

Georg Flatgård

# Talentutvikling i fotball

En casestudie av utviklingsmiljøet i Ranheim Fotball

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Trondheim, høsten 2018

## Sammendrag

I denne masteroppgaven skal jeg belyse talentutviklingsmiljøet i Ranheim fotball ved å anvende en holistisk og økologisk tilnærming (Henriksen, 2010). En holistisk tilnærming betyr å ha et helhetlig syn på talentutvikling, mens økologisk tilnærming handler om den aktuelle settingen talentet utvikler seg i. Denne tilnærmingen gir mulighet til å avdekke elementer og trekk som kan ligge som kontekstuelle eller organisatoriske barrierer for å gi flere utøvere anledning til å nå sitt potensial. Selv om det finnes mye interessant forskning innenfor talentutvikling, peker den ofte i retning mot den enkelte utøver. Når forskningen gir tvetydige svar på hvilke faktorer som predikerer fremtidig suksess på elitenivå, er det kanskje på tide å angripe talentutviklingen fra en annen side. Derfor fremstår en holistisk og økologisk tilnærming som en mer hensiktsmessig måte å drive talentutvikling i idrett på.

Denne studien viser at Ranheim har gjennom en inkluderende og støttende tilnærming klart å skape trygge sosiale rammer som spillerne kan utfolde seg i, og selv om støtteapparatet er forholdsvis lite legges det til rette av gode og kompetente trenere. De legger opp til at spillerne skal ta ansvar for sin egen utvikling. Det vil si at det trenes på ansvarliggjøring, selvrefleksivitet og klokskap parallelt med individuelle- og relasjonelle ferdigheter. Som følge av dette legges det til rette for å utvikle best mulig fotballspillere, og i tillegg gir det de talentfulle spillerne verktøy til å håndtere de utfordringer som ellers kan oppstå i livet til en ung fotballspiller. Klubbens dårlige økonomiske forutsetninger byr på noen utfordringer når det kommer til å optimalisere hverdagen til spillerne. Et uformelt samarbeid med skolen gjør det vanskelig å styre totalbelastningen og gi spillerne fri når det trengs. Samtidig bruker ikke Ranheim de økonomiske forutsetningene som noen unnskyldning, og kompenseres med dugnadsånd, frivillighet og hard jobb. Disse blir sett på som mer avgjørende enn økonomiske ressurser.

Rekruttgruppen og klubbens a-lag virker å ha sterke relasjoner til hverandre. Mye på grunn av et hospiteringssystem som har fokus på spillernes fremtidige potensiale, istedenfor å velge ut de som er best til enhver tid. Det gir klubben gode forutsetninger for å gi flest mulig rekruttspillere sjansen til å prøve seg på a-treningene, som igjen vil resultere i et bredt og godt bilde på hvem som nærmer seg a-laget. Klubben erkjenner samtidig hvor vanskelig det er å gå direkte opp til et a-lag, og klubben ønsker derfor å bruke klubbene rundt i Trøndelag til å hjelpe dem med å ta nye steg slik at man kan bli aktuell for a-laget til Ranheim igjen. Flere spillere er sendt ut til flere klubber, men på grunn av at denne utviklingsmodellen er relativt ny, er det vanskelig å si om metoden er fruktbar eller ikke. Tanken er uansett interessant og ved å undersøke dette nærmere kan det gi spennende kunnskap om hvordan man kan drive god spillerutvikling i fotball.



## Summary

In this master thesis I am going to be illuminating the talent development environment in Ranheim football using a holistic and ecological approach. A holistic approach means having a bigger view on talent development, while ecological approach is about the current setting the talent develops in. This approach provides the opportunity to reveal elements and features that may be contextual or organizational barriers to allow more young athletes to reach their potential. Although there is a lot of interesting research in talent development, it often points towards the individual athlete. When research provides ambiguous answers to which factors predict for future success at the elite level, it may be time to attack talent development from another side. Therefore, a holistic and ecological approach appears as a more appropriate way of practicing talent development in sports.

In Ranheim, through an inclusive and supportive approach, they have clearly created a safe social framework where players can unfold, and although the supporting staff is relatively small, it is provided by good and competent coaches. They make sure players take responsibility for their own development. This work is based on responsibility, self-reflexiveness and wisdom in parallel with individual and relational skills. As a result, it is facilitated to develop the best possible football players, and in addition it gives the talented players the tools to handle the challenges that may arise in the life of a young football player. The club's bad economic preconditions offer some challenges when it comes to optimizing everyday lives for the players. Informal collaboration with the school makes it difficult to control the total load and give the players free when needed. At the same time, Ranheim does not use the economic as an excuse, and compensates for it with profound spirit, volunteering and hard work. These are seen as more crucial than economic resources.

The Rekrutt team and the club's first team seem to have a strong relationship with each other. Much due to a recruitment system that focuses on the players' future potential, instead of selecting the ones that are best at all times. This gives the club good precondition to give as many of the recruiters as possible the chance to try out the first team's trainings, which in turn will result in a wide and good overview of who is ready for the first team. At the same time, the club acknowledges how difficult it is to go straight into the first team, and the club therefore wishes to use the clubs around Trøndelag to help them make new steps so that they can become available for the first team to Ranheim again. Several players have been sent to several clubs in Trøndelag, but because this development model is relatively new, it's difficult to say whether the method is productive or not. Regardless, the idea is interesting and by investigating this further, it can provide exciting knowledge of how to pursue good player development in football.



## Forord

Denne masteroppgaven representerer fem utrolig lærerike år som har gitt meg en uunnværlig innsikt, kunnskap og forståelse av hva talentutvikling innebærer. Selv om prosessen har vært slitsom og utfordrende sitter jeg igjen med en mestringsfølelse og et produkt jeg er stolt av. På samme måte som denne oppgaven tar utgangspunkt i hvilken grad omgivelsene er med å påvirke de talentfulle utøverne, gjelder dette også for meg og min prosess i å ferdigstille denne oppgaven, og det er mange som må takkes.

Den som har stått meg nærmest og som jeg er mest takknemlig ovenfor, er min glimrende veileder Stig Arve. Lenge før dette prosjektet begynte var jeg klar på å bli veiledet av hans unike kunnskap og brede kompetanse, og erfaring fra tidligere samarbeid har han evnet å hjelpe meg med å nyansere mine funn til å gjøre mitt arbeid bedre. Takk for at du alltid har vært tilgjengelig og takk for din tålmodighet og dine reflekterte tilbakemeldinger.

Jeg vil også rette en stor takk til Ranheim. Spesielt til rekruttgruppen, men også til hele klubben for deres åpenhet og interesse for mitt prosjekt. Takk til spillere og trenere for at dere alltid stilte opp da jeg tok initiativ til samtaler og intervjuer. Tidvis har det kanskje vært spesielt for dere å bli forsket på, derfor er jeg ydmyk og takknemlig for deres oppmerksomhet og den tilliten dere ga meg.

Sist, men ikke minst vil jeg takke min nærmeste familie for støtte og motivasjon gjennom hele prosessen. Når det i perioder har vært ekstra tungt å sette seg ned med oppgaven har velvalgte ord fra mor og far vært avgjørende for at jeg har nådd målet. En ekstra takk til søster Lise som har korrekturlest en hel masteroppgave som handler om et tema hun ikke har mer fjernt fra sine interesser. Dere er gull verdt!

Trondheim, juni 2018

Georg Flatgård



# Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag</b> .....	<b>1</b>
<b>Summary</b> .....	<b>3</b>
<b>Forord</b> .....	<b>5</b>
<b>1.0 Innledning</b> .....	<b>9</b>
<b>2.0 Casebeskrivelse</b> .....	<b>11</b>
<b>3.0 Spillerutvikling</b> .....	<b>15</b>
3.1 Fysiske-, fysiologiske- og sosiologiske prediktorer.....	15
3.2 Psykologisk perspektiv.....	17
<b>4.0 Betydning av utviklingsmiljø</b> .....	<b>21</b>
4.1 Et holistisk og økologisk perspektiv.....	21
4.2 Et holistisk og økologisk rammeverk.....	24
<b>5.0 Metode</b> .....	<b>31</b>
5.1 Vitenskapsteoretisk forankring.....	31
5.2 Valg av metode – en casestudie.....	33
5.3 Datainnsamling.....	35
5.4 Relasjon til informantene.....	42
<b>6.0 Analyse</b> .....	<b>47</b>
6.1 ATDE – En beskrivende modell.....	47
6.1.1 Mikronivå – Det idrettslige domenet.....	48
6.1.2 Mikronivå – Det ikke-idrettslige domenet.....	58
6.1.3 Makronivå – Den større kontekst.....	63
6.2 ESF – En forklarende modell.....	67
6.2.1 Forutsetninger.....	68
6.2.2 Daglige rutiner.....	71
6.2.3 Organisatorisk kultur.....	74
6.2.4 Individuell utvikling og prestasjon.....	81
6.2.5 Lagets målsettinger og resultater.....	84
<b>7.0 Oppsummering</b> .....	<b>87</b>
<b>8.0 Litteraturliste</b> .....	<b>91</b>
<b>9.0 Vedlegg</b> .....	<b>97</b>





## 1.0 Innledning

I en verden med eliteidrett blir det presentert en økning av fysiske og mentale utfordringer til utøvere, og samtidig satt store økonomiske krav til idrettsorganisasjoner. Idrettslag og klubber som klarer å utvikle utøvere opp til elitenivå har større sjanse for å motta økonomiske belønninger og anerkjennelse. Derfor har talentutvikling blitt den ledende utfordringen og den sentrale oppgaven for alle idrettslag og klubber, og likeså fått større fokus blant forskere og akademikere (Abbot, Collins, Martindale & Sowerby, 2002). Når det er sagt har likevel arbeid med å utvikle talenter vært gjenstand for akademiske studier i over 50 år (Trankle & Cushion, 2006), og for klubber og idrettslag har jobben med å velge, identifisere og utvikle talentene pågått i enda lengre tid. Likevel finnes det ingen entydig metode for talentutvikling, noe som viser hvor komplekst et talent er. Hva er da den riktige måten å legge til rette for best mulig utvikling av unge utøvere? Og hva er egentlig et talent?

Uansett hvilken idrett man holder på med er man del av et miljø. Hvorvidt det er en individuell idrett eller en lagidrett har man alltid noen rundt seg som vil ha innvirkning på ens utvikling. Dette fører til at ulike faktorer er med på å påvirke om unge utøvere klarer å utvikle seg til eliteutøvere. Dette kan blant annet være trenere, familie eller skole (Henriksen, 2010). Det finnes idrettsmiljøer som er kjent for å utvikle unge talentfulle utøvere til å nå internasjonalt nivå, som for eksempel skimiljøet i Meråker (Aalberg & Sæther, 2013). Har slike suksessfulle miljøer noe til felles? Er det en sammenheng mellom et godt utviklingsmiljø og antall talentfulle utøvere som når elitenivå, eller faller det på tilfeldigheter? Velger man å ha tillit til at tradisjon for suksess er et resultat av langsiktig filosofi og grundig arbeid over tid, vil en studie av suksessfulle idrettsmiljøer skape kunnskap om hvordan man skal sørge for at et miljø støtter opp om en utøvers utvikling.

Denne oppgaven vil starte med å gi en casebeskrivelse av det miljøet jeg har studert. Videre vil jeg introdusere et overordnet bilde av spillerutvikling i fotball, med fire prediktorer for fotballtalenter som en forklarende effekt. Den siste prediktoren viser et psykologisk perspektiv og dette vil redegjøres mer grundig ettersom oppgaven vil ha fokus på de psykososiale faktorene i stedet for de fysiske forutsetningene. Studier viser at det finnes lovende forskningsretninger innen idrettspsykologi, og hvordan dette kan være med å forutse idrettssuksess (Crust, 2008; Sheard, 2008; Flett & Hewitt, 2005; Stoeber et al., 2007). Videre introduserer jeg en dypere forståelse av utviklingsmiljøer, før det til slutt vil bli presentert et holistisk og økologisk rammeverk for å studere talentutvikling som vil stå sentralt gjennom

hele oppgaven. Som en definisjon på en holistisk og økologisk framgangsmåte definere Henriksen (2010) talentutviklingsmiljø som et dynamisk system som omfatter a) utøverens umiddelbare omgivelser på mikronivå hvor sportslig og personlig utvikling finner sted, b) sammenhengen mellom disse omgivelsene, c) makronivået, den større kontekst der disse omgivelsene er innebygd og d) organisasjonskulturen til idrettslag og klubber som er en integrerende faktor for talentutviklingsmiljøets effektivitet til å hjelpe unge talentfulle utøvere til å utvikle seg til senior eliteutøvere (p. 160). Videre i kapittel 5 blir det en gjennomgang av mine metodiske valg og refleksjoner. Analysearbeidet kommer så i kapittel 6, før jeg avslutter med å oppsummere de karakteristiske trekkene i talentutviklingsmiljøet i Ranheim fotball og forteller litt om veien videre i kapittel 7.

Det finnes mange definisjoner på talent, men på grunn av at denne oppgaven har et miljøfokus er det hensiktsmessig å forstå talent i tråd med en holistisk og økologisk tilnærming. Henriksen (2010) foreslår følgende definisjon: *Talent er et sett med egenskaper, kompetanser og ferdigheter utviklet basert på medfødt potensiale og mangeårig trening, konkurranse og interaksjon med miljøet.* Dette innebærer også at talentutvikling kan bli sett på som *en prosess for å omforme det medfødte potensialet til en utøver inn i kvaliteter, evner og ferdigheter som kreves i den aktuelle idretten over mange år med trening og konkurranse, og gjennom interaksjon med både det idrettslige og ikke-idrettslige domenet* (p. 27). For det første har en slik forståelse en implikasjon på at talent både består av medfødte egenskaper og egenskaper utviklet gjennom dedikert trening over tid. Denne definisjonen tydeliggjør også at talent inneholder både idrettslige ferdigheter og samtidig andre egenskaper og karakteristikk. Den tredje implikasjonen understreker at medfødt potensiale kun realiseres gjennom en langvarig og bevisst treningsprosess, både innenfor, men også utenfor idretten.

I tråd med de ovenstående temaer sikter denne studien på å besvare følgende problemstilling:

*Hva kjennetegner utviklingsmiljøet i Ranheim i lys av Henriksens holistiske og økologiske modell, og i hvilken grad kan miljøet betraktes som suksessfullt?*

## 2.0 Casebeskrivelse

I dette prosjektet gjør jeg en casestudie av utviklingsmiljøet i rekruttlaget til Ranheim Fotball (heretter Ranheim). Mot alle odds er klubben med i toppen av norsk fotball og konkurrerer mot lag med helt andre forutsetninger og ressurser (Sundblom Nygaard, 2018; Børstad, 2017). Med stor gjeld og på randen av konkurs var klubben nær ved å både rykke ned sportslig, samtidig som de hadde en konkursbegjæring å kvitte seg med (Kringstad, 2016). Den ble betalt og de begynte å jobbe sakte men sikkert med å utvikle hele klubben. Resultatet ble at de kom sterkere ut med gjeldfri økonomi og sterk sportslig suksess sett ut ifra forutsetningene. Bak A-laget kommer den spissede gruppen med de beste juniorspillerne som er selektert og har ferdigheter, ambisjoner og mål om å bli A-spillere. Deretter er det et åpent tilbud for alle som vil spille fotball uansett ambisjoner og ferdigheter fra 6 til 19 år.

Jeg har valgt å se på den spissede gruppen i ungdomsavdelinga som de kaller rekruttgruppen (heretter rekrutt). Alternativet var å se på G19-laget eller G16-laget, men på grunn av lav satsningsgrad i disse to lagene ble det mer riktig å velge rekrutt. Forskjellen mellom rekrutt og G19/G16 er at rekruttspillerne er selektert ut ifra hvor talentfulle de er, mens G19-, og G16-gruppen er et tilbud for alle uansett hvor god man er eller vil bli. Klubben er organisert slik at den er delt i to avdelinger for å løse det organisatoriske ansvaret til alle lagene i klubben. Tabellen under viser hvordan klubben fordeler det administrative, økonomiske og faglige ansvaret til lagene.

Tabell 1: Organisatorisk ansvar fordelt i Ranheim fotball

	<b><i>Ranheim Topp</i></b>	<b><i>Ranheim Bredde</i></b>
Administrativt	A-lag, Rekrutt og G19	G16 →
Økonomi	A-lag, Rekrutt	G19 →
Faglig	A-lag	Rekrutt →

Som tabellen viser er klubben delt i to avdelinger: *Ranheim topp* og *Ranheim bredde*. Ranheim Topp har *Administrativt* ansvar for a-lagspillere, rekruttspillere og G19-spillere. Det betyr i praksis at spillere på tvers av disse lagene tilhører samme system, og hovedhensikten er da at det skal være en fordel å la spillere flyte fritt mellom lagene uten å melde overgang. Ranheim bredde har da likt ansvar fra G16-laget og alle lag nedover i klubben. Under *Økonomi* har Ranheim topp ansvar for a-lag og rekrutt. Da ser vi at Ranheim bredde tar over ansvaret for G19-laget og alle lag nedover i systemet. *Faglig* ansvar omfavner trenerutvikling, spillerutvikling, formelle og uformelle samtaler mellom ledelse og trenere og tilrettelegging.

