har utvikler flere funksjoner som er blitt stillinger mellom krets og toppklubb, i tillegg til at kretsen er stasjonert i lokaler nært eliteserielagets stadion. Dette gjelder på et politisk nivå og spillerutviklingsnivå. Det utlyses blant annet en stilling som kretsen kaller utviklingskonsulent. Dette er en 50-50% stilling mellom krets og eliteserielaget. Kretsen har også delegert ut treneransvar ut til både eliteserielaget og OBOS-liga laget inn mot BDO lagene, noe både OBOS-treneren og eliteserietreneren virker å være godt fornøyd med. For toppklubbene kan dette bidra positivt til autonomi og tilhørighet til spillerutviklingen som skjer i Trøndelag og for spillerne vil kunne være artig og inspirerende å ha trenere fra toppklubbene. Dette åpner også opp for at det kan bli en tettere kobling mellom krets, OBOS-laget og eliteserielaget inn mot spillerutviklingen i Trøndelag.

Kretstrener: «Jeg er fristet til å si at vi er på vei mot noe bra. Grunnen til at jeg mener det er at vi har utviklet en del funksjoner som er blitt stillinger mellom toppklubb og krets. En stilling som utlyses nå som heter utviklingskonsulent som er en 50-50 stilling mellom kretsen og eliteserielaget. Det er også skrevet samarbeidsavtaler mellom eliteserieklubben og krets som omfatter flere områder enn spillerutvikling. På et politisk nivå. Jeg vil si at Trøndelag og eliteserielaget har kommet lengst i Norge på utvikling av samarbeidsavtaler og funksjoner mellom seg».

Stillingen som utlyses har ansvar inn mott topp, bredde og krets og kan derfor være med på å bidra til at «Trondheimsmodellen» tar nye steg i riktig retning mot et bedre samarbeid mellom topp, bredde og krets. Dette indikerer at både krets og toppklubb leter etter å styrke samarbeidet seg imellom, men også samarbeidet inn mot breddeklubbene. Toppklubber og kretsen ville kunne nådd ut til flere breddeklubber om OBOS-ligalaget hadde utviklet seg som klubb og kunne tatt en tydeligere posisjon ut mot breddeklubbene. For eksempel kunne

krets og eliteserielaget bidratt til å hjelpe OBOS-klubben med å utvikle dem som klubb. Da kunne kretsen fordelt ansvar på både eliteserielaget og OBOS-laget noe som ville lettet ansvaret til eliteserielaget, i tillegg til at toppklubbene og kretsen ville nådd ut til flere klubber enn det de gjør i dag. Inkludering av OBOS-laget ville kunne bidra til å skape et tettere samarbeid mellom OBOS-klubben, eliteserieklubben og kretsen.

Det kan være flere årsaker til at samarbeidet mellom eliteserielaget og kretsen er bedre enn samarbeidet mellom kretsen og breddeklubbene, og kretsen og OBOS-laget. En av årsakene kan være at det er utviklet stillinger og funksjoner mellom krets og eliteserielaget, i tillegg til at kretsen holder til i nærheten av stadion til eliteserielaget. Dette er noe som fører til at de samarbeider regelmessig med hverandre. Det kretsen tilbyr breddefotballen er gode tiltak, men tiltakene er preget av frivillighet fra breddeklubbene sin side. Breddefotballen velger selv hva de ønsker å delta på uten at noen kan si noe på det. Dette medfører at det kan være en viss grad av tilfeldighet bak samarbeidet mellom krets og breddeklubb. Breddeklubbene som er interesserte i å delta kretsens kurs og utdanninger kan oppnå et godt samarbeid med kretsen, men hva med de klubbene som av en eller annen grunn ikke deltar på noen av kursene. Hvordan oppleves samarbeidet mellom dem og krets? Eventuelt hva tilsier at de kan opprette et samarbeid? Det eneste kretsen kan gjøre er å komme med oppfordringer til at breddeklubbene skal utvikle seg, men til syvende og sist er det opp til breddeklubbene selv. Derfor kan samarbeidet mellom krets og breddeklubb oppleves som utforende, sammenlignet med samarbeidet mellom krets og eliteserielaget.

4.3.1 Spilletid på A-laget for de unge talentfulle spillerne

Både bredde og topptrenerne påpeker at det er utfordrende og gi spilletid til de unge lovende spillerne spilletid på A-laget.