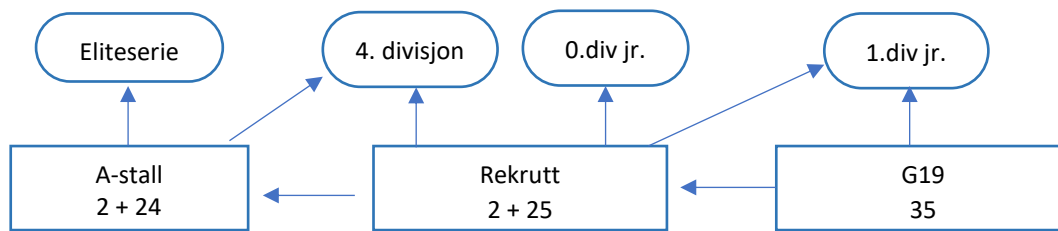
Her har Ranheim topp kun ansvar for a-laget, og vi ser at denne kategorien er den eneste hvor rekrutt svarer til breddefotballen. Det vil i praksis si at det er rekruttene som har ansvar for tilbakemeldinger, ikke a-trenerne. Disse avdelingene har tidligere vært langt fra hverandre, både sportslig og økonomisk, men har i de siste par årene funnet tilbake til en utviklingsmodell for å utvikle klubben, lagene og spillerne på best mulig måte.

Som et av få lag har Ranheim valgt å si nei da NFF innførte modellen om akademier i toppklubbene (Svegaarden, 2017). Klubben har uttalt at de ikke sitter på slike ressurser for å etterleve NFFs tanke om at hver klubb skal ha et eget akademi, men de har allikevel en ungdomsavdeling som jobber bevisst med å utvikle spillere. Rekrutt er den spissede gruppen som det satses hardest rundt, og i tabellen nedenfor er en oversikt over hvordan rekruttgruppen ser ut i 2018:

Tabell 2: Oversikt i rekruttgruppen i Ranheim Fotball

<i><b>Rekruttgruppen i Ranheim Fotball</b></i>	
<i><b>Spillere</b></i>	Ca 27 spillere
<i><b>Lag</b></i>	Ranheim 2, 4. divisjon G19, 0 divisjon G19, 1. divisjon
<i><b>Støtteapparat</b></i>	Utviklingsansvarlig, spillerutvikler rekrutt, fysisk trener, to fysioterapeuter

Oversikten viser at rekrutt har en spillerstall på 27 spillere. Dette tallet har klubben blitt enige om at er det ideelle, men i løpet av sesongen er det blitt lånt ut spillere, og det er vanskelig å si om det alltid har vært likt antall. Rekruttspillerne skal hovedsakelig svare til kamparenaene i 4. divisjon med Ranheim 2 og 0. divisjon junior. Ranheim 2 er en samarbeidsarena mellom rekrutt og a-lag, hvor spillere fra a-laget som trenger kamptrening alltid blir prioritert først, så suppleres det med rekruttspillere for å fylle opp. De som ikke får spilletid for Ranheim 2 går ned til G19-laget i 0. divisjon. Dette er et samarbeidslag mellom rekrutt og G19-laget, og her er det rekruttspillerne som blir prioritert først. Den siste kamparenaen er 1. divisjon med G19, men her er det sjeldent rekruttspillerne havner. Det kan forekomme hvis a-laget har mange spillere med i Ranheim 2, da må spillere som ikke får nok spilletid i 0. divisjon bruke 1. divisjon som kamparena. De ulike kamptilbudene blir illustrert i figuren under.



Figur 1: Oversikt over spillernes trenings- og kamparena

Støtteapparatet som skal veilede og hjelpe spillerne består hovedsakelig av to trenere med delt hovedansvar. De har ulike titler på papiret (utviklingsansvarlig og spillerutvikler), men i praksis jobber de som to hovedtrenere. I støtteapparatet er det kun disse to som er fulltidsansatt, mens den fysiske treneren og de to fysioterapeutene jobber på dugnad og har frivillig engasjement. I praksis vil det si at det er kun trenerne som alltid er på treningsfeltet, mens resten av støtteapparatet dukker opp ved behov eller når det er planlagt et opplegg. Rekrutt har også et samarbeid med klubbens G19-gruppe når det kommer til trenerressurser. Hvis en rekrutt trener er borte kan de hente inn en trenerressurs fra G19 og motsatt.

Min observasjonstid i Ranheim-miljøet ble gjennomført i to perioder. Første perioden varte i syv dager og skjedde i midten av februar, mens den siste ble gjennomført over fem dager og var i starten av april. Under disse periodene fikk jeg observere ti treninger og tre kamper. Jeg fikk også være med under spillermøter, trenersamtaler, spillersamtaler, videomøter og alt av garderobeprat både før og etter trening og kamp. Observasjonstiden ligger på rundt 40 timer. Klubben ga meg også tilgang til miljøets private dokumenter som blant annet omhandlet spillerinformasjon, årsplaner og samarbeidsoversikt mellom lagene. Andre dokumenter som sportsplan og handlingsplan ble også brukt for å beskrive og forklare utviklingsmiljøet i Ranheim. Oversikt over min datagenerering vises i tabellen nedenfor.

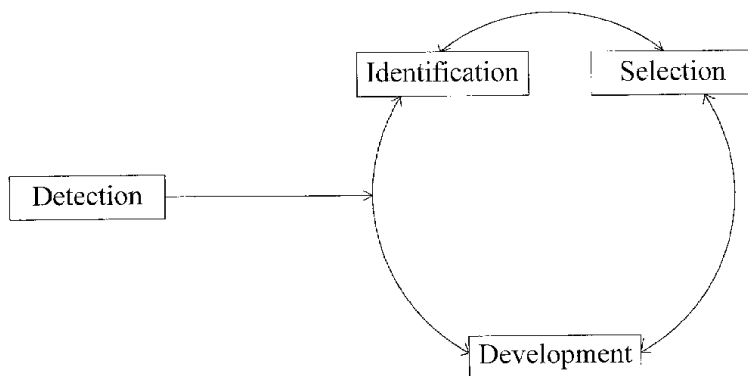
Tabell 3: Oversikt over min datagenerering i Ranheim fotball

<b>Ranheim fotball</b>	
<i>Observasjonstid</i>	40 timer
<i>Aktiviteter</i>	Treningsfeltet, garderoben, spillermøter, spillersamtaler, trenersamtaler, videomøter
<i>Feltsamtaler</i>	Spillere, trenere, fysioterapeuter, foreldre, a-spillere, tidligere trenere, administrativt ansatte
<i>Dokumentanalyser</i>	Årsplaner, spillerinformasjon, samarbeidsoversikt, handlingsplan, sportsplan med visjon, filosofi og spillestil
<i>Intervjuer</i>	1 trener 1 spiller



### 3.0 Spillerutvikling

Fotball er en sammensatt idrett, og spillerutvikling i fotball en kompleks prosess. For å belyse denne kompleksiteten identifiserte Williams og Franks (1998) fire nøkkelfaser for talentidentifiserings- og talentutviklingsfasen. De fire fasene er oppdagelse, identifisering, seleksjon og utvikling.



Figur 2: Nøkkelfaser i talentidentifiserings- og talentutviklingsprosessen (Williams og Franks, 1998).

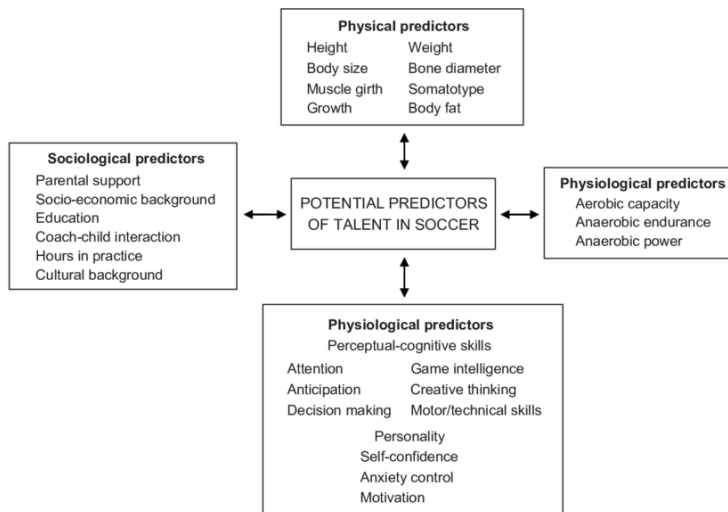
Figuren ovenfor viser at flere av fasene påvirker hverandre gjensidig. *Oppdagelse* går ut på å oppdage potensielle utøvere som på det daværende stadiet ikke er involvert i fotball. *Identifisering* dreier seg i hovedsak om å identifisere potensielle talenter som i fremtiden kan nå elitenivå. *Seleksjon* handler om å velge ut og satse på de beste spillerne til enhver tid. Til slutt skriver Williams og Franks (1998) at *utviklingsfasen* dreier seg om å sørge for et optimalt utviklingsmiljø som er mest mulig hensiktsmessig for å kunne realisere potensialet til spilleren. Dette er faser som er relevante med tanke på å få frem fotballspillere, men på 1990-tallet skiftet fokus fra oppdagelse og identifisering av talent over til utvikling av talent (Durand-Bush & Selma, 1993). Talentutviklingsfasen kan ses på som et holistisk bilde av en utviklingsprosess, som innebærer at fysiske, fysiologiske, sosiologiske og psykologiske egenskaper utvikles (Abbot & Collins, 2004). Det er særlig meningsfullt å belyse en slik oversikt fordi det avdekker at tilnærmingen byr på ulike og betydelige utfordringer i arbeidet med å utvikle best mulig fotballspillere. Et slikt synspunkt på spillerutvikling viser at utvikling ikke bare skjer på treningsfeltet, men at man er nødt til å ta et mer helhetlig perspektiv for å se den totale utviklingsprosessen av fotballtalenter.

#### 3.1 Fysiske-, fysiologiske- og sosiologiske prediktorer

En multivariat tilnærming til å identifisere talent i lagidretter ble først anvendt med suksess av Pienaar og kollegaer (1998). Williams og Franks (1998) har videre utviklet en



multidimensjonal modell med fire kriterier som gir en oversikt over potensielle prediktorer for fotballtalenter. Disse fire feltene handler om fysiske-, fysiologiske, sosiologiske og psykologiske prediktorer.



Figur 3: Potensielle prediktorer for fotballtalenter (Williams og Franks, 1998)

Med fysiske prediktorer sier forskning at det er sammenheng mellom utøverens antropologiske karakteristika (høyde, vekt, muskelsammensetning) og seleksjon av fotballtalenter (Borms, 1996). Unge fotballspillere som holder elitenivå er fysisk mer moden enn deres mindre dyktige jevnaldrende, dette er faktorer som trenere favoriserer under seleksjonsprosessen (Williams og Reilly, 2000). Teorien om den relative alderseffekten bygger på at spillere født tidlig på året har en større sjanse for å bli sett på som et talent på grunn av de fysiske fordelene de vil besitte, og forskningen rundt fotball og den relative alderseffekten er omfattende (Helsen et al., 1998; Helsen et al., 2000; Helsen et al., 2005; Wium, Lie, Ommundsen, Enoksen, 2011). Blant annet fant Haulan og Sæther (2011) i sin studie om aldersbestemte landslag i Norge, en tendens at mellom 30-50% av utøverne var født mellom januar og mars, noe som stemte godt overens med resultatene fra både europeiske aldersbestemte landslag og VM for aldersbestemte landslag.

Fysiologiske prediktorer for fotballtalenter handler i hovedsak om utholdenhet (Aerob og anaerob), styrke, spenst og hurtighet (Williams og Franks, 1998). Det stilles stadig høyere krav til egenskaper som dette for å nå elitenivå, men på grunn av at de fysiologiske ressursene utvikles dels gjennom vekst og modning og dels gjennom trening (Bergo, Johansen, Larsen og Morisbak, 2015) sier Sæther (2004) at fysiologiske målinger er et hjelpemiddel som kun må benyttes i tillegg til andre vurderinger for å identifisere talent. I en studie av Franks et al.

(1999) ble det analysert både antropologisk karakteristik og aerobe og anaerobe målinger av 64 fotballtalenter (14 – 16 år). Resultatet viste ingen forskjeller mellom de fotballtalentene som ble spådd stor sjanse med å lykkes å nå elitenivå og de med dårligere sjanse. Studier påpeker at i en gruppe med unge fotballspillere som allerede er sett på som store talenter, er det andre faktorer som mer sannsynlig vil bestemme om de når elitenivå (Williams & Reilly, 2000; Kannekens et al., 2011).

Sosiologiske prediktorer går nærmere inn på miljømessige faktorer som kan påvirke utviklingen til fotballtalentene. Dette kan være familiens innflytelse, treningsfasiliteter, egentrening og relasjonen individet har til treneren (Williams og Reilly, 2000). En viktig faktor for suksess i hvilken som helst sport, men kanskje spesielt fotball, er sosialiseringen innad i den idrettskulturen man tilhører (Carlson, 1993). Côtè (1999) viser at foreldrenes støtte og positive holdning til deltagelse i idretten er viktig under hele perioden av oppveksten, og det er som regel foreldrene som introduserer barna til den organiserte idretten. Utviklingen til et talent handler også om å ha best mulig tilrettelegging rundt treningshverdagen. Studier viser at en lekpreget aktivitet med fokus på ens egenverdi («deliberate play») i tidlig alder vil gi en positiv effekt (Côtè, Baker & Abernethy, 2007), mens på den andre siden argumenter Ericsson og kollegaer (Ericsson et al., 1993; Ericsson og Charness, 1994; Ericsson, 1996; Ericsson og Lehmann, 1996) at talent bare spiller en liten rolle i utviklingen til elitenivå. Ericsson (1996) antar at 10.000-timer med organisert og systematisk trening («deliberate practice»), med fokus på å bli bedre, er nødvendig for å oppnå elitenivå, og at motivasjon, forpliktelse og hardt arbeid er forutsetninger for å klare dette. Betydningen av de miljømessige faktorene vil bli grundigere fremstilt i kapittel 4.0.

### **3.2 Psykologisk Perspektiv**

Gould og kollegaer (2002) skriver blant annet at psykologiske faktorer har stor betydning med tanke på å finne ut hva som skal til for både å nå, men også bli på et høyt nivå. Det er gjort store mengder med studier rundt personlighet i idrett (personlighet betyr i denne kontekst kjennetegn i individet som er konsistente på tvers av tid og situasjoner), men problemet med disse studiene er store hull i metodologien. Henriksen (2010) påpeker flere ting, blant annet upassende datainnsamling, uklare definisjoner av idrettsdeltakelse på elitenivå, mangel på teoretisk grunnlag og fravær av riktige måleinstrumenter. Allikevel får konseptet «idrettspersonlighet» en anerkjennende påvirkning i utviklingsprosessen for en eliteutøver. Selv om viktige bevis mangler, viser studier at suksessfulle utøvere ofte har karakteristiske trekk som emosjonell stabilitet, høy gjennomføringsevne og høy selvsikkerhet (Nerland &

Sæther, 2016; Vanden Auweele et al., 2001). Videre viser studier at det finnes lovende forskningsretninger innen idrettspsykologi, og hvordan dette kan være med på å forutse idrettssuksess i områder som «mental tøffhet» (Jones, Hanton & Connaughton, 2007; Crust, 2008), «mental styrke» (Golby & Sheard, 2004; Sheard, 2008), «adaptiv perfektjonisme» (Flett & Hewitt, 2005) eller «perfeksjonistisk strevelse vs. perfektjonistisk bekymring» (Stoeber et al., 2007; Stoeber et al., 2008). På grunn av kritiske spørsmål om hvorvidt disse variablene kun er vanlige karaktertrekk, har Durand-Bush & Salmela (2001) funnet ut at videre undersøkelser rundt psykologiske variabler bør skifte fokus fra karaktertrekk til fokus på ferdighet. De sier at eliteutøvere har signifikant høyere mentale ferdigheter enn de på lavere nivå og at trening og vedlikehold av mentale ferdigheter er viktig for utviklingen av et talent. Abbott og Collins (2004) er enige og nevner mentale ferdigheter som målsetting, realistisk selvvurdering, visualisering og forpliktelse, og sier at disse faktorene kan være med å fortelle forskjellen mellom en suksessfull og en ikke-suksessfull eliteutøver.

Henriksen (2010) påpeker at mesteparten av studiene om karaktertrekk og ferdighet har blitt utført på suksessfulle eliteutøvere og at man kan derfor ikke se en naturlig sammenheng mellom det å *bli* en eliteutøver og det å *være* en eliteutøver. Abbott og Collins (2004) gjør oss oppmerksomme på skillet mellom nåværende nivå på den ene siden og evnen til å utvikle seg på den andre. De argumenterer videre med at de egenskapene og ferdighetene som er forutsigende for eliteutøvere er forskjellige fra de egenskapene og ferdighetene som er forutsigende for langsiktig utvikling ved unge talenter. De hevder at gode indikatorer for god utvikling er motivasjon og hensiktsmessige læringsstrategier, slik som målsetting, planlegging, evaluering og selvregulering. Studier viser også at slike psykologiske faktorer ikke er stabile, men at de blir påvirket av miljøet (Elbe & Beckmann, 2006; Elbe & Wikman, 2007; Elbe et al., 2003). Utøverens opplevelser og erfaringer innad og utad av den aktuelle idretten over tid, er med på å forandre målorienteringen og viljestyrken. Hvid Larsen og kollegaer (2012) fant ut i sin studie om psykososiale ferdigheter i et ungdomsakademi i fotball at motivasjon, selvpoppfattelse og evnen til å jobbe hardt er viktige faktorer for suksess. Samtidig virker det enda viktigere for de unge fotballspillerne som jobber med overgangen fra juniornivå til elitenivå å bruke implisitte psykososiale ferdigheter, slik som å styre og regulere sin utvikling, altså en slags indre selvregulering, og evnen til å utnytte sosiale ferdigheter. Til tross for at miljøet forventer at de unge utøverne skal vise disse ferdighetene er de kun indirekte praktisert (Hvid Larsen og kollegaer, 2012), og studier som kan vise hvor dyktig talentfulle utøvere er til å utnytte psykologiske ferdigheter kan si noe om talentets utvikling.

I en studie om psykososial dyktighet for fotballtalenter som er på vei til å slå gjennom som profesjonelle, identifiserer Holt og Dunn (2004) viktige psykologiske faktorer for suksessfull utvikling i fotball. Disse er a) disiplin (om utøveren er tilfreds med klubbens krav og ytre påvirkning og villighet til å ofre tid med venner og familie), b) forpliktelse (kjærlighet for idretten og bestemthet ovenfor å lykkes ved hjelp av strategisk planlegging), c) motstandsdyktighet (overkomme hindre og komme tilbake fra motgang) og d) egenskapen til å finne og bruke sosial støtte. Ut ifra denne studien gjorde Holt & Mitchell (2006) en undersøkelse på semi-profesjonelle fotballspillere i et profesjonelt utviklingsmiljø med fokus på å identifisere psykososiale karakteristikk av talenter som *ikke* er på vei til å slå gjennom profesjonelt. Studien viste at disse utøverne har mangel på viljestyrke, mangel på aksept for forsinket utvikling, mangel på målbevissthet for å lykkes, mangel på strategisk karriereplanlegging, ingen håndteringsstrategi og ingen støtte fra de rundt seg. Holt og Mitchell (2006) sammenligner denne studien med «håp teori» (hope theory) (Snyder et al., 1991) og konkluderer med at utøvere med mye håp som er motstandsdyktige og mottar mye sosial støtte har en mye større sjanse for å lykkes med å nå elitenivå i fotball enn utøvere med lite håp, liten motstandsdyktighet og liten sosial støtte. Disse funnene tyder på at slike psykososiale egenskaper er de viktigste prediktorene for å lykkes med å komme opp på elitenivå i fotball, og for å utvikle slike egenskaper vil innflytelse fra et godt utviklingsmiljø være viktig.



## **4.0 Betydning av utviklingsmiljø**

En multivariat tilnærming er relevant med tanke på arbeid rundt talentutvikling. Det er gjort store mengder forskning rundt det å sette individet i fokus, men for å studere et utviklingsmiljø er det nødvendig med en holistisk (helhetlig) og økologisk (prosess) tilnærming. En slik tilnærming til talentutvikling i idrett har fokus på hele talentutviklingsmiljøet istedenfor å se kun på den individuelle utøveren (Henriksen, 2010; Henriksen, Stambulova & Roessler, 2010), og man vil kreve å få frem interaksjonen mellom utøveren og dens kontekst (Garcia Bengoechea, 2002; Garcia Bengoechea & Johnsen, 2001; Krebs, 2009). Siden det er vanskelig å si hvem som kommer til å bli best, bør man heller legge til rette for at alle skal få muligheten til å utvikle seg. Teoretiske fundament fra Bronfenbrenners (1979; 2005) økologiske utviklingsmodell, systemteori og kulturpsykologi er sentrale i forståelsen av hvordan et utviklingsmiljø best mulig kan utvikle utøvere til elitenivå.

### **4.1 Et holistisk og økologisk perspektiv**

Den økologiske utviklingsmodellen til Bronfenbrenner handler om å forstå talentutvikling i lys av den aktuelle settingen individet utvikler seg i (Bronfenbrenner, 1979; 2005). Dette miljøet blir sett på som en serie strukturer som er nøstet sammen, men settingen har ikke en determinerende påvirkning på utøveren. Det handler om konteksten som en retningsgivende og veiledende effekt, noe som betyr at miljøet rundt en idrettsutøver er mer enn selve idrettskonteksten. Menneskelig utvikling oppstår gjennom interaksjon mellom et individ og konteksten over en vedvarende tidsperiode. Fra systemteori kan et talentutviklingsmiljø forstås som et system med visse funksjoner, komponenter, strukturer og utvikling. Det vil si organiserte helheter som er selvregulerende når det gjelder å opprettholde en passform med konteksten og opprettholde stabilitet (Patton & McMahon, 2006). For å bestå som en fast og stabil enhet som går overens med konteksten den er situert i må et miljø være selvregulerende. Å kun studere enkeltdele av en kompleks helhet gir et feil bilde, og det undergraver essensen av å undersøke et system eller et miljø. Et kulturpsykologisk perspektiv har blitt beskrevet av Hofstede (1997) som kollektiv programmering av sinnet som skiller medlemmer av en gruppe eller kategori av mennesker fra hverandre. Stead (2004) sier det er et sosialt system med felles symboler, meninger, perspektiv og sosiale handlinger, og som er forhandlet frem av mennesker i relasjon til hverandre. Kultur er både materialistisk og vises gjennom kulturelle gjenstander slik som stadioner og klær, men også ikke-materielle gjenstander slik som

verdier, tro, livsstil og samspillsmønstre som deles av en gruppe mennesker (Si & Lee, 2007). Et kulturpsykologisk utgangspunkt beskriver altså handling som domenespesifikt, og dette underbygger retningens forståelse av det dialektiske forholdet mellom individ og kontekst.

Et økologisk fokus er hensiktsmessig å avklare med tanke på hvordan det setter miljøet som det primære forskningsobjektet. I organisasjonspsykologien er fokuset på relasjonelle utfordringer heller enn det enkelte individet. Man hevder at kunnskap om fenomener ikke kan isoleres fra konteksten de eksisterer i, derfor vil man prøve å analysere hvordan organisasjoner blir påvirket av konteksten de er situert i. Barab & Plucker (2002) hevder i lys av dette at læring må forstås i forhold til hvor læringen foregår, og at kunnskap ikke kan skapes uten å ta hensyn til både et individ og en kontekst. Samtidig sier Schein (1992) at organisasjonsstruktur, -kultur og -psykologi påvirkes av konteksten organisasjonen er forankret i, og derfor gir det mening å undersøke kontekstens påvirkning på organisasjonen. Organisasjonskultur utvikler seg annerledes basert på omgivelsene organisasjoner er situert i. Det vil si at kunnskap dermed ikke kan forstås uten å ta hensyn til hvor den utspiller seg (Hofstede, 1980). Studier har avdekket hvordan nasjonal kultur og de nasjonale idrettsorganisasjonene både kan vanskeliggjøre og forenkle karriereoverganger for en idrettsutøver (Alfermann, Stambulova & Zemaityte, 2004; Stambulova, Stephan & Järphag, 2007). Vi ser derfor at organisasjonskultur kan brukes til å studere omgivelsenes påvirkning på organisasjoner, og i disse studiene blir det tydeliggjort at en fokusendring fra å kunne fokusere på den enkelte utøver til å i større grad fokusere på å utvikle framgangsrike idrettsmiljøer som helhet er viktig.

I studier rundt idrett og psykososiologien er det vist en rekke kontekstuelle faktorer som har viktige implikasjoner for talentutvikling. Holt & Dunn (2004) fant ut at foreldre ga viktig emosjonell, informativ og praktisk støtte, og at disse funksjonene ble overtatt av venner og lagkamerater senere i karrieren. Csikszentmihalyi og kollegaer (1993) har hevdet at krav om økt tid og oppmerksomhet i idretten må ses i sammenheng med ungdomstidens økte behov for interaksjon med jevnaldrende. Dette gir en potensiell kilde til konflikt, og bekymringer om vennskap kan være barriere for talentutviklingsprosessen. På en annen side fant Helen og kollegaer (1999) ut at idrettslige aktiviteter ga muligheter til å skaffe seg venner. Utøvere med sterke relasjoner med jevnaldrende i idretten kan lettere dedikere sin tid til idrettslige aktiviteter, selv om dette betydde redusert tid til å pleie vennskap utenfor idretten. En studie av talentutvikling i Sverige undersøkte forskjeller mellom idrettsutøvere som nådde landslag og de som ikke nådde landslag, men ble sett på som like talentfulle

(Carlsson, 1991). Resultatene fra den kvantitative delen av studien viste at landslagsutøverne sammenlignet med de mindre vellykkede kom fra mindre byer, spesialiserte seg senere, holdt på med mer egenorganisert trening, hadde færre trenere med mindre utdanning, opplevde oftere et tilfredsstillende forhold med sine trenere og opplevde mindre prestasjonspress. Resultatene fra den kvalitative delen av studien, som ble basert på utvalgte utøvere, viste at landslagsutøverne dediserte sin suksess hovedsakelig til kontekstuelle faktorer, slik som godt klubbmiljø, vennskap innad i idretten, fravær av prestasjonspress i tidlig alder og tilfredsstillende forhold til sine trenere. Martindale og kollegaer (2005; 2007) intervjuet 16 erfarne britiske talentutviklere om hvilke faktorer de trodde var viktige for å drive suksessfull talentutvikling. Disse faktorene var at langsiktig planlegging og perspektiv er viktig. Det ble også trukket frem som avgjørende at kommunikasjon og støtte sammenfaller med gruppens filosofi, mål og daglige rutiner. Undersøkelsen bekreftet også en rekke teoretisk konstruerte antakelser, som at trenerne ønsker å legge til rette for fleksible systemer tilpasset den enkelte utøvers behov, samtidig som hovedfokus for utvikling burde være individuell progresjon fremfor tidlig resultater.

Et talent er ikke bare et menneske med motoriske ferdigheter og kvaliteter, men også et menneske med evne til å utvikle og effektivisere bruken av ressursene rundt seg til å overkomme utfordringer i og utenfor idretten (Stambulova, 2009b). Ut ifra dette forstår man at idrettskonteksten ikke eksisterer avgrenset og adskilt fra andre deler av livet, og dette blir vist tydelig av Wylleman og Lavallees utviklingsmodell (2004) som presenterer tre ikke-idrettslige arenaer med signifikant påvirkning på prestasjon og trivsel på idrettsfeltet. Disse er psykologiske, psykososiale og akademiske og yrkesrelaterte arenaer, og endring i disse sfærene blir sagt å ha en avgjørende innvirkning på en utøvers idrettslige karriere. En utøver som opplever sentrale karriere- og livsoverganger må koordinere de medfølgende utfordringene for å kunne lykkes i idrettskonteksten. Basert på en metaanalyse av studier på overgang fra junior- til senioridrett blir det anbefalt at utøvere bør motta støtte til karriereplanlegging, en balansert livsstil, håndtering av stress, tid og energi og effektiv restitusjon. Det må også være kontinuitet fra trenere og signifikante andre (Stambulova, 2009b). Stambulova (2009a) sier også at et talents potensiale i like stor grad handler om evnen til å utvikle og utnytte sine ressurser til å håndtere utfordringer både på og utenfor idrettsarenaen. Å utvikle idrettsferdigheter er viktig, men suksess på idrettsfeltet må også sammenfalle med det å lykkes ellers i livet. Overgangen fra junior- til elitenivå blir sett på som en nøkkelovergang i en utøvers karriere, og denne overgangen blir ofte beskrevet som



utfordrende. Samtidig så sammenfaller dette med viktige endringer i livet for øvrig (Enoksen, 2002a; Enoksen, 2002b; Stambulova, 2009a). Blant de vanligste årsakene for at unge utøvere slutter i idretten er dårlig koordinering mellom idrett og skole (Enoksen, 2002a), dette kan føre til problemer, stress og indre konflikter hos den enkelte utøver (Christensen & Sørensen, 2009). Det er også satt søkelys på at skole- og idrettsarenaen er i et konkurranseforhold ovenfor utøvere som ønsker å bli best (Bourke, 2003; McGillivray & McIntosh, 2006). En undersøkelse av talentfulle danske fotballspillere avdekker at konflikten blir underkommunisert og setter utøvere i en vanskelig situasjon. I stedet for å bli adressert som institusjonelle og byråkratiske samhandlingsproblemer, virker det å være opp til utøverne selv å løse disse problemene (Christensen & Sørensen, 2009). Samtidig har Aalberg (2014) i sin masteroppgave funnet ut at et slikt problem kan løses ved å inngå et formelt samarbeid med en skole i nærmiljøet.

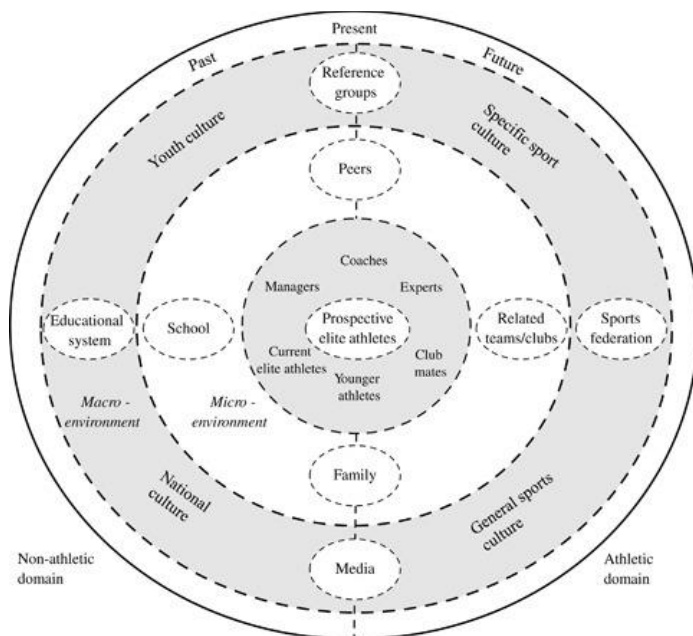
#### **4.2 Et holistisk og økologisk rammeverk**

Som vist i det forrige kapittelet er det gjort store mengder forskning rundt det å sette individet i fokus, men også at miljøet og kontekstuelle elementer kan være viktige for å få frem talentene. Det har likevel ikke vært en metode som tar hensyn til både et helhetlig individfokus og et økologisk miljøfokus i talentforskningen, og som klarer å få dette under samme paraply. Et slikt behov har vært etterspurt, men man har manglet et adekvat rammeverk for å operasjonalisere dette (Henriksen, 2010).

Henriksen (2010) har laget to modeller som skal gi en bedre metode for å ta hensyn til både et individfokus og et miljøfokus. Modellene er ulike, men samtidig komplementære. Den første modellen, «Athletic Talent Development Environment» (heretter ATDE), er et verktøy for å beskrive et talentutviklingsmiljø. Den andre modellen, «Environments Success Factors» (heretter ESF), har som oppgave å forklare hvordan ulike faktorer fører til et talentutviklingsmiljøes større eller mindre grad av suksess når det kommer til å utvikle eliteutøvere. Disse to modellene viser den faktiske operasjonaliseringen av de premisser som en holistisk og økologisk tilnærming bygger på. Skal man undersøke et talentutviklingsmiljø vil det medføre store mengder data, og da er modellene det metodiske verktøyet som er konstruert for å håndtere dette. ATDE og ESF bygger på teoretiske fundament fra Bronfenbrenners (1979; 2005) økologiske utviklingsmodell, systemteori og kulturpsykologi.

## Athletic Talent Development Environment (ATDE) Model: En beskrivende modell

Henriksen (2010) sier at ATDE er et system av en utøvers interaksjon både i og utenfor idretten på mikronivå, og hvordan disse interaksjonene blir påvirket av bestanddeler på makronivå (s.29). Det er også viktig å ha det friskt i minne at hovedfunksjonen for ATDE-modellen som et system er å hjelpe unge lovende utøvere med å gjøre en vellykket overgang fra juniornivå til toppnivå i senioridretten.



Figur 4: Athletic Talent Development Environment (ATDE). En beskrivende modell (Henriksen, 2010).