Breddetrener 1: *«Det største problemet er å tørre å slippe til unge lovende junior/seniorspillere i kamp. Du spiller på et sånt nivå der du sjeldent spiller uviktige kamper. Det samme gjelder i OBOS hvor det rykker ned ¼ av lagene. Det vil si at alle har noe å spille for hele tiden. Og da er det ikke rart at du ikke tør å slippe til juniorspillere».*

Eliteserietrener: *«A-laget har såpass høy kvalitet så det er tøft for unge gutter å etablere seg. De kan godt bli tatt opp i A-stallen, men hvis de ikke er nærmere å etablere seg på 11-eren da så burde de dra på utlån for å få den utviklingen».*

OBOS-trener: *«En del av modellen vår er at de helt klart skal ut på lån eller permanent overgang til klubber som er på et høyere nivå enn rekruttavdelingen vår. Jobben min er å utvikle spillere primært til OBOS-ligaen. Enten dirkete opp fra junior til A-laget. Noe som er urealistisk. Snittet der ligger fort på 1 vært andre til tredje år. Det vi sikter hos etter er å utvikle spillere slik at de kan gå inn i nivået over oss som er 3 div og eller 2 div. Slik at de gjennom å være der noen år skal klare å ta steget opp til vårt A-lag. Vi har et helt ferskt eksempel på akkurat dette. Han var i vårt miljø i mange år. Gikk til en 2 div klubb i 3 år og er nå hentet tilbake til oss. Det er slik vi ønsker at modellen vår skal fungere for 80% av spillerne våre».*

Tidligere forskning viser til at det kan oppstå en distanse mellom juniorlaget og A-laget i klubbene (Aalberg & Sæther, 2016; Larsen et al., 2013; Relvas et al., 2010). Sitatene viser at Postnord-liga lagene, OBOS-liga laget og eliteserielaget har utfordringer med å gi sine unge og lovende spillere, spilletid for eget A-lag. Utlån mellom klubbene kan ansees som en del av «Trondheimsmodellen» hvor lagene på et høyere nivå, ønsker å låne ut sine spillere til lag på lavere nivåer, som en del av utviklingen. Dette kan bidra positivt inn mot utviklingen av unge spillere i Trondheim siden spillerne får spilletid på et nivå under A-laget til moderklubben, samtidig som at disse spillerne kan bidra til å heve nivået til det A-laget som spilleren lånes ut til. Som nevnt tidligere har OBOS-laget og eliteserielaget lyktes med dette tidligere. Eliteserielaget har i tillegg utlån til klubber i andre fylker i Norge som en del av deres modell. Dette er hvis spilleren trenger å komme seg bort fra Trondheim, noe som kan føre til at spillerne utvikler seg mentalt og dermed tar de nødvendige stegene i utviklingen, slik at de spiller seg inn på A-laget.

Oppsummering

Denne oppgaven har som formål å undersøke hvordan breddeklubb, toppklubb og krets jobber med talentidentifisering og talentutvikling i fotball. Det undersøkes også hvordan topp, bredde og krets samarbeider rundt spillerutviklingen i Trondheim. Både topptrenerne, breddetrenerne og kretstreneren bruker observasjon og prøvespill som identifiseringsmetode. Observasjon som identifiseringsmetode støttes av funnene til Christensen (Christensen, 2009). Kretsen er de eneste som bruker et standardisert kriteriesett i identifiseringsarbeidet (NFF, 2016d). Alle trenerne mener at generelle fotballferdigheter og mentale egenskaper er de viktigste faktorene for å utvikle seg som fotballspiller. Dette kan ansees som at trenerne har en dynamisk forståelse av hva et talent er (Ommundsen, 2009). Breddetrenerne og OBOS-treneren påpeker at det er mangler i sportsplan til egen klubb, og at viktige momenter for spillerutvikling er overlatt til trenerne. Dette anser de selv som en svakhet i spillerutviklingsmodellen, mens eliteserietreneren påpeker at momenter fra egen sportsplan er avgjørende for deres suksess i spillerutviklingen. Det virker som både breddeklubbene og toppklubbene finner det vanskelig og gi sine unge lovende spillere spilletid for eget A-lag. Derfor er utlån mellom klubbene i Trondheim en del av utviklingsmodellen. Forskning viser til at det kan oppstå en distanse mellom juniorlag og A-lag i en klubb (Aalberg & Sæther, 2016; Larsen et al., 2013; Relvas et al., 2010). Breddetrenerne og OBOS-treneren mener at samarbeidet mellom dem og kretsen er mye bedre enn før, og opplever kretsens intensjoner som gode, men at det mangler litt for at det skal bli bra. Eliteserietreneren og kretstreneren vurderer deres samarbeid seg imellom, som best i Norge, og peker på at årsakene til dette er at det er utviklet stillinger og funksjoner mellom eliteserielaget og kretsen.