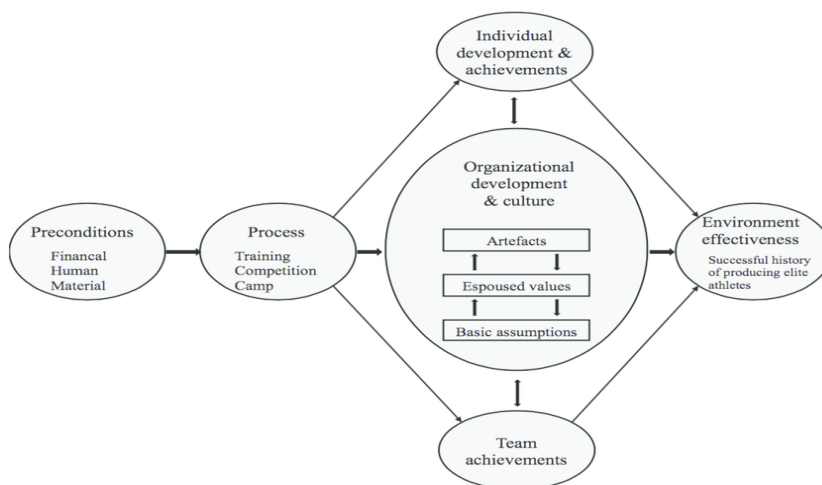
I sentrum av figuren finner vi de talentfulle utøverne, og det er de som er modellens viktigste bestanddel. Videre finner vi komponenter som er strukturert på to nivåer (Mikro- og makronivå) og to domener (idrettslig og ikke-idrettslig). På mikronivå sikter modellen til det miljøet de talentfulle utøverne holder til på daglig basis, og det er her store deler av interaksjonen skjer gjennom sosiale settinger. Dette vil påvirke utøveren uten at det virker determinerende på vedkommendes handlinger. På makronivå sikter man både til sosiale settinger og de verdier og normer som gjelder i kulturen utøveren holder til i. Det idrettslige domenet dekker de elementene som påvirker utøveren direkte relatert til idrettskarrieren, mens det ikke-idrettslige domenet består av bestanddeler som holder til utenfor idretten, men som samtidig kan påvirke utviklingen. Som figuren viser er det klubbmiljøet som er nærmest utøveren og dermed har størst påvirkning. Her finner vi trenere, lagkamerater og støtteapparat. Ofte er det også yngre og eldre utøvere i klubben som stiller som rollemodeller. Videre på mikronivå finner vi også skole, familie og venner som er med på å påvirke utøveren. Under mikronivå vil også andre klubber og lag i omgivelsene være med å utvikle utøveren. På

makronivå vil utdanningssystemet og den nasjonale idrettsorganisasjonen ha en innflytelse på utøverens utvikling. I tillegg kan makronivå bestå av forskjellige kulturelle elementer, som nasjonens generelle idrettskultur, den spesifikke idrettens kultur og tradisjoner og landets ungdomskultur i sin helhet.

Noen komponenter tilhører uten tvil kun ett nivå og ett domene, som for eksempel er treneren klart på mikronivå og et idrettslig domene. Andre komponenter kan overskride nivåer og domener, for eksempel kan familie tilhøre det ikke-idrettslige domenet, men samtidig være sterkt involvert i idretten. Derfor er det viktig å presisere at de nevnte elementene er teoretisk konstruerte antakelser om hva en antar befinner seg i et talentutviklingsmiljø. I den ytre delen av modellen finner vi illustreringen av hvor dynamisk og stadig skiftende et miljø kan være. Perspektiver av fortid, nåtid og fremtid er samtidig representert når talentfulle individer tar beslutninger om fremtidig engasjement, når idrettsorganisasjoner distribuerer ressurser og når klubber designer talentutviklingsprogrammer. Den relative betydningen av de forskjellige komponentene i miljøet endres også over tid. Denne modellen er økologisk i den grad utviklingen til utøveren blir påvirket av konteksten utviklingen foregår i, og den kan forstås som holistisk fordi den inkluderer både den idrettslige og ikke-idrettslige domene, mikro- og makronivå og utviklingen av miljøet i fortid, nåtid og fremtid.

### Environment Success Factors (ESF) Model: En forklarende modell

Mens ATDE-modellen har en beskrivende funksjon, vil den ikke gi en forklaring på hvorfor et miljø lykkes. ESF-modellen ble utviklet for å supplere ATDE-modellen ved å strukturere faktorer som gir talentutviklingsmiljøets suksess, og har dermed et forklarende potensial (Henriksen, et al., 2013).



Figur 5: Environment Success Factors (ESF). En forklarende modell (Henriksen, 2010).

Modellen starter med utgangspunkt i de forutsetninger som er gitt av miljøet. Modellen illustrerer videre hvordan prosessen i form av daglige rutiner har tre utfall: utøverens individuelle utvikling og prestasjoner, lagprestasjoner (i lagidretter) og organisasjonsutvikling og kultur. Alle disse er nært forbundet og påvirker miljøets suksess (Henriksen, 2010).

*Forutsetninger* kan inkludere økonomiske-, menneskelige- og materielle ressurser. Penger, antall trenere og ledere og deres ferdigheter og tilstand og tilgjengelighet til fasiliteter er alle nødvendige faktorer for talentutvikling, men de garanterer ikke til suksess. Disse forutsetningene gir så videre premisser til aktiviteter i de *daglige rutinene* i utviklingsmiljøet. Slike aktiviteter vil variere fra miljø til miljø, men elementer som treninger, treningsleirer og konkurranser forventes å eksistere. Miljøets daglige rutiner vil ha tre utfall. Det første utfallet er *utøverens individuelle utvikling og resultater* og referer til utøverens ervervelse av psykososiale og idrettslige ferdigheter, og hvordan dette i kombinasjon påvirker idrettslige resultater. *Lagets utvikling og resultater* referer til lagets idrettslige suksess og er det andre utfallet av daglige rutiner. Siste utfall er *organisatorisk utvikling og kultur* og står sentralt i ESF-modellen, og det blir videre konkretisert gjennom kulturelle artefakter, grunnleggende antakelser og verdier og normer. Kulturelle artefakter inkluderer myter og historier som fortelles i miljøet, i tillegg til skikker og tradisjoner. Dette kan også vises fysisk gjennom klær og drakter, bygninger, tekst og språk. Artefaktene lar seg lett observere, men er mer utfordrende å operasjonalisere og tolke. Et miljøes grunnleggende antakelser forstås som de underliggende årsakene til handling. Disse må ikke forklares eller argumenteres for. Antakelsene eksisterer på et nivå under medlemmenes bevissthet, og blir derfor operasjonalisert gjennom forskerens perspektiv og tolkninger. Verdier og normer innad i et miljø er de sosiale prinsipper, mål og standarder som blir kommunisert til omverden. Medlemmene i et tydelig definert miljø vil dele verdier og normer, selv om det kan være et avvik mellom det medlemmene sier og det de uttrykker i praksis.

### **Kjennetegn i suksessfulle idrettsmiljø**

Henriksen har i sin doktorgradsavhandling (2010) en hypotese om at suksessfulle idrettsmiljøer vil ha noen felles trekk som skiller dem fra mindre suksessfulle miljøer. Eccles og Gootman (2002) presenterer en provisorisk liste over åtte positive trekk om utviklingsmiljø utenfor idrettsverden, og Henriksen (2010) bruker disse trekkene i sitt forsøk på å forklare hvilke kjennetegn som finnes i suksessfulle utviklingsmiljø. Ut ifra sin studie, fra henholdsvis seiling, kajakk og friidrett, har Henriksen i tråd med sin hypotese avdekket åtte trekk som er

fremtredende i alle miljøene, og som virker å ha signifikant betydning for et miljøes evne til å produsere eliteutøvere innen sitt domene. Henriksen sier trekkene vil komme mer til syne hvis de står i kontrast til sine motpoler, og av den grunn er det meningsfullt å ta med kjennetegn fra utviklingsmiljøer som er mindre suksessfulle. Dette er beskrevet gjennom hans empiriske erfaring som trener og kvalitativ forsker i ulike idretter, og fungerer som et fundament for en diskusjon av hvordan en holistisk og økologisk tilnærming til talentutvikling faktisk kan implementeres.

Tabell 4: Kjennetegn i suksessfulle talentutviklingsmiljø (Henriksen, 2010, s. 157 – 158)

Trekk i suksessfulle talentutviklingsmiljøer	Berskrivelse	Motpoler
Treningsgrupper med støttende relasjoner	Inkluderende treningsmiljø; trygge sosiale relasjoner og vennskap, uavhengig av prestasjonsnivå; god kommunikasjon.	Individualisering fra tidlig alder; trene alene, rivalisering, prestasjon er kriteriet for inklusjon.
Nære rollemodeller	Består av nåværende og fremtidige eliteutøvere; eliteutøvere tar imot de yngre og overfører kunnskap.	Eliteutøvere ekskluderer yngre; holder på kunnskapen og ser på de yngre som konkurrenter.
Idrettslig støtte fra ikke-idrettslige miljøer	Skole, familie og venner anerkjenner og godtar utøverens dedikasjon.	Ikke-idrettslige miljøer viser ingen forståelse for idretten og kravene som følger.
Støtte til utøverens psykososiale utvikling	Blir gitt mulighet til å utvikle ferdigheter som er viktig utenfor idrettsarenaen (uavhengighet og ansvar); utøvere blir sett som hele mennesker.	Fokuserer kun på idretten og resultater; overdreven kontroll fra trenere; prestasjonsorientert som å devaluere læring og utvikling.
Trening som inviterer til allsidighet	Prøver ulike idretter i tidlig alder og mye variasjon som daglige rutiner; takknemlighet for allsidig idrettsbakgrunn.	Fremme tidlig spesialisering; fokus på utvikling av spesifikke ferdigheter; andre idretter blir en rival og trussel.
Fokus på langsiktig utvikling	Fokus på mestring og utvikling i stedet for suksess; ivaretar utøverens totalbelastning.	Fokus på kortsiktig suksess; barn blir sett på som små eliteutøvere; ikke tid til å helbredes ved skade.
Tydlig og koherent organisasjonskultur	Sammenheng mellom artefakter, normer og grunnleggende forutsetninger; kultur gir stabilitet til gruppen og støtter læringsmiljøet.	Fragmentert kultur der verdier ikke tilsvarer handlinger; usikkerhet og forvirring rundt aktører i klubben; mangel på felles visjon.
Integrasjon av innsats	Koordinering og kommunikasjon mellom skole, familie, idrett og andre komponenter; utøvere opplever en forsterkende utviklingseffekt i livet.	Mangel på kommunikasjon; motstridene interesser; opplever mange komponenter som drar utøveren i forskjellige retninger.

Tabellen viser at elementer som trygghet, tilhørighet, psykologisk velvære og sterk grad av kohesjon og tilknytning er viktig for suksessfulle talentutviklingsmiljøer. Et langsiktig utviklingsfokus hvor mestring og fremgang blir sett på som viktigere enn prestasjon i tidlig alder er også fremtredende. Idrettens rolle i forhold til andre institusjoner virker koordinerte,

noe som gjør at utøveren får ro til å arbeide under stabile og trygge omgivelser, samtidig som de stabile omgivelsene gir anledning til en langvarig implementering av filosofi og kultur som er støttende og koherent. Utøverens helhetlige utvikling blir tatt hensyn til med tanke på at påvirkning utenfor idrettsarenaen er sentral for den idrettslige prestasjonen. I mindre suksessfulle talentutviklingsmiljø vil prestasjon vurderes som det viktigste kriteriet for kvalitet. Det er et kortsiktig utviklingsfokus, progresjon og læring devalueres og andre idretter eller interesser blir sett på som konkurrenter. Kunnskapsutveksling mellom utøverne blir nedprioritert, samtidig som utøvere i samme treningsgruppe blir sett på som rivaler i stedet for kollegaer som kan hjelpe hverandres progresjon (Henriksen, 2010).



## 5.0 Metode

Målet for denne studien er å få innsikt og en dypere forståelse for hvordan Ranheim jobber med sitt talentutviklingsarbeid. For å klare dette har *casestudie* vært mitt verktøy. En casestudie benyttes i forskning når målet er å gå i dybden innenfor et spesielt interesseområde, og egner seg godt til å besvare beskrivende og forklarende spørsmål (Yin, 2009). Dette er særs hensiktsmessig sett i sammenheng med Henriksens (2010) beskrivende og forklarende modeller. I casestudier er forklaring og tolkning preget av at atferd ses i sammenheng med kontekst (Anderson, 1997). Derfor gir det også mening å bruke en metode som tar hensyn til både et helhetlig individfokus og et økologisk miljøfokus, og hva de kontekstuelle elementene har å si for talentutviklingen. En styrke ved å benytte seg av casestudier er kombinasjonen av flere metoder (2017). Mine metoder for studiens datainnsamling er observasjon, kvalitative intervjuer og dokumentstudier. Ved å ta i bruk disse metodene for datainnsamling vil jeg få en bredere forståelse av caset. Det er også viktig at veien til resultatene i analysen gjøres synlig slik at leseren er trygg på at de funnene som presenteres faktisk gir et nyansert bilde på den virkeligheten som er undersøkt.

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for mine metodiske valg. Først vil jeg ta for meg vitenskapelig forankring og valg av metode. Deretter vil det bli en grundig gjennomgang av min datainnsamling og mine relasjoner til informantene. Målet med metodekapittelet er å tydeliggjøre hvordan jeg har kommet frem til de analysene som gjøres i kapittel 6.0. Desto mer presis og tydelig det metodiske fundamentet er, jo mer vil dette kapittelet være med på å løfte frem oppgavens styrke (Tjora, 2017). Ved å diskutere og reflektere over min fremgangsmåte i møte med miljøet, vil det også legge til rette for å plassere mine resultater i et adekvat rammeverk. Dette vil gi gode forutsetninger for å lage en helhetlig oppgave som bidrar til å øke kunnskapen om hvordan talentutvikling bør drives.

### 5.1 Vitenskapsteoretisk forankring

I en slik studie jobber man innenfor et vitenskapelig paradigme (Postholm, 2010). Med det menes et paradigme som en virkelighetsforståelse ligger til grunn for, og som gir retningslinjer for å gjennomføre et forskningsprosjekt (Rubin & Rubin, 2012). Paradigmer vil uttrykke tanker og gi føringer for hvordan man kan oppdage kunnskap, men det kan også være med å skape ny kunnskap (Postholm, 2010). Et bevisst metodevalg bør derfor inneholde en grundig og nyansert refleksjon rundt hvilket paradigme en plasserer seg i (Widerberg, 2011). En vitenskapelig prosess må også innledes med en refleksjon over hvilken type



kunnskap det er mulig å innhente om det temaet som skal studeres (Aase & Fossåskaret, 2010). I samfunnsvitenskapen handler det om å se mennesker i ulike samfunn og i ulike sosiale settinger, både enkeltpersoner og grupper, men også samfunnet som helhet. Samfunnsvitenskapen tar for seg den sosiale bakgrunnen, meningene og handlingene til mennesker, samt grupperes relasjoner og egenskaper til hverandre og til det større samfunn de inngår i (Grønmo, 2004). Siden det finnes flere paradigmer innenfor samfunnsvitenskapen, vil det ikke gi noen mening å rangere paradigmene etter hvilke som er best, men heller finne ut hvilket paradigme som er best egnet forsknings formål (Markula & Silk, 2011). En av retningene innen samfunnsvitenskapen er hermeneutikken, som betyr fortolkningslære. Den fremhever betydningen av å tolke og forstå hvilken mening som knytter seg til ulike handlinger (Thagaard, 2013). Widerberg (2011) skriver at i denne tradisjonen blir mening skapt og fremtrer i en kontekst, og bare kan forstås i den konteksten hvor mening uttrykkes. Videre handler hermeneutiske analyser om å ta utgangspunkt i at forståelse og tolkning er basert på ulike former for forståelse, det vil si den referanserammen vi betrakter et fenomen gjennom (Widerberg, 2011).

Aase & Fossåskaret (2010) snakker om to retninger innenfor samfunnsvitenskapen: *teorien om sammenfall* og *teorien om sammenheng*. Teorien om sammenfall bygges rundt tanken om at det finnes en objektiv virkelighet utenfor oss mennesker, og at kunnskap er sann i den grad den korresponderer med denne objektive virkeligheten. En slik positivisme mener at det finnes sikker kunnskap, og å anvende en positivistisk tilnærming i samfunnsvitenskapen innebærer å kopiere naturvitenskapens objektivisering. Det betyr at forskeren ikke skal ha noen innvirkning på studieobjektet eller sitte på noen teoretiske føringer når man går inn i forskningsprosessen. Ved en slik tilnærming skal forskeren være utskiftbar (Widerberg, 2011). Den andre retningen står i kontrast til den første, og innebærer at forskeren settes under lupen (Aase & Fossåskaret, 2010). Teorien om sammenheng handler om at all kunnskap blir tolket gjennom menneskelige sanser, noe som betyr at det er vi mennesker som tillegger alle objekter og hendelser mening. Den ytre virkeligheten vil dermed bli en refleksjon av vår egen forståelse og handlingspremiss. Widerberg (2011) skriver at positivismen aldri slo ordentlig rot, og oppgjøret med positivismen skapte en nedvurdering av troen på objektiv kunnskap i samfunnsvitenskapen. Forskeren vil til enhver tid være en del av hva man studerer, og dermed er forskerens språk og forståelsesrammer med på å påvirke han i en forskningssituasjon. Teorien om sammenheng sier videre at all forståelse hviler på et grunnlag av forståelse forskeren har opparbeidet seg fra sine omgivelser, og at kunnskap dermed ikke kan isoleres

fra den konteksten den oppstår i. Både konteksten hvor informanten har skapt sin mening og den konteksten hvor meningen senere blir fortolket, har innvirkning på den kunnskapen som produseres. Det vil si at den epistemologiske, teoretiske og erfaringsmessige delen en forsker alltid tar med seg må løftes frem og drøftes (Barab & Plucker, 2002). Min studie kan derfor plasseres innenfor samfunnsvitenskapen og hermeneutikken på grunn av at min forståelse og fortolkning vil påvirke mine analyser og resultater, noe som vil prege dataene som skapes. Det vil derfor være svært viktig å være åpen som forsker og redegjøre for egen posisjon, som vil styrke oppgavens kvalitet (Thagaard, 2013; Widerberg, 2011).

Når det kommer til vitenskapsteoretiske refleksjoner i kvalitative studier på talentutvikling i idrett, mener Hvid Larsen (2013) dette ikke er gitt nok oppmerksomhet. Det er argumentert at idretten som den unge utøveren møter er statisk og et lukket årsak-virkningsperspektiv, altså et positivistisk perspektiv. Hvid Larsen mener på en annen side at det en ung utøver møter er mer dynamisk og foranderlig, og det vil være for enkelt å ha et positivistisk utgangspunkt i studier hvor en i liten grad kan snakke om kausalitet. Et forskningsprosjekt som tar hensyn til utøverens holistiske utvikling må bygge på et menneskesyn som er egnet for å avdekke den unge utøverens bakenforliggende fortolkninger og handlingspremisser.

Min inngang til dette prosjektet var basert på en ydmykhet, og en respekt for hvor komplekst det ville være å finne svar på hva som kjennetegner et talentutviklingsmiljø i fotball. På grunn av mitt tidligere engasjement i klubben, ble mitt hovedfokus å ikke la mine antakelser og tidligere erfaringer bli et hinder for prosjektets reliabilitet. I stedet skulle min metodiske og vitenskapsteoretiske tilnærming forsøke å tolke hva som ligger bak miljøets handlinger og væremåte. Det ble min oppgave å beskrive den virkeligheten som ble skapt mellom meg som forsker, miljøet og informantene. Samtidig er mine fortolkninger og forståelse av miljøet med å påvirke mine analyser og mine funn. At jeg som forsker klarer å være åpen og selvrefleksiv, vil styrke oppgavens kvalitet på grunn av at leseren vet hvilke premisser kunnskapen er blitt generert av (Aase & Fossåskaret, 2010).

## **5.2 Valg av metode – en casestudie**

Denne studien vil undersøke miljøets kompleksitet, og har som mål å utvikle en rik og detaljert innsikt i et eksisterende miljø. En casestudie blir av Yin (2009) definert som en empirisk metode som undersøker et samtidsfenomen i dets faktiske kontekst, og Maaløe (1996) har raffinert denne definisjonen ved å legge til at casestudier involverer bruk av flere

kilder til bevis. Denne metoden er best egnet når fenomenet som skal studeres er av en kompleksitet som plasseres utenfor forskerens kontroll. Tjora (2017) nevner to grupper av strategier for å avgrense et prosjekt: *kriterievalg* og *casestudie*. Der kriterievalg gjennomføres ved å plukke ut eller invitere deltakere til en undersøkelse ut fra spesielle kriterier, er bruk av casestudie en allerede eksisterende grense for hva og hvem undersøkelsen inkluderer og ekskluderer. Med min holistiske og økologiske tilnærming til et avgrenset miljø, var en casestudie den metoden jeg fant best egnet for mitt prosjekt.

Maaloe (1996) identifiserte tre forskjellige tilnærminger innen casestudier i kvalitativ forskning: en teoritestende tilnærming, en teoribyggende tilnærming og en eksplorerende og integrerende tilnærming. Den første er en «bottom-up» tilnærming hvor akkumulerte og objektive data induktivt danner en teori. Det vil si at forskeren begir seg inn på et felt uten forutinntatte meninger, perspektiver og ideer, og på bakgrunn av et begrenset antall observasjoner slutter man en større sannsynlig generalisering. Ut ifra dette forstår en da forskeren som utskiftbar og at alle forskere vil avdekke samme funn etter å ha undersøkt en gitt case. Dette synkroniserer med Wiberbergs (2011) beskrivelse av et positivistisk kunnskapssyn, og en slik tilnærming byr på utfordringer når det kommer til casestudiens vitenskapelige kvalitet. Det vil være naivt å tro at en kan tilnærme seg et felt uten forutinntatthet, spesielt med tanke på mine mange år som idrettsstudent og posisjon innad i fotballmiljøer.

Den andre tilnærmingen er et teoritestende utgangspunkt. Yin (2009) hevder at det ikke spiller noen rolle hvordan en teori oppstår, men hvilken som helst teori bør formuleres på en måte som gjør det mulig for andre forskere å både teste og avvise den. Ved starten av utformingen og planleggingen av en casestudie må forskeren ha klare kategorier og vite nøyaktig hvilke svar som vil bekrefte eller avvise hypotesen om testes. I tråd med Poppers (1968) falsifiseringskriterium sier denne tilnærmingen at man kun behøver én observasjon som avviker fra teorien, før teorien må forkastes. Utviklingsmiljø i fotball er et komplekst og dynamisk felt som byr på datamengder og funn som i liten grad kan kontrolleres av forskeren. Hvis en slik tilnærming er basert på strenge formulerte kategorier, vil det medføre at forskeren mister data som ikke passer inn i de kategoriene man har formulert på forhånd. Samtidig vil et for smalt blikk føre til at det blir vanskelig å se hva casen viser. Forskningens epistemologiske potensial dreier seg i hovedsak om hvorvidt en hypotese kan beholdes eller må forkastes, derfor vil kunnskapen forskeren erverver gjennom sin casestudie også tillegges mindre verdi (Flyvbjerg, 2006).

Begge de overnevnte tilnærmingene har klare begrensninger, og derfor presenterer Maaloe (2004) en eksplorerende og integrerende tilnærming, noe som betyr at metodene fra både en teoribyggende tilnærming og en teoritestende tilnærming integreres i et rammeverk. Han mener casestudier bør gjennomføres som en syklisk tilnærming av en kontinuerlig dialog mellom teorier valgt på forhånd, genererte data og forskerens tolkninger og feedback fra informantene. Det vil forhåpentligvis lede forskeren til en bredere forståelse av feltet og samtidig minimere de utfordringene som en ensidig enten/eller-tilnærming byr på.

Kritikken som er gitt i retning til casestudier har handlet om dårlig grunnlag for generalisering, og at metoden dermed er irrelevant for samfunnsvitenskapelig kunnskapsproduksjon (Flyvbjerg, 2006). Et slikt syn kommer fra et positivistisk perspektiv og blir dominert av tallbasert kvantitativ forskning (Tracy, 2010). Flyvbjerg (2006) har forsøkt å gjøre rede for ulike misforståelser rundt casestudie som metode, og prøvd å forbedre dens legitimitet som produsent av relevant og gyldig kunnskap. Dersom en case som undersøkes er basert på strategisk og bevisst utvalg, øker dens generaliseringspotensiale, også på grunn av at kvalitativ metode ikke snakker om generalisering i statistisk forstand. Samtidig har kvalitative studier også et mål om at andre kan få nytte av den ved å gjøre kunnskapen overførbar (Tjora, 2010). Flyvbjerg (2006) sier at forutsetningene for å gjøre interessante data gode er når man undersøker såkalte «ekstreme caser». Før mitt prosjekt ble startet hadde jeg hatt denne klubben som et klart førstevalg, både med tanke hvor mye fokus de har på å utvikle talenter til å bli toppspillere, men også med tanke på den suksessen de har hatt på spillerutvikling sett i forhold til ressursene de besitter.

### **5.3 Datainnsamling**

Det er viktig å gjøre rede for mitt eget utgangspunkt og hvordan dette kan være med å påvirke den kunnskapen som skapes. Det ligger både et større og mer omfattende etisk ansvar i kvalitative studier enn ved andre forskningsmetoder (Widerberg, 2011). Som nevnt tidligere er det ikke mulig å engasjere seg i et felt uten at ens tidligere erfaringer påvirker ens perspektiv (Maaloe, 2004). Gjennom fem år på universitet som idrettsstudent og lærerjobb i en toppidrettslinje i fotball, har jeg opparbeidet meg bred kunnskap som vil ha stor påvirkning. Jeg har selv vært fotballspiller på høyt nivå i Norge, og samtidig vært en del av A-laget til klubben jeg observerer. Det betyr at jeg både besitter erfaring og kunnskap i feltet, men også kjenner til klubben fra innsiden. Dette kan by på utfordringer, men samtidig gi meg noen fordeler. Min rolle som forsker og tidligere spiller for klubben minner om det Nilsen (2012) kaller en dobbeltrolle på grunn av at jeg forsker på min egen kontekst. Tjora (2010)

skriver at det kan være problematisk dersom forskeren lar omgivelsene i for stor grad farge sitt perspektiv. For å ikke havne i en bekreftende rolle som lar teorien lede meg til mine funn, har det derfor vært viktig for meg å bevisstgjøre mine kunnskaper og tidligere roller.

Ved kvalitative studier er det etiske ansvaret mer omfattende enn ved andre forskningsmetoder, og aspekter som tillit, tålmodighet, konfidensialitet, respekt og gjensidighet er viktig å ha med i møte med deltakere og kontaktpersoner i et prosjekt (Tjora, 2017). Disse aspektene måtte jeg tidlig i prosjektet bli bevisst over da jeg ved flere anledninger følte et tidspress på å få svar fra kontaktpersonene om ulike ting. Dette kunne være godkjennelse for å gjennomføre prosjektet i deres miljø, informasjon om treningstider eller finne tid til intervju. For mange spørsmål i en kort tidsperiode kunne blitt til mas, og siden de frivillig bruker sin tid på mitt prosjekt var det viktig for meg å vise de tillit og respekt for jobben deres ved å være tålmodig. Under det første møte med spillerne og trenerne ble mitt prosjekt fremstilt. Utvalget ble informert om formålet med prosjektet og hva opplysningene ville bli brukt til, samt hvilke opplysninger som samles inn og hvordan opplysningene samles inn. De fikk også beskjed om at deltakelse i prosjektet er frivillig, og at man kan trekke seg uten begrunnelse eller be om å få elementer utelatt. Anonymitet ble garantert i både intervjuer og observasjonsmaterialet. Denne informasjonen er spesielt viktig å tydeliggjøre til spillerne. De er unge og har ingen erfaring med å delta som forskningsobjekter. Det dukket ikke opp noen slike henvendelser, hverken før, under eller ved innlevering av prosjektet.

For meg ble en av de viktigste prosessene jeg gjorde før datainnsamlingen startet, å tilegne meg mye informasjon om hvordan en god casestudie skal gjennomføres. Samtidig ble det også viktig å finne tidligere studier som var så nært som mulig min case. Disse ble brukt til å gjøre seg kjent med hvilke metoder som ble brukt i ulike settinger, hvorvidt disse metodene funket eller ikke, og skaffe seg tips og idéer til mitt prosjekt. Dette ga et solid fundament med inspirasjon og motivasjon til å få det beste ut av min casestudie. Nilsen (2012) sier at man heller bør gjøre en innsats i å håndtere forskerens påvirkning på konteksten på en best mulig måte, i stedet for å kaste bort tiden ved å prøve og eliminere den. Henriksens doktorgradsavhandling (2010) ble i stor grad brukt til inspirasjon og ofte brukt for å støtte meg til gode fremgangsmåter og løsninger. Aalbergs masteroppgave (2014) ble også en inspirasjonskilde som jeg oppmuntret meg med, da hans casestudie ligger nært min. Disse to oppgavene tydeliggjorde forskerens rolle og hvordan den er med på å styre kvaliteten på resultatene som ble skapt. Tips som å være aktiv og tilstede på feltet, komme inn i de

uformelle settingene og delta på utenomsportslige aktiviteter ble med meg gjennom hele forskningsprosessen. Dette beskrives grundigere i kapittel 5.4. Videre har relevant litteratur gitt meg trygghet i at den nysgjerrige forskeren som induktivt registrerer data uten innslag av egen forståelse kun er en illusjon. Hva vi faktisk vet om temaet jeg undersøker er lite, og den kunnskapen jeg skaper i interaksjon med feltet kan gi mange svar, men også mange viktige spørsmål. Det er også viktig for meg å gi et ærlig bilde av miljøet, slik at de kan kjenne seg igjen og bruke det som lærdom. Ved å gjennomføre den metodiske prosessen på en ryddig og oversiktlig måte, legger det et godt utgangspunkt for at min case kan være verdifull. Ut ifra dette har jeg blitt bevisst på å se min erfaring fra feltet som en styrke, og ikke et problem.

### *Observasjon*

I observasjonsstudier i «våre egne» miljø må vi ta høyde for at de som blir observert, i større grad har tilgang til og har mer interesse for våre analyser. Dette stiller krav til meg som forsker når det gjelder nøyaktighet og etterrettelighet. Det er liten tvil om at observasjonsstudier er noe av det mest krevende, men samtidig mest potente man kan utsette seg for som forsker og student (Tjora, 2017). Derfor var det viktig for meg å gi et godt førsteinntrykk i miljøet og vise et profesjonelt bilde av meg og mitt prosjekt. Under trening ved første dag i feltarbeidet fikk jeg presentere meg selv og mitt prosjekt. Jeg ga en kort introduksjon om meg selv, min bakgrunn som spiller og student og prosjektets formål. Som en positiv overraskelse viste trenere og spillere ved flere anledninger stor interesse for min karriere og mitt prosjekt. Jeg var spent på hvordan min posisjon som tidligere spiller for klubben, med en viss forståelse om innsiden av klubben, ville påvirke både meg som forsker, men også spillere og trenere. Min tidligere posisjon kan ha vært med på å påvirke spillere og trenere til å åpne seg fortere opp, eller det kan ha gitt motsatt effekt ved å skremme mange av spillerne til å unngå å fortelle sine meninger. Allerede under økt 1 fikk jeg en indikasjon på hvordan dette ville gå da en av de skadde spillerne valgte å stå ved siden av meg, og åpnet opp for dialog med en gang. Samtidig vil påvirkninger alltid skje begge veier i større eller mindre grad, og bør ikke hindre en fra å bruke observasjonsstudier (Tjora, 2017).

Man skal imidlertid være bevisst på at disse effektene vil påvirke observasjonsstudienes pålitelighet, og at en diskusjon om hvordan de slår ut, derfor bør tas (Tjora, 2017). Under spillerutviklingssamtalene (nærmere beskrivelse i kapittel 6.1) ba jeg treneren plassere spilleren med ryggen mot meg. Dette for å unngå at spilleren fokuserte på hva jeg holdt på med og derfor bli forstyrret. Min notatskriving kunne få spilleren til å fokusere på hvilke svar jeg var ute etter, eller hvilke svar spilleren trodde var «riktig». I følge

Tjora (2017) vil ikke de man har observert legge så mye merke til forskeren, og at man som regel fort glemmer eller overser forskeren. Dette fordi de er i en arbeidssituasjon hvor vi som observatører ikke har en relevant rolle, men på en annen side vil man i begynnelsen som observatører tydeligere være et fremmedelement i situasjonen. Deltakere som man observerer, kan forventes å i større grad la seg påvirke av at de blir observert. Derfor spurte jeg treneren etter samtalene om han hadde noen tanker om meg som observatør og om han la merke til noen karakterforskjell eller spesielle svar fra spillerne. Treneren sa han glemte at jeg satt der og merket ikke noen forskjell hos spillerne. Det kan derfor tenkes at min tilstedeværelse, i en så fortrolig og privat setting, ikke påvirket informantene. Relasjonen til spillere og trenere vil bli nærmere beskrevet i kapittel 5.4.

Som nevnt tidligere har det vært viktig for min forskningsprosess å søke inspirasjon fra oppgaver lik min, og tips om viktigheten av ustrukturerte feltsamtaler og systematisk gjennomføring av feltnotater har vært avgjørende for oppgavens kvalitet. Aase & Fossåskaret (2010) skriver at en forsker som oppholder seg på et felt over tid, kan få mengder av faglig interessant informasjon gjennom ikke-avtalte, ustrukturerte samtaler med de som befinner seg i miljøet. Det dukket opp flere eksempler gjennom den dagligdagse interaksjonen med miljøet som ville forandre min mening og forståelse av spillerne, trenerne og selve miljøet. Allerede under første observasjonsdag kom jeg i prat med en av spillerne om forholdet mellom skole og klubb. Spilleren nevner at det ikke er noe ordentlig samarbeid mellom klubb og skole, men at det var et ønske på grunn av stor totalbelastning med tanke på tid mellom skole, trening og reiseavstand. Jeg antok at dette var tilfellet og at alle spillerne satt med samme erfaring. Det var uansett et veldig interessant og viktig tema som jeg ville se nærmere på, og jeg begynte å søke svar hos flere av spillerne. Underveis i prosessen, og ved å få en dypere forståelse rundt temaet, ble mine antakelser redusert. Det viste seg at flere av spillerne går idrettslinje på videregående skole, hvor det er to fotballøkter i uken. I forhold til dette sa en annen spiller at det er et ganske tett forhold mellom skoletrener og klubbtrener når det kom til belastning, og begge parter var flinke til å justere, regulere og fortelle hvor og når man skulle trene eller stå over. Dette eksempelet gjøres mer rede for i kapittel 6.1. Slike feltsamtaler gjorde min forståelse dypere, og bidro til å justere og utvikle mine antakelser. Feltsamtalene har derfor potensiale til å oppdage nyanser og gi en dypere innsikt i informantenes meningsgrunnlag (Aase & Fossåskaret, 2010).