Forslag til veien videre: Gjennomføre forskningsprosjekt på flere regionale samarbeidsmodeller. For eksempel har Oslo fotballkrets flere toppfotballklubber enn Trøndelag fotballkrets. Derfor ville det vært interessant og forsket på hvordan Oslo fotballkrets og tilhørende breddeklubber og toppklubber samarbeider om spillerutvikling. Mer forskning på dette området vil føre til bedre kunnskap og sammenligningsgrunnlag mellom fylker. Det ville også vært interessant og inkludert sportslig ledere til klubbene for å undersøke om svarene mellom sportslig leder og trener samsvarer.

Summary

The purpose of this study is to investigate how the grass root football club, top club and trøndelag football association work with talent identification and talent development in football. It is also investigated how grass root football club, top club and trøndelag football association work together around player development in Trondheim. Top trainers, grass root trainers and the trøndelag football association use observation and try- out training as the identification method. Observation as the identification method is supported by the findings of Christensen (Christensen, 2009). The only one using a standardized set of criteria in the identification work is trøndelag football association (NFF, 2016d). All coaches believe that general football skills and mental qualities are the most important factors for developing as a football player. This seems like the coaches have a dynamic understanding of what a talent is (Ommundsen, 2009). The grass root trainers and the OBOS coach point out that there is lack of aspects written by the club and that important factors for player development are left to the coaches. They consider this a weakness in the player development model, while the elite coach points out that this aspects from their own sports plan are crucial to their success in player development. It seems that both the grass root clubs and top clubs, find it hard and give their young promising players playtime on their first team. Therefore, loan between clubs in Trondheim, is part of the development model. Research shows that there may be a distance between junior team and first team in a club (Aalberg & Sæther, 2016; Larsen et al., 2013; Relvas et al., 2010). The grass root trainers and the OBOS coach believe that the cooperation between them and trøndelag football association is much better than before, and point out that their intentions are good, but it's still some things to work out to make it better. The elite coach and the trøndelag association coach assess their cooperation among themselves, as the best in Norway, and points out that the reasons for this are that positions and functions between the elite team and the trøndelag football association have been developed.

Referanseliste

- Aalberg, R. R., & Sæther, S. A. (2016). The Talent Development Environment in a Norwegian top-level football club. *Sport Science Review*, 25(3-4), 159-182.
- Abbott, A., & Collins, D. (2004). Eliminating the dichotomy between theory and practice in talent identification and development: considering the role of psychology. *Journal of sports sciences*, 22(5), 395-408. doi:10.1080/02640410410001675324
- Alfermann, D., & Stambulova, N. (2007). Career transitions and career termination. *Handbook of Sport Psychology, Third Edition*, 712-733.
- Ashworth, J., & Heyndels, B. (2007). Selection bias and peer effects in team sports the effect of age grouping on earnings of German soccer players. *Journal of Sports Economics*, 8(4), 355-377.
- Bloom, B. S., & Sosniak, L. A. (1985). *Developing talent in young people*: Ballantine Books.
- Bourke, A. (2003). The Dream of Being a Professional Soccer Player Insights on Career Development Options of Young Irish Players. *Journal of Sport & Social Issues*, 27(4), 399-419.
- Brewer, J., Balsom, P., & Davis, J. (1995). Seasonal birth distribution amongst European soccer players.
- Brown, J. (2001). *Sports talent*: Human Kinetics.
- Carling, C., Le Gall, F., Reilly, T., & Williams, A. (2009). Do anthropometric and fitness characteristics vary according to birth date distribution in elite youth academy soccer players? *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 19(1), 3-9.
- Carlson, R. (1991). Vägen til landslaget. *Stockholm: Stockholm Institute of Education*.
- Christensen, M. K. (2009). "An eye for talent": Talent identification and the "practical sense" of top-level soccer coaches. *Sociology of Sport Journal*, 26(3), 365-382.
- Côté, J. (1999). The influence of the family in the development of talent in sport. *The sport psychologist*, 13(4), 395-417.
- Côté, J., & Fraser-Thomas, J. (2008). Play, practice, and athlete development. *Developing sport expertise: Researchers and coaches put theory into practice*, 17-28.
- Del Campo, D. G. D., Vicedo, J. C. P., Villora, S. G., & Jordan, O. R. C. (2010). The relative age effect in youth soccer players from Spain. *Journal of sports science & medicine*, 9(2), 190.
- Durand-Bush, N., & Salmela, J. H. (2001). The development of talent in sport. *Handbook of sport psychology*, 2, 269-289.
- Enoksen, E. (2002). Utviklingsprosessen fra talent til eliteutøver. *En longitudinell og retrospektiv undersøkelse av en utvalgt gruppe talentfulle friidrettsutøvere. Norges idrettshøgskole, (Talentdevelopment in sport. A longitudinal and retrospective study of a selected group of promising track and field athletes), Norwegian School of Sport Sciences). Oslo*.
- Gagne, F. (2000). Understanding the complex choreography of talent development through DMGT-based analysis. *International handbook of giftedness and talent*, 2, 67-79.
- Harter, S. (1978). Effectance motivation reconsidered. Toward a developmental model. *Human development*, 21(1), 34-64.
- Helsen, W. F., Van Winckel, J., & Williams, A. M. (2005). The relative age effect in youth soccer across Europe. *Journal of Sports Sciences*, 23(6), 629-636.