Hvordan jeg registrere disse feltsamtalene, ble viktig for meg gjennom hele observasjonsprosessen. Tjora (2017) sier at gode notater er en forutsetning for en god analyse,

noe som innbefatter nøyaktig detaljerte notater av helt hverdagslige hendelser, og behandling av helt naturlig praktiserte aktiviteter som «antropologisk merkelige». Under hele forskningsprosessen nedtegnet jeg observasjoner og refleksjoner knyttet til det jeg så og hørte i en feltdagbok, og jeg var helt åpen for inntrykk. Det vil si jeg samlet data på en måte som så komplett som mulig ville få fram hva som skjedde i ulike situasjoner, uansett om det virket viktig eller ikke. Dette kunne være deltakere, roller, oppgaver, interaksjoner, rutiner, fortolkninger, hvor ofte gjentatte elementer repeteres, hvor lenge de varer eller faser og stadier. Ved å notere «kritiske hendelser», oversikt over deltakere, det som skjer og detaljer fra feltet, vil jeg få en «økologisk beskrivelse» (Tjora, 2017), noe som er viktig i oppgavens økologiske miljøfokus. Feltdagboken har også blitt brukt til å notere ned tanker og spørsmål som dukker opp i prosessen. Ofte da jeg bare lå på sofaen eller var på jobb, kunne det dukke opp ting jeg noterte ned i dagboken. Det endte til slutt med at dagboken ble fylt med så mange spørsmål og tanker at jeg følte det ble nødvendig å spørre trenerne om et møte for å få svar. Dette var alt fra hospiteringssystemer til hvor mange som egentlig er med i støtteapparatet. Uten dagboken til å ta vare på alle disse tankene og spørsmålene ville jeg ikke trengt et slikt møte, og da kanskje ikke fått den dype forståelsen av utviklingsmiljøet i klubben. Analysearbeidet ville også blitt påvirket på en negativ måte med et mindre og ufullkommet datasett. Derfor er det et hensiktsmessig og meningsfullt argument for å inkorporere skriving som en integrert del av forskningsprosessen (Nilsen, 2012).

I tillegg til feltdagboken, brukte jeg også en mer strukturert logg. Jeg valgte å benytte meg av den samme loggen som Aalberg (2014) brukte i sin oppgave, og dette ble gjort av to grunner. Den første grunnen handler om tidsbesparelse, mens den andre grunnen er at våre to prosjekter undersøker de samme elementene. Jeg fant det mer hensiktsmessig å benytte en logg som ikke bare allerede er ferdigutviklet og ferdigprøvd, men også vellykket i forhold til å skaffe relevant data til det jeg ville undersøke. Loggen er delt opp i tre etapper. Den første etappen går ut på å notere ned a) objektive beskrivelser av hva som faktisk foregikk, b) mine refleksjoner og spørsmål knyttet til dette, c) hvilke feltsamtaler jeg gjorde, og hvilken informasjon disse skapte og d) mine egne handlinger og hvordan jeg interagerer med gruppen. Dette ble gjort under og rett etter observasjonsdagen. Her ble også feltdagboken flittig brukt for å holde styr på tanker og spørsmål. Neste etappe i prosessen var å skrive ned et referat som oppsummerer tanker og oppfatninger jeg hadde gjort meg. Disse ble igjen omgjort til nye spørsmål jeg ville se nærmere på, hvilke antakelser som burde bli kontrollert av gruppen og hvilke dører som hadde åpnet seg for å bli undersøkt nærmere. Den siste etappen handler om å



planlegge for neste dag basert på de foregående etappene. Hva jeg ville kikke nærmere på neste dag og nye formulerte problemstillinger ble særs viktig for kvaliteten på neste observasjonsdag. Denne prosessen gjorde at jeg kunne starte analysearbeidet øyeblikkelig, og samtidig holde det i gang uten opphold (Tjora, 2017).

### *Intervju*

Gjennom observasjon fikk jeg studere fenomenene 'in action' (Widerberg, 2001), mens ved å benytte meg av intervju ville jeg få studert meninger, holdninger og erfaringer (Tjora, 2017). Samtidig er også kvalitativt intervju den mest utbredte datagenereringsmetoden. Jeg valgte å benytte meg av dybdeintervju, som Tjora (2017) mener vil gi meg en bedre forståelse av informantens opplevelser, samt hvordan informanten reflekterer over dette. Det vil si at jeg ønsker å forstå verdensbilde til informanten, samtidig som metoden vil legge til rette for at en skal forstå sammenhengen utover enkeltindivider. I mitt tilfelle handler det om en forståelse av hvordan utviklingsmiljøet i Ranheim påvirker de talentfulle utøverne. Ved å velge en slik posisjon velge jeg å bruke institusjonell etnografi, *som tar utgangspunkt i folks hverdagsutfordringer og utforsker videre de sosiale relasjoner, ytre krefter og føringer, samt samfunnsmessige dominansforhold som er knyttet til disse erfaringen* (Tjora, 2017, s. 115). Dette fremstår som hensiktsmessig i forhold til det holistiske perspektivet oppgaven bygger opp under.

Jeg gjennomførte to intervjuer, og begge ble avholdt helt på slutten av prosessen. De varte mellom 80 og 120 minutter og ble tatt opp med lydopptaker for å transkriberes. Det er tidkrevende å gjennomføre mange intervjuer, og det ble vanskelig å legge til rette for mange nok, noe som kunne vært mer ideelt. En annen fremgangsmåte hadde vært å samle flere spillere til et fokusgruppeintervju. Her ville de diskutert de samme temaene, og jeg ville fått flere synspunkter fra flere informanter (Tjora, 2017). På bakgrunn av tips og råd fra tidligere relevante oppgaver, ble det samtidig et bevisst valg å vente med intervjuene til jeg hadde fått interagert med miljøet en stund først. På denne måten kunne jeg bruke interaksjonen med omgivelsene, feltsamtalene og dokumentanalysene som et grunnlag for hvilke spørsmål jeg ønsket å stille i intervjuene. Dette utgangspunktet gjorde at jeg fikk bekrefte og avkrefte mine antakelser, som viser at observasjonsarbeidet har vært en forutsetning for ikke bare intervjuene som ble gjennomført, men spesielt analysearbeidet i ettertid.

Observasjonsmateriealet har bygget opp under både feltsamtalene og intervjuene, som viser at de ulike datagenereringsmetodene ikke kan ses uavhengig av hverandre. Datagenerering i

casestudier forgår best gjennom en syklisk prosess med innspill fra ulike metoder (Maaloe, 2004).

Proessen med å utarbeide intervjuguidene (vedlegg 1 og 2) ble gjort med inspirasjon fra intervjuene i Henriksens doktorgradsavhandling (2010), og Aalbergs (2014) tolkning av Henriksens intervjuguider. Det var én intervjuguide for spilleren og én for treneren. Temaene og oppbygning til intervjuguiden var likt, men noen av spørsmålene var formulert annerledes på grunn av informantenes ulike utgangspunkt og perspektiv. Intervjuguiden startet med at informanten fikk introdusere seg selv og hans bakgrunn og tilknytning til miljøet. Deretter begynte jeg å forberede informantene på hva intervjuet skal handle om ved å introdusere hvilke suksessfaktorer miljøet prioriterer. Videre spurte jeg om komponenter på miljøets mikro- og makronivå og relasjonene mellom disse nivåene. Til slutt handlet temaene om miljøets forutsetninger, hva som kjennetegner kulturen og de dominerende verdiene i miljøet og individuell- og lagets utvikling. Dybdeintervjuene har den frie, uformelle samtalen som ideal, noe som lett kan forstyrres av intervjuguiden (Tjora, 2017). Samtidig var det ikke min hensikt å følge den slavisk, men heller bruke en intervjuguide som veksler mellom fullstendig formulerte startspørsmål på hvert tema og uformelle samtalerettede oppfølgingsstikkord og -spørsmål. Dette ville skape gode forutsetninger for å skape god flyt i intervjuene (Tjora, 2017). Jeg brukte intervjuguiden som en huskeliste og veiledende virkemiddel for å forsikre meg om at jeg hadde fått med meg alt. I praksis ble rekkefølgen på spørsmålene mer flytende da informanten snakket om elementer det var naturlig å følge opp umiddelbart, så ble intervjuguiden brukt for å komme tilbake til spørsmålene som ble hoppet over.

Hovedregelen for å velge informanter i kvalitative studier er at man finne personer som av ulike grunner vil kunne uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle temaet (Tjora, 2017). Siden jeg bare skulle intervjué én spiller ble valget av informant ekstra viktig. Selv om en informant først og fremst representerer seg selv, ble det verdifullt å finne en som kan stå som en representant for miljøet (Tjora, 2017). Alle informantene var berørt av måten klubben organiserte sitt utviklingsarbeid, samtidig følte jeg at ved å ha en informant som har vært i miljøet en stund og skaffet seg innsikt var desto viktigere. Etter å ha vært inne i miljøet og observert rekruttspillerne, samtidig som jeg konsulterte meg med trenerne om hvem som kan egne seg best, falt valget på en av spillerne som hadde vært der lengst og var flink til å snakke for seg. Da jeg spurte informanten om å bli intervjuet ga han et samtykke umiddelbart, og vi avtalte å møtes på klubbhuset. Under intervjuet dukket det opp noen utfordringer. De handlet i hovedsak om at informanten kunne misforstå noen av spørsmålene, og det kunne være

utfordrende å føre han inn på det sporet jeg ville. Selv om jeg fikk testet intervjuguiden på treneren i forkant, dukket ikke disse problemene opp da. Treneren har selv gjennomført en masteroppgave med intervju som metode, og var komfortabel i situasjonen og svarte utfyllende og direkte på spørsmålene. Selv om det dukket opp noen utfordringer følte jeg uansett informantene gjorde en bra jobb, og jeg var fornøyd med de dataene jeg fikk ut av intervjuene.

### *Dokumentstudiet*

I de to foregående kapitlene har jeg brukt relativt mye plass på å redegjøre for hvordan jeg genererte kvalitative data ved å se på (observasjon) og snakke (intervju) med folk. Den tredje og siste metoden jeg brukte til datainnsamlingen var dokumentstudier. Dokumentstudiene har blitt benyttet som en sekundærdata til observasjons- og intervjumaterialet, og handler i hovedsak om å bruke dokumenter som er produsert for andre formål enn forskning (Tjora, 2017). Ved å analysere allerede eksisterende dokumenter har jeg skaffet meg informasjon om miljøet. Det har gitt meg en dypere forståelse av klubbens nedskrevne og overordnede strategier og planer for talentutvikling, og ledet arbeidet mot elementer og karakteristikk jeg ikke hadde tenkt over og som var interessant å undersøke nærmere. Det er en ikke-påtrengende metode, noe som er sett på som fordelaktig ved at man ikke trenger å involvere forskningsdeltakerne (Tjora, 2017). I tillegg er det å anvende ulike kilder positivt for studiens troverdighet (Nilsen, 2012). Dokumentene har vært casespesifikke, som for eksempel sportsplan og handlingsplan, og fra medier som aviser og nettsteder. Disse er innhentet for å i større grad kunne underbygge intervjupersonens uttalelser om utviklingsmiljøet i klubben.

### **5.4 Relasjon til informantene**

Som observatør kommer man nær dem man studerer, og det vil derfor være en del etiske betraktninger ved observasjonsstudier (Tjora, 2017). Jeg har operert som mer eller mindre en «gjest» i klubbens sosiale situasjon og deres miljø, derfor har en av de største prioriteringene mine vært å vise respekt, tillit og åpenhet til spillere, trenere og resten av klubben. Aase & Fossåskaret (2010) sier det er avgjørende å få skapt en gjensidig tillit når man skal gjennomføre en slik casestudie. For å få til en vellykket casestudie må jeg som forsker klare å etablere en rolle ovenfor dem jeg skal observere, og både jeg og informantene må ha en sammenfallende forventning til hva denne rollen innebærer. For å oppnå de gode relasjonene og kommunikasjonsrammene jeg ønsket, ble det viktig at både status og rolleforventninger ble oppfattet likt mellom meg som forsker og informantene. Samtidig var min observasjonsrolle

ofte todelt i forhold til det Tjora (2017) kaller en «interaktiv observasjon». Det betyr at informantene er klar over min rolle som forsker, men at jeg skiftet mellom å ta en passiv rolle og en aktiv rolle. Under for eksempel spillermøter og utviklingssamtaler satt jeg i hjørnet i lokalet og gjorde mine notater uten å ta del i aktiviteten. Selv om jeg ikke tok del i aktiviteten var informantene klar over meg, og derfor kan det sies at jeg deltok i settingen, men i en passiv rolle. I mer uformelle situasjoner som for eksempel pauser og når spillere ikke deltok på grunn av skader, gikk jeg inn i en mer aktiv rolle hvor jeg stilte spørsmål og deltok i diskusjoner. Jeg tilpasset min grad av interaksjon med informantene i de forskjellige situasjonene etter hvor formelle de var og ut fra hva slags informasjon jeg trodde jeg kunne få ved å bryte inn. Det var hele tiden et spørsmål om å tolke situasjonen. Det viste seg også at uansett hvilke beslutninger om hvilken rolle jeg skulle ha, ble jeg som observatør kastet inn i situasjonen slik den konstant utspiller seg. Dette kunne skje på spillermøter da det ble snakket om hvordan A-laget løste ulike ting, og trenerne henvendte seg til meg siden jeg satt med informasjon. Dette sammenfaller med det Tjora (2017) sier om at man aldri kan ha 100 prosent kontroll over sin egen rolle. Det ble vanskelig å opprettholde en bestemt rolle når jeg for eksempel ble dratt inn i slike situasjoner.

### *Spillerne*

Før den første observasjonsdagen var jeg spent på hvordan min interaksjon med spillerne ville foregå. Ved å lese tips og råd fra tidligere oppgaver fra lignende casestudier, hadde jeg en idé om hvordan jeg skulle løse utfordringen. Tipsene jeg skrev ned i feltdagboken var å være kontaktsøkende og nysgjerrig mot spillerne, men samtidig ha respekt for at spillerne vil være fokusert under trening. Jeg la raskt merke til at min rolle som forsker var noe informantene måtte bli vant til, og at rolleforventningen mellom oss måtte etableres (Tjora, 2017). Det falt ikke naturlig å gå rundt mellom spillerne, stille nysgjerrige spørsmål eller være for kontaktsøkende helt i starten uten å ha skapt en gjensidig tillit. Samtidig ble min tidligere rolle i klubben nøkkelen til en smidig og mer naturlig interaksjon mellom spillerne. Spillere jeg tidligere hadde spilt både med og mot tok raskt initiativ til dialog, noe som også ga andre spillere muligheten til å delta i samtalene. På denne måten er det lett å tenke seg at det ga meg muligheten til å skape trygge og tillitsfulle relasjoner til spillerne på en effektiv og respektfull måte. Noe som igjen ga meg stor innsikt i hvordan jeg måtte bruke meg selv og mine erfaringer for å skape gode og givende relasjoner til spillerne (Nilsen, 2012).

Dette tok jeg med videre i relasjonsbyggingen til resten av spillergruppen. På grunn av mine tidligere relasjoner med noen av spillerne fikk jeg bygd en noe «gratis» forsker-

informant-relasjon, men skulle jeg klare å skaffe flere meninger og synspunkter måtte jeg gå mer ut av komfortsonen, og bli den kontaktsøkende og nysgjerrige forskeren jeg hadde blitt tipset om å være. Samtidig er jeg en uerfaren forsker i felt, og selv om jeg hadde skaffet meg selvtillit fra tidligere relasjoner, visste jeg ikke hvilket handlingsrom jeg hadde eller hvordan den beste framgangsmåten var. Det var ofte spillere sto over treninger på grunn av stor belastning eller skader, men som kom på trening for å enten vise ansikt eller gjennomføre egentrening. Her fikk jeg mange muligheter til å komme i prat med enkeltspillere, og jeg la merke til at enkelte «start-pakker» var bedre enn andre. Som nevnt tidligere satte jeg respekt og gjensidig tillit høyt på prioriteringslisten min, og det ga ingen mening å kaste dype personlige spørsmål etter spillerne med en gang. Den beste måten å skape trygghet og tillit til spillerne var å vise en genuin interesse over spilleren, og samtidig dele felles erfaringer. Det vil si spørsmål om hans eventuelle skader, hvordan treningen går og hvordan det går utover totalbelastningen ellers i hans hverdag, og samtidig dele mine erfaringer som spiller. På denne måten bruker jeg mitt erfaringsgrunnlag til å komme nærmere forskningsobjektet (Nilsen, 2012), noe som gjorde meg i stand til å avdekke interessante elementer i større grad enn jeg ville klart uten disse erfaringene. Denne oppdagelsen førte til at jeg fikk aksept for min innsikt i de ulike kodene som eksisterer i feltet, og at jeg har en naturlig tilhørighet i konteksten. Jeg ble ikke lenger en utenforstående, men mer som en sparringspartner og en som søkte innsikt i deres liv. Resultatet av dette gjorde spillerne trygge på min rolle, de kunne forutsi og tolke mine handlinger og det ble etablert en gjensidig tillit (Aase & Fossåskaret, 2010).

I følge Tjora (2017) er det en fordel å bruke mye tid som observatør i den samme situasjonen, slik at andre deltakere blir fortrolige med forskerens tilstedeværelse. Etter hvert som spillerne og jeg ble mer vant til hverandre, ble min framgangsmåte også endret. Da det hadde blitt etablert en klar ramme for interaksjonen mellom meg og spillerne, ble det ikke lenger like nødvendig med de overflødige samtalene. Jeg kunne gå mer direkte til de spørsmålene jeg ønsket svar på, samtidig som spillerne var komfortable med å dele sine synspunkter på denne måten. Dette la jeg mer merke til utover i prosessen når flere spillere ville høre hvordan det gikk med oppgaven min, og ga beskjed om at de var tilgjengelig for å hjelpe. Dette ga resultat i flere lange feltsamtaler som avdekket interessante elementer. Disse samtalene ble ikke notert ned som intervjuer, men interessante synspunkter og tanker ble selvfølgelig skrevet ned i feltdagboken og senere i loggen. Siden jeg fikk anledning til å kun intervjué én spiller, ble disse feltsamtalene ekstra viktige for min datainnsamling. De ga meg mer innsikt og dybde, og var med på å styrke oppgavens validitet. Som nevnt tidligere ble

sidelinjen på trening sammen med skadede spillere en ideell arena for gode feltsamtaler, men det var flere situasjoner som utpekte seg. Før, under og etter kamper hadde spesielt innbytterne tid. Mens de som skulle starte kampen varmet opp, brukte jeg muligheten til å gjennomføre flere feltsamtaler med dem. Det var også obligatorisk oppmøte for de som ikke var tatt ut i kamptropp, og flere feltsamtaler ble gjort på tribunen sammen med disse spillerne. Spillermøtene ble til slutt en fin arena for å komme i kontakt med spillerne. Ofte var det dødtid mellom aktivitetene, og det ble muligheter for å vandre rundt og prate med spillerne. Lett og god stemning førte til flere feltsamtaler, og da spesielt i små grupper hvor det ble diskutert interessante temaer.

### *Støtteapparatet*

Før mitt første møte med støtteapparatet visste jeg ikke helt hva jeg forventet eller hvordan min tilnærming skulle være. Som med spillerne ville jeg bruke tipsene om å være nysgjerrig og kontaktsøkende, men samtidig respektere jobben deres og skape en gjensidig tillit. Også i likhet med noen av spillerne var den ene treneren en person jeg kjente fra før, noe som ga meg lettere innpass blant støtteapparatet. Dette kom godt med når jeg for eksempel lurte på ulike dokumenter klubben og laget satt på. Samtidig ville jeg holde et profesjonelt forhold og ikke utnytte meg av tidligere relasjoner. Derfor ble framgangsmåten i de første treningene en mer passiv rolle hvor jeg valgte å observere mer enn å være ute etter feltsamtalene. Samtidig førte dette til at jeg følte meg veldig «utenpå» situasjonen, tok fryktelig mye «sosial» plass og følte meg ubehagelig synlig og forstyrrende i situasjonen (Tjora, 2017). Jeg ønsket å la mitt personlige engasjement utvikle seg på en naturlig måte, men på grunn av at jeg er en uerfaren forsker i felt ble det vanskelig å se hvilke friheter jeg kunne ta meg og hvilke handlingsrom jeg hadde. Som følge av dette følte jeg det ble en for stor passivitet, tilbakeholdenhet, og jeg ble nødt til å benytte en mer kontaktsøkende observasjonsrolle. For å ha en legitim tilstedeværelse, både for den konkret observerte og dem man ellers treffer, benyttet jeg meg av det Tjora (2017) kaller «shadowing». Med denne rollen fikk jeg tilgang til trenernes oppfatninger, forståelser, følelser og tolkninger gjennom å mer eller mindre fotfølge trenerne. Viktige elementer ble kontinuerlig notert ned i feltdagboken, og deretter ført inn i loggen. Et godt bilde på hvordan en forsker i felt kan fange opp interessante samtaler gjennom å være i nærheten av de man observerer (Aase & Fossåskaret, 2010; Tjora, 2017), dukket opp da jeg ble tilbudt å spise lunsj med støtteapparatet. Tilfeldigvis ringte A-treneren for å skaffe hospiteringsspillere fra rekruttlaget. Jeg fikk oppleve hvordan hospiteringssystemet til klubben fungerte, og samtidig få svar på spørsmål jeg ikke hadde tenkt på.

I starten var det vanskelig å vite hvor mye jeg kunne prate med trenerne, og siden det ikke var et veldig stort støtteapparat jeg måtte forholde meg til, ga det både fordeler og utfordringer. De to trenerne var alltid sammen på feltet under hver trening, mens fysioterapeuter og fysisk trener deltok én gang i uken eller ved spesielle behov. Under starten av treningene gjorde jeg et bevisst valg på å ikke bruke tiden til trenerne med spørsmål fra meg, men heller respektere deres jobb ved å følge etter. Det ga utfordringer med tanke på at treningene var organisert slik at begge trenerne var opptatt med å veilede spillerne. Spesielt under første del av øktene ble det gjennomført forskjellige øvelser som krevde fullt fokus fra trenerne, og det ble ofte vanskelig å få til feltsamtaler i denne perioden. Dette endret seg på slutten av treningene når de gikk over til spilldelen, og trenerne selv benyttet seg av observasjonsrollen. Da valgte jeg ofte å stille meg sammen med dem, noe som viste seg å gi mange muligheter for både gode feltsamtaler, men også muligheten til å fange opp interessante meninger og tanker som utspilte seg internt mellom trenerne (Aase & Fossåskaret, 2010; Tjora, 2017). Dette kom tydelig fram ved flere anledninger når en av trenerne oppdaget noe bra eller dårlig under spilldelen, og valgte å henvende seg til meg for å få ut frustrasjon eller glede. Dette ble en naturlig inngangsnøkkel til å komme enda nærmere trenerne hvor jeg kom med egne innspill og synspunkter. Gjentatte ganger ble jeg nødt til å tre ut av rollen som forsker og inn i rollen som en fotballtrener. Det er lett å tenke at min tidligere relasjon til den ene treneren gjorde det enklere for dem å bruke meg som en slags sparringspartner, siden de vet jeg sitter inne med en viss fotballkompetanse. Uansett gjorde dette det enklere for meg når det kom til å bygge videre på den gode relasjonen til trenerne, noe som er en viktig forutsetning for en vellykket casestudie (Aase & Fossåskaret, 2010). Dette viste seg da vi ofte sto igjen etter øktene og diskutere ulike fotballfaglige elementer, som igjen ga meg en ypperlig arena for å gjennomføre gode feltsamtaler.

## **6.0 Analyse**

I dette kapitlet vil jeg presentere studiens resultater i lys av den gjennomførte casestudien, tidligere forskning og det teoretiske rammeverket som tidligere er blitt redegjort for. Mitt mål med analysearbeidet er å gjøre det mulig for leseren av denne oppgaven å få økt kunnskap om talentutviklingsmiljøet i Ranheim. Jeg har valgt å presentere min analyse på en måte som kan håndtere den store datamengden prosjektet inneholder, og det er gjort i tråd med hvordan en holistisk og økologisk tilnærming operasjonaliseres. For å oppnå en fullstendig kunnskap om et system, må man undersøke det i sin helhet (Patton & Mc Mahon, 2006). I forlengelse av dette gir min analyse en beskrivelse av utviklingsmiljøets grad av suksess sortert gjennom de ulike komponentenes påvirkning på systemet i sin helhet. Gjennom den interaksjonen som er skapt mellom meg som forsker, miljøet jeg har vært en del av, teorikunnskapen jeg har opparbeidet meg og mine tidligere erfaringer, har jeg presentert den empiriske versjonen som reflekterer virkeligheten for meg. Jeg prøver derfor å gi så virkelighetsnære beskrivelser og kompetente antakelser på de elementene jeg ville undersøke. Ut ifra dette vil analysen bli presentert fra mitt utgangspunkt, og det kan derfor være andre forskere som vil kunne avdekke andre funn.

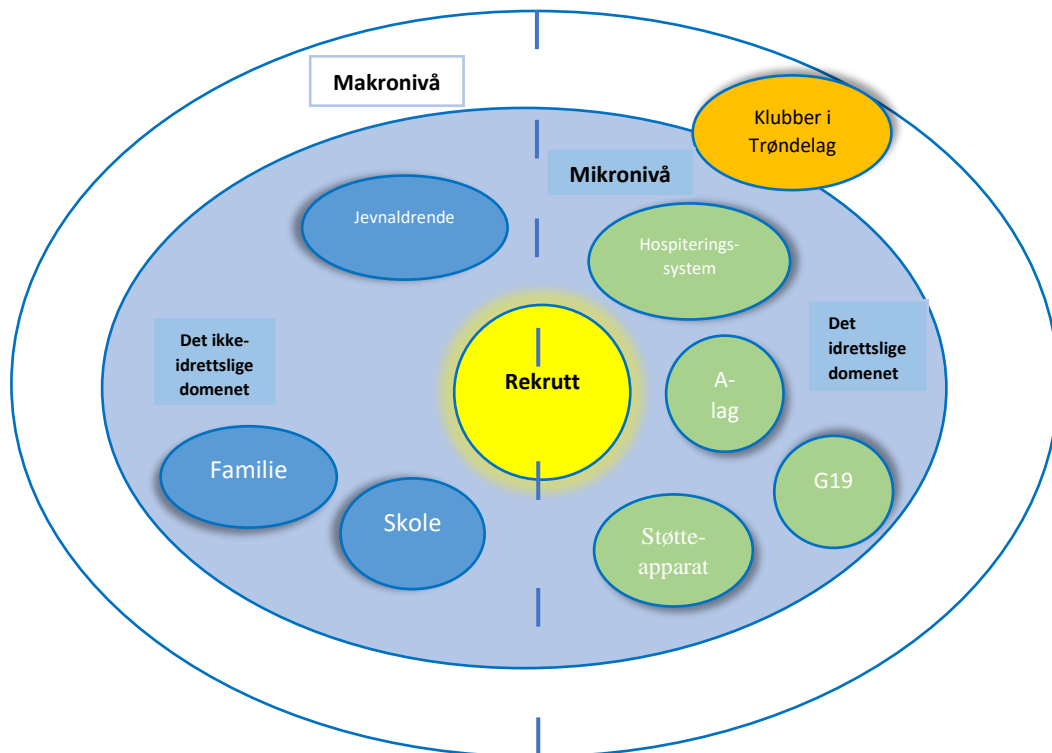
Analysekapitlet er bygd opp slik at jeg vil bruke det holistiske og økologiske rammeverket som er beskrevet i kapittel 4.2, og følger den strukturen til å tolke miljøets unike karakter. Jeg har latt feltet avgjøre hvilke kategorier de mener er relevante, og da har elementer som idrettens nasjonalkultur, ungdomskultur og den nasjonale fotballkulturen blitt utelatt. Etersom mine analyser ikke har avdekket deres relevans, og informantene heller ikke har nevnt de som viktige, kommer de ikke med i den empiriske modellen jeg presenterer. Det er ikke mitt utgangspunkt som har bestemt resultatene, men casen (Nilsen, 2012).

### **6.1 ATDE – En beskrivende modell**

I figuren under presenterer jeg min tolking av talentutviklingsmiljøet i Ranheim, og viser de bestanddeler som i sum viser min forståelse av miljøet i sin helhet. Som en påminnelse på hva en slik beskrivende modell sier, handler det altså om en utøvers interaksjon både i og utenfor idretten på mikronivå, og hvordan disse interaksjonene blir påvirket av bestanddeler på makronivå (Henriksen, 2010, p. 29). Det er også viktig å ha friskt i minne at hovedfunksjonen for ATDE-modellen som et system er å hjelpe unge lovende utøvere med å gjøre en vellykket overgang fra juniornivå til toppnivå i senioridretten. Derfor har denne analysen som fokus å se



på relasjonen mellom miljøets nøkkelkomponenter, og hvordan disse påvirker Ranheim i å drive best mulig talentutviklingsarbeid.



Figur 6: Min beskrivelse av talentutviklingsmiljøet i Ranheim

Som figuren viser er rekruttspillerne miljøets midtpunkt og alle komponentene kretser rundt dem på mikro- og makronivå. Beskrivelsen av figuren og analysestrukturen følger samme struktur som er presentert i kapittel 4.2. Først vil jeg redegjøre for elementene i det idrettslige domenet på mikronivå. Disse er illustrert til høyre for midtlinjen og er grønne i det blå feltet. Videre beskrives ikke-idrettslige komponenter på mikronivå. Disse er på venstre side av midtlinjen og er mørkeblå. Avslutningsvis presenteres elementet på makronivå som spiller en rolle i Ranheims jobb med å utvikle de unge talentfulle utøverne. Denne er oransje og befinner seg i det hvite ytterste feltet på det idrettslige domenet. Fargene i figuren har som oppgave å skille de ulike komponentene fra hverandre, og har ingen mening utover det.

### 6.1.1 Mikronivå – Det idrettslige domenet

På mikronivå handler det om hvilke komponenter de talentfulle utøverne møter, og hvordan de påvirkes fra forskjellige arenaer, på daglig basis. Som figur 6 viser befinner nesten alle komponentene som er tatt med i analysen seg på mikronivået. Disse har kort avstand til spillergruppen, noe som viser at det er de som i størst grad påvirker utøvernes utvikling. Under det idrettslige domenet på mikronivå presenteres støtteapparat, G19,

hospiteringssystemet og a-lag. Jeg vil beskrive disse bestanddelene, for så å se på hvilke konsekvenser de har for miljøets grad av suksess.

### *Støtteapparat*

Støtteapparatet er de som har den nærmeste og største påvirkning når det kommer til fotballutviklingen til spillerne. Rekrutt har to trenere som deler ansvaret likt og har trenerlisens B-kurs. Trener 1 har nettopp kommet inn på A-lisens, noe han også gjorde for noen år siden, men da ble han nedprioritert av klubben på grunn av dårligere økonomi. Dette vil jeg komme tilbake til i kapittel 6.2.1. Begge trenerne er høyt utdannet innenfor idrett med mastergrad fra Norges Idrettshøgskole og lektorgrad idrettsvitenskap fra NTNU. Spillerne forholder seg mer til trenerne enn noen andre, og dette kommer også tydelig frem da jeg spurte en av spillerne om hvem som hjelper han mest mot å bli en elitespiller:

*«Jeg må gi hovedtreneren for rekrutt en god del skryt her. Det skjedde mye på en kort periode når han kom. Han gjorde mye riktig med meg, jeg følte vi klikka ganske bra, samarbeida veldig bra, og sånn har det egentlig vært siden han kom. Jeg og han har hatt en ganske god tone med hverandre og snakker mye sammen med hverandre.» (Spiller 1)*

Slik uttrykte mange av spillerne jeg kom i kontakt med, og det viste seg at forholdet mellom trenere og spillerne i Ranheim rekrutt var veldig tilfredsstillende. Studier viser nettopp at slike forhold er med på å gi spillerne gode forutsetninger til å bli eliteutøvere (Carlsson, 1991; Martindale et al., 2005;2007). Mine observasjoner viste også mange eksempler på gode relasjoner mellom spillerne og trenerne, som for eksempel i «observasjonslogg økt 2» har jeg notert ned dette:

*«Trener2 bruker mye tid på enkeltspillere. Har fokus på god stemning og det er en god tone mellom trener og spiller». (Observasjonslogg)*

Trenerne sier de skal sørge for å ha et godt treningsmiljø med god stemning, men samtidig vil de ikke sy puter under armene til spillerne. Krav om å ha eierskap til egen utvikling står sterkt i Ranheim. Det vil si at spillerne må eie prosessen. De kan ikke se til trenerne hvis utviklingen ikke skjer, fordi det er spilleren som må gjøre jobben. Trenerne vil legge til rette så mye de kan ut fra deres kompetanse og se på elementer ved at det er ting i fasiliteringen som kan gjøres annerledes, men spilleren må være opptatt av seg og sin utvikling. Dette kan sees på som en strategisk tilnærming fra trenerne om å gjøre spillerne klare til toppfotballen. Fra et psykologisk perspektiv er det vist at spillere med gode mentale ferdigheter, slik som å styre og regulere sin utvikling, evne til å jobbe hardt og evnen til å utnytte sosiale ferdigheter, er med på si noe om spillerens utvikling (Hvid Larsen et al., 2012). Trener 1 sier videre:

*«Takle motgang, takle medgang, alle de tingene her blir jo eksplisitt bevisst jobba med. Helhetlig spillerutvikling, altså utvikle hele spilleren, også sosialt er viktig å ta med. Vi ønsker å utvikle hele spilleren.» (Trener 1)*

Dette virker å være godt informert og implementert ned til spillerne da jeg spurte spiller 1 om hvilke roller og oppgaver trenerne har:

*«De skal egentlig gjøre oss klare for voksenfotballen, og gjøre oss forberedt på det som kommer i livet.» (Spiller 1)*

Støtteapparatet har, som beskrevet i kapittel 2.0, to trenere, to fysioterapeuter og én fysisk trener. Til sammenligning hadde Rosenborg sitt U19-lag i 2014 et støtteapparat opp mot 10 individer, og et trenerteam på rundt 5 stykker under hver trening (Aalberg, 2014). I Ranheim er det kun de to trenerne som er tilstede på hver trening, og ved spesielle behov kommer det en fysioterapeut. Det er ikke slik at gruppen med størst støtteapparat automatisk vil sitte igjen med de beste resultatene, selv om forutsetningene vil være bedre. Samtidig kan flere høns i kurven være med å skape kaos når det kommer til kommunikasjon og enighet rundt spillerutvikling og dens suksesskriterier. Derfor kan det tenkes at med bare to trenere vil de trenge mindre tid til planlegging og til å komme til enighet om hvordan treninger og utviklingsplaner skal se ut. Dette vil resultere i en enklere hverdag med færre personer å kommunisere med for å få treningshverdagen til å gå opp. Studier viser at koherens i kommunikasjon og støtte er avgjørende for suksessfull talentutvikling (Martindale & kollegar, 2005; 2007). En annen studie viste også at utøvere som nådde landslagsnivå hadde færre trenere med mindre utdanning i tidlig alder (Carlsson, 1991).