- Henriksen, K., Stambulova, N., & Roessler, K. K. (2010). Holistic approach to athletic talent development environments: A successful sailing milieu. *Psychology of Sport and Exercise, 11*(3), 212-222.
- Jenssen, A. (2011). *Talentidentifisering og spillerutvikling i en norsk toppklubb. En kvalitativ studie av trenere og spillerutviklere med ansvar for spillere 13-21 år i en tippeligaklubb og deres forståelse av talent, identifisering og utvikling av unge spillere. Master thesis in Physical Education, Sport and Outdoor Life Topics. Telemark University college.*
- Jiménez, I. P., & Pain, M. T. (2008). Relative age effect in Spanish association football: Its extent and implications for wasted potential. *Journal of Sports Sciences, 26*(10), 995-1003.
- Kozel, J. (1996). Talent identification and development in Germany. *Coaching focus, 31*, 5-6.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Larsen, C. H., Alfermann, D., Henriksen, K., & Christensen, M. K. (2013). Successful talent development in soccer: The characteristics of the environment. *Sport, Exercise, and Performance Psychology, 2*(3), 190.
- Martindale, R. J., Collins, D., & Daubney, J. (2005). Talent development: A guide for practice and research within sport. *Quest, 57*(4), 353-375.
- Martindale, R. J. J., Collins, D., & Abraham, A. (2007). Effective Talent Development: The Elite Coach Perspective in UK Sport. *Journal of Applied Sport Psychology, 19*(2), 187-206. doi:10.1080/10413200701188944
- McCracken, G. D. (1988). *The long interview* (Vol. vol. 13). Newbury Park, Calif: Sage.
- McGillivray, D., & McIntosh, A. (2006). 'Football is My Life': Theorizing Social Practice in the Scottish Professional Football Field. *Sport in society, 9*(3), 371-387.
- Mong, F. M. (2009). Talentutvikling i fotball. En kvantitativ undersøkelse av spillerutviklere i Norge vedrørende deres oppfatning av hva som skal til for å lykkes i fotball. Master thesis in sport science, University of Agder.
- Morris, T. (2000). Psychological characteristics and talent identification in soccer. *J Sports Sci, 18*(9), 715-726. doi:10.1080/02640410050120096
- Musch, J., & Grondin, S. (2001). Unequal competition as an impediment to personal development: A review of the relative age effect in sport. *Developmental review, 21*(2), 147-167.
- Musch, J., & Hay, R. (1999). The relative age effect in soccer: Cross-cultural evidence for a systematic discrimination against children born late in the competition year. *Sociology of Sport Journal, 16*, 54-64.
- NFF. (2016a). Ansatte. Retrieved 23.03.2017 <https://www.fotball.no/kretser/trondelag/om-kretsen/personer-i-krets/ansatte/>
- NFF. (2016b). Handlingsplan. Retrieved 15.02.2017 https://www.fotball.no/globalassets/nff-org/handlingsplan_2016-2019.pdf
- NFF. (2016c). Informasjon om Team BDO. Retrieved 20.03.2017 https://www.fotball.no/globalassets/nff-org/handlingsplan_2016-2019.pdf
- NFF. (2016d). Struktur og rammer. Retrieved 17.03.2017 <https://www.fotball.no/barn-og-ungdom/spillerutvikling/landslagsskolen/struktur-og-rammer/#69710>
- Ommundsen, Y. (2009). Hvem er talentene, må vi spesialisere tidlig, og hva er en god trener. I: *Nyere perspektiv innen idrett og idrettspedagogikk.(163-193) Kristiansand: Høyskoleforlaget.*

- Regnier, G., Salmela, J., & Russell, S. (1993). {Talent detection and development in sport}.
- Reilly, T., Richardson, D., Stratton, G., & Williams, A. M. (2004). *Youth soccer: From science to performance*: Routledge.
- Relvas, H., Littlewood, M., Nesti, M., Gilbourne, D., & Richardson, D. (2010). Organizational structures and working practices in elite European Professional Football Clubs: Understanding the relationship between youth and professional domains. *European Sport Management Quarterly*, 10(2), 165-187.
- Roaas, T. V. (2011). "Sorry gutten min, du blir ikke valgt!": om aspekter ved utvelgelse og utvikling av unge guttefotballspillere.
- Roderick, M. (2006). *The work of professional football: a labour of love?* : Routledge.
- Russell, K. (1989). Athletic talent: from detection to perfection. *Science periodical on research and technology in sport*, 9(1), 1-6.
- Ryen, A. (2002). *Det kvalitative intervjuet : fra vitenskapsteori til feltarbeid*. Bergen: Fagbokforl.
- Simmons, C., & Paull, G. C. (2001). Season-of-birth bias in association football. *Journal of Sports Sciences*, 19(9), 677-686.
- Simonton, D. K. (1999). Talent and its development: An emergenic and epigenetic model. *Psychological review*, 106(3), 435.
- Stambulova, N., Alfermann, D., Statler, T., & Côté, J. (2009). ISSP position stand: Career development and transitions of athletes. *International journal of sport and exercise psychology*, 7(4), 395-412.
- Sæther. (2014). Identification of Talent in Soccer—What Do Coaches Look For?
- Sæther, & Mehus, I. (2016). "You're Not Born with Talent" Talented Girls' and Boys' Perceptions of Their Talents as Football Players. *Sports*, 4(1), 6.
- Sæther, S. A. (2004). *Fotball og talent. En studie av norske eliteserietrenere sin forståelse av talent i fotball*.
- Sæther, S. A. (2015). Selecting players for youth national teams—a question of birth month and reselection? *Science & Sports*, 30(6), 314-320.
- Sæther, S. A. (2016). Presence of the relative age effect and its effect on playing time among under-20 players in the Norwegian premier league Tippeligaen—a four-year follow up. *Montenegrin Journal of Sports Science and Medicine*, 5(1), 11-15.
- Thompson, A. H., Barnsley, R. H., & Battle, J. (2004). The relative age effect and the development of self-esteem. *Educational Research*, 46(3), 313-320.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Tranckle, P., & Cushion, C. J. (2006). Rethinking Giftedness and Talent in Sport. *Quest*, 58(2), 265-282. doi:10.1080/00336297.2006.10491883
- UEFA. (2017). UEFA rankings for club competitions. Retrieved 15.04.17
<http://www.uefa.com/memberassociations/uefarankings/country/>
- Vaeyens, R., Lenoir, M., Williams, A. M., & Philippaerts, R. M. (2008). Talent identification and development programmes in sport : current models and future directions. *Sports Med*, 38(9), 703-714.
- Verhulst, J. (1992). Seasonal birth distribution of West European soccer players: a possible explanation. *Medical Hypotheses*, 38(4), 346-348.

- Wiium, N., Lie, S. A., Ommundsen, Y., & Enksen, H. R. (2010). Does relative age effect exist among Norwegian professional soccer players. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 22(2), 66-76.
- Williams, A., & Franks, A. (1998). Talent identification in soccer.
- Williams, A., & Reilly, T. (2000). Talent identification and development in soccer. *Journal of Sports Sciences*, 18(9), 657-667.
- Wilson, G. (1999). The birthdate effect in school sports teams. *European Journal of Physical Education*, 4(2), 139-145.



Stig Arve Sæther
Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU
Dragvoll
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 28.02.2017

Vår ref: 52321 / 3 / AGH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 19.01.2017. Meldingen gjelder prosjektet:

52321	<i>Trønderske spillerutviklingsmodellen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Stig Arve Sæther</i>
<i>Student</i>	<i>Rudi Lassesen</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, 01.06.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Agnete Hessevik

Kontaktperson: Agnete Hessevik tlf: 55 58 27 97

Vedlegg: Prosjektvurdering

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

Intervjuguide 1 (trener)

Personlige spørsmål

1. Hvor mange år og på hvilket nivå har du jobbet som trener?
2. Hvor lenge har du vært trener for dette laget?
3. Har du en formell trenerkompetanse?
4. Hvilke ambisjoner har du som trener?

Identifisering

5. Hvor stor andel av spillergruppen kommer fra egen klubb?
6. Hvordan rekrutter du/dere spillere til eget G16/G19 lag?
7. Hvilke identifiseringsprosesser bruker du/dere for å rekruttere spillere?
8. Hvilke kriterier bruker dere for i å identifisere spillerne?
9. Kan du rangere kriteriene fra viktigst til minst viktig?
10. Hvorfor er disse kriteriene viktig for deg/dere?

Utvikling

11. Beskriv klubbens utviklingsmiljø. (Hvordan jobber du/dere med spillerutvikling, har klubben en rød tråd i forhold til hva spillerne skal lære fra G14 til A-laget?)
12. Vil du si at dere tilbyr et godt utviklingsmiljø?
13. Hva er bra og hva kunne vært gjort bedre?
14. Hvilke faktorer anser du som sentrale for å skape et godt utviklingsmiljø?
15. Hva vil du si er en ideell «utviklingstrapp» for en ung spiller i Trondheim?
16. Må man spille for et lag på øverste nivå i en alder av 16-17 år for å nå toppen?
17. Når er det eventuelt for sent å nå toppfotballnivå?
18. Hvordan tilrettelegger dere for at spillere skal klare steget mellom lagene? Fra guttelaget til juniorlaget. Fra juniorlaget til A-laget.
19. Hva kjennetegner spillerne som tar steget opp på A-laget?

Trondheimsmodellen

20. NIF uttrykker i sin handlingsplan at de ønsker gode regionale modeller med godt samarbeid mellom krets, toppklubber og breddeklubber. Hvordan mener du/dere «Trondheimsmodellen fungerer?».
21. Hva kunne vært gjort annerledes?
22. Hvordan synes du/dere samarbeidet mellom breddefotballen og toppfotballen fungerer med tanke på spillerutvikling, spilleroverganger og andre verdier?
23. Forslag til utvikling av en bedre modell?

Intervjuguide 2 (krets)

Personlige spørsmål

1. Hvilken formell trener/spillerutviklerkompetanse har du?
2. Hvor mange års erfaring har du med identifisering og spillerutvikling?

Identifisering

3. Hvordan jobber du/dere med å identifisere spillere?
4. Hvilke kriterier bruker du/dere for å identifisere spillere?
5. Kan du rangere kriteriene fra viktigst til minst viktig?
6. Hvorfor er disse kriteriene viktig for deg/dere?

Utvikling

7. Hvordan fungerer deres rolle i utvikling av unge spillere i Trondheim/Trøndelag?
8. Hvordan fungerer BDO og landslagsskolen?
9. Er BDO og landslagsskolen en rekruteringsarena for toppklubbene?
10. Hvordan opplever dere samarbeidet mellom topp og breddeklubber i Trondheim/Trøndelag?
11. Hva vil du si er en ideell «utviklingstrapp» for unge spillere i Trondheim/Trøndelag?
12. Når er det for seint å bli god?
13. Hvordan vurderer dere eliteserielagets modell (yngste lag G16) kontra OBOS-ligalagets modell med lag i barnefotballen, i forhold til spillerutvikling?
14. Hva kjennetegner unge spillere som tar steget opp på A-laget i en toppklubb?

Trondheimsmodellen

15. NIF uttrykker i sin handlingsplan at de ønsker gode regionale modeller med godt samarbeid mellom krets, toppklubber og breddeklubber. Hvordan mener du/dere «Trondheimsmodellen fungerer?».