Ut i fra dette kan det tenkes at det ikke handler om hvor mange eller hvor fotballfaglig dyktige trenerne er, men heller at trenerne skjønner viktigheten av å se fotballtalentene i et større perspektiv. Dette kommer tydelig frem når trener 1 forteller om sentrale elementer i deres utviklingstilnærming av unge spillere. Ranheim rekrutt jobber ikke med førstetouch og pasningsferdighet i treningshverdagen, og de ønsker heller ikke å dyrke én type spiller fordi han er utelukkende rask eller sterk. Trener 1 sier videre:

*«Det blir for snevert. Vi er veldig opptatt av å se den helhetlige fotballspilleren, og stort sett all trening vi gjør er med et eksplisitt taktisk utgangspunkt, men med en implisitt komponent. Sånn at teknisk trening ligger i all fotballaktivitet vi gjør, vi trener stort sett bare med ball.» (Trener 1).*

På denne måten gir trenerne seg selv gode forutsetninger til å utvikle den helhetlige spilleren. Dette samsvarer med en studie hvor det ble analysert både antropologisk karakteristik og aerobe og anaerobe målinger av 64 fotballtalenter (14 – 16 år). Resultatene viste ingen forskjeller mellom de fotballtalentene som ble spådd stor sjanse for å lykkes med å nå

elitenivå og de med dårligere sjanse (Franks et al., 1999). En studie viser at i en gruppe med unge fotballspillere som allerede er sett på som store talenter, er det andre faktorer som mer sannsynlig vil bestemme om de når elitenivå (Williams & Reilly, 2000; Kannekens et al., 2011). Under en feltsamtale med trener 2 påpeker han at når spillerne har kommet så langt som de har gjort i Ranheim rekrutt, er det viktig å lære spillerne det taktiske spillet. Trenerne i Ranheim rekrutt viser dermed at fysiologiske målinger kun er et hjelpemiddel som må benyttes i tillegg til andre vurderinger for å identifisere talent (Sæther, 2004).

På grunn av mindre økonomiske ressurser medfører det som sagt kun to trenere i trenerteamet. Samtidig er det første gang i klubbens historie at rekruttlaget har to fulltidsansatte trenere. Her velger klubben å utnytte trenerrollen fullt ut, og rekrutttrenerne har flere ansvarsoppgaver enn å utvikle rekruttspillerne. Trener 1 er ansatt som spillerutvikler, men i det så ligger det hovedtrener rekrutt, analyseansvarlig for rekrutt og er sammen med trener 2 trenerveileder i klubben. Dette går ut på å hjelpe a-laget med å analysere kampene. De har videomøte hver mandag, og da skal analysen være klar med forberedte klipp på spesifikke tema de har blitt enige om på forhånd. Samtidig er han sammen med trener 2 trenerveileder i breddeavdelingen i klubben. Det går ut på å følge opp hvert enkelt lag de har i klubben på treningsfeltet. Det vil si alt fra gutter og jenter 7 år opp til gutter og jenter 19 år, pluss kvinner senior. Rekrutttrenerne har også ansvaret for fotballskoler og sportsplanutvikling, samt at trener 2 har ansvaret for spillerutvikling i breddeavdeling. Som vi ser har trenerne mange flere ansvarsoppgaver enn bare rekruttgruppen. Derfor kan det lett tenkes at slike distraksjoner er med på å forstyrre trenerne i jobben med å tilrettelegge best mulig for spillerne. Risikoen for å få dårlig tid og kanskje må nedprioritere en trening kan være tilstede når man har så mange forskjellige oppgaver. Selv om det er bra å utnytte trenerressursen fullt ut, kan det tenkes at det blir for mye i perioder. På den andre siden kan det gi trenerne et vidt blikk over hvordan klubben jobber med talentutvikling og det blir derfor lettere å følge opp spillere, evaluere hva som blir gjort bra og hva som bør forbedres. Trenerne vil ha et godt utgangspunkt for å vite hva som skjer nedover i systemet, og det vil gi en uvurderlig kunnskap som gagnar klubben godt. Jeg fikk samtidig komme inn på kontoret til trenerne, og i sitatet under viser jeg hvor stor kontroll de har over utviklingsarbeidet i klubben:

*«Bygget om et rom til kontorplass. Trenerne sitter en armlengde fra hverandre med masse tavler rundt seg. TV festet høyt opp på veggen som kan kobles til pc. Full oversikt over spillere, treninger, lag, belastning etc. Viser meg hvor enkelt de kan kommunisere og planlegge med hverandre.» (Observasjonslogg)*

Denne måten å utnytte trenerressursene til det fulle viser seg å være en gjengangsmelodi i hele klubben. Det er kun A-lagstrenerne og rekruttstrenerne som er ansatte trenere i klubben, resten er foreldre, frivillige og dugnadsarbeidere. For eksempel er faren til en av rekruttspillerne en stor del av laget. Det ble gjennomført tester på laben hans med O2-opptak, blodprøver og fettprosent. Klubbens baneansvarlig er en av trenerne på G19 sammen med styrelederen i breddeavdelingen og en tidligere trener i Ranheim. Rekrutt og G19 samarbeider også på trenersiden hvis noen av trenerne er borte. Når et slikt system klarer å være selvregulerende hjelper det klubben å opprettholde stabilitet (Patton & McMahon, 2006), noe som er positivt for de unge utøverne.

### *G19*

Under rekruttlaget ligger G19-gruppen på omtrent 35 spillere. Dette er ingen spisset gruppe, men heller et ordinært tilbud for alle som har lyst til å spille juniorfotball i Ranheim. Rekrutt har som oppgave å rekruttere spillere fra Trøndelag, med klare ambisjoner, vilje og gjennomføringskraft til å bli elitespiller. Alle som vil spille juniorfotball i Ranheim vil få et tilbud, men de vil kun få et ordinært tilbud. De vil ikke få et spisset tilrettelagt tilbud for toppfotball, da må de kvalifisere seg slik som alle andre. Trener 1 beskriver viktigheten av det ordinære tilbudet i klubben for eksistensen av toppfotballsatsingen i rekruttlaget på denne måten:

*«Vi kunne ikke hatt det spissa tilbudet uten å ha det ordinære tilbudet. Hvis vi ikke hadde hatt det ordinære tilbudet så måtte vi [Rekrutt, min anm] være det ordinære tilbudet. Vi kan ikke stå som en klubb uten å ha et spissa tilbud for juniorspillerne.» (Trener 1)*

Samtidig kan dette være med på å skape motstridene interesser og en utydelig visjon fra klubben sin side (Henriksen, 2010), noe det også gjorde da klubben bestemte seg for å endre navnene til rekrutt og G19 for noen år tilbake. Rekrutt skiftet navn til 'G19 elite' for ett år siden, og dette skapte problemer med at spillerne fikk en følelse av å være i et slags elite-opplegg eller at de hører til på et slags elite-nivå, noe de ikke gjorde. Men det største problemet var at det ble en forvirring blant spillerne når den spissede gruppen ble kalt G19 elite så ble de andre lagene kalt G19 2 eller G19 bredde. Trener 2 utdyper:

*«Det ble en forsterkning på at det var en elite og en breddegruppe, men det er ikke det som er hensikten. Hensikten er at det skal være en gruppe som er et spissa tilbud som skal rekruttere spillere til toppfotballen, altså rekrutt, og det skal være et ordinært juniortilbud for alle som vil spille juniorfotball i Ranheim.» (Trener 2, feltsamtale)*

En viktig faktor for å drive suksessfull talentutvikling er at god kommunikasjon og støtte sammenfaller med gruppens filosofi, visjon og daglige rutiner (Martindale et al., 2005). Ved å

endre tilbake navnene til rekrutt og G19 har det vært med på å gi spillerne en bedre forståelse over hvordan klubben jobber, samtidig som man får legitimert G19-gruppen mer.

Selv om treningsgruppene har forskjellige mål og ambisjoner er likevel samarbeidet dem imellom tett. Hvis rekrutt for eksempel mangler noen spillere til trening får man lånt fra G19. I sesong har de også ei fellestrening en gang i uka for dem som ikke spiller 4. divisjon og de beste G19-spillerne. Dette for å gi G19-spillerne stimuli og samtidig gi rekrutt ei stor nok treningsgruppe disse dagene. Spillere fra rekrutt og G19 møtes også jevnlig i de ulike G19-kamparenaene. Dette er med på å skape trygge og støttende interne relasjoner, som er klare kjennetegn på suksessfulle utviklingsmiljø (Henriksen, 2010). Spillerutvekslingen mellom gruppene er da en stor del av treningshverdagene til rekruttspillerne, og dette viser seg å være positivt på spillerutviklingen:

*«Det kommer ikke opp noen dårligere spillere i stallen. De blir da en faktor for at jeg må pushe mer på trening, må fortsette å ta steg hvis ikke så stagnerer jeg og de skyter fart forbi. Jeg må derfor fortsette å utvikle meg.» (Spiller 2, feltsamtale).*

### *Hospiteringssystemet*

For å gjøre rekruttspillerne klare for det neste steget i utviklingen sin, har klubben et hospiteringssystem som skal hjelpe de med en smidigere overgang til a-laget. Hvordan hospiteringen foregår avhenger mye av a-laget, og klubben har ingen offisiell liste med spillere som er med i en hospiteringsplan. Mellom a-trenerne og rekruttene finnes det likevel en uoffisiell liste med spillere som er mest aktuelle, men hvilke spillere det er kan variere fra uke til uke. Dette har gjort at mange rekruttspillere har fått trent flere ganger med a-laget i oppkjøringsperioden og i tillegg fått debutere for a-laget i flere treningskamper. Denne fremgangsmåten fremstår som viktig når en vet at karriereoverganger kan være utfordrende for unge idrettsutøvere (Enoksen, 2002a; Stambulova, 2009; Stambulova, et al., 2009).

Klubben har to hospiteringsmetoder: *Tilfeldig hospitering* og *periodisert hospitering*. Tilfeldig hospitering går ut på at a-laget trenger spillere på kort varsel, og da blir det en diskusjon mellom a-trener og rekruttene om hvem som skal få hospitere. Både under en lunsj jeg hadde med trenerne og under intervjuet med trener 1 fikk jeg overvære hvordan denne prosessen ble gjennomført rent praktisk. I min observasjonslogg skriver jeg følgende:

*«Lunsj med trenere etter spillersamtaler. Kommer forespørsel fra A om hospitering. R-trenere diskuterer hvem som er mest aktuell. Noen krav kommer fra A. Totalbelastning, skader, posisjon på banen, sosial trygghet, sosial tøffhet, kamparena mtp treningsbelastning, tid i klubben, hvem som fortjener det mest, må få fri fra skole, helst bil pga dårlig tid, er kriterier som er med på å bestemme hvilken spiller som er den beste løsningen for begge lag.»*  
(Observasjonslogg)

Som vi ser er det ikke utelukkende den spilleren med høyest potensial eller den med best fotballferdighet som til enhver tid blir sendt opp til a-laget. Det er viktigere for klubben å se på totalbilde av spilleren, altså et holistisk perspektiv på talentutvikling (Henriksen, 2010). Totalbelastningen til spilleren virker å være hovedprioriteten, med skole, kamp, trening og skader. Samtidig ser klubben viktigheten av at spillerne skal være sosialt trygge og ha en sosial tøffhet for å takle hospiteringen med a-laget. Studier viser at det finnes lovende forskningsretninger innen idrettspsykologi, og hvordan dette kan være med på å forutse idrettssuksess i områder som «mental tøffhet» (Jones, Hanton & Connaughton, 2007; Crust, 2008) og «mental styrke» (Golby & Sheard, 2004; Sheard, 2008). Durand-Bush & Salmela (2001) sier samtidig at eliteutøvere har signifikant høyere mentale ferdigheter enn de på lavere nivå og at trening og vedlikehold av mentale ferdigheter er viktig for utviklingen av et talent.

Periodisert hospitering handler om at en rekruttspiller skal være under a-laget en gitt periode. Da skal spilleren følges opp av a-trenerteamet, og denne perioden kan være på måneder, uker eller bestemte ukedager i en gitt periode. Disse hospiteringsmetodene kan være uoversiktlige og ved noen eksempler frustrerende for spillerne. Under en feltsamtale med en spiller som hospiterer en del med a-laget, men som ønsker å spille på en bedre kamparena enn hva rekruttlaget kunne tilby, uttrykte sin frustrasjon slik:

*«Hvis jeg får hospitere regelmessig med A er det greit å bli værende, men jeg burde få noen lovnader om hospitering. Jeg får ikke så mye informasjon om det.»* (Spiller 5, feltsamtale)

Samtidig kan det virke som at hospiteringssystemet påvirker gruppen på en mer positiv måte ved å motivere og inspirere rekruttspillerne til å ta nye steg i sin utvikling. Det ser også ut til å virke positivt på spillerne at klubben ikke har én gruppe på for eksempel seks spillere hvor bare disse får lov til å hospitere med a-laget. Ved å ha et større perspektiv på hospiteringen tror trenerne at alle rekruttspillerne tenker de skal være den neste som får hospitere, samtidig som spillerne skjønner hvem som kan være mest aktuell. Gjennom en prosess spillerne har hatt med sine trenere har de arbeidet frem en individuell utviklingsplan, og disse planene er skrevet ut og hengt opp på plassen til spillerne i garderoben. Her står det blant annet hvilket

mål for sesongen spillerne har, og jeg la merke til at mesteparten har notert ned «trene med a-laget» som sitt viktigste mål. Dette viser at spillerne har høy grad av selvsikkerhet (Vanden Auweele et al., 2001; Holt & Mitchell, 2006) og selvvurdering (Nerland & Sæther, 2016) ved at så mange tror og håper de skal få trene med a-laget, noe som er en god forutsetning for å komme opp på elitenivå.

### *A-laget*

A-laget har som sagt en helt reel rolle med hospitering for rekruttgruppen. Bare i sesongoppkjøringen har det vært 10-12 spillere som allerede har vært innom a-laget på en eller annen måte. Det kan ha vært trening, spilt treningskamper eller sittet på benken i treningskamper. Det er altså et a-lag som har direkte kontakt med en stor del av rekruttgruppen. Relasjonen virker å være sterk, noe spiller 1 forsterker ved å beskrive hvordan han synes det er å være på a-trening:

*«Jeg synes det er et bra a-lag som tar imot oss hospitanter veldig godt. De vil oss bare godt, selv om vi kan få en kjeftsmell i ny og ne. De vil bare at det skal være kvalitet på trening og at vi skal levere det vi kan når vi er der. Jeg må si de har tatt imot oss hospitanter og rekruttspillere veldig godt. Spesielt ungguttene på a-laget tar imot oss og jeg føler vi blir en del av dem. Det føles ut som om de er kompisen mine de også selv om jeg ikke har kjent de spesielt lenge» (Spiller 1)*

Akkurat samme inntrykk sitter trenerne igjen med, og i sitatet under gir trener 1 sin beskrivelse av relasjonen opp til a-laget:

*«Rekruttspillerne synes det er kjempeartig å være på a-trening fordi det er så god stemning med a-spillerne. Dem får litt tyn når dem ikke jobber eller noe sånt, mindre tyn enn jeg skulle ønske dem fikk, men dem som er med a-laget mye nå føler de begynner å få venner i a-gruppa. Det er såpass aksept opp og mellom gruppene. (Trener 1)*

Carlson (1993) skriver at en viktig faktor for suksess i hvilken som helst sport, men kanskje spesielt fotball, er sosialiseringen innad i den idrettskulturen man tilhører. Dette er noe rekrutttrenerne og a-trenerne jobber mye med, nettopp å bygge sterke bånd og en folkelighet mellom rekrutt og a-lag. De vil at rekruttspillerne skal bli integrert og få en god inngang til a-laget. Et slikt inkluderende treningsmiljø, med trygge sosiale relasjoner og vennskap er helt avgjørende for å skape et suksessfullt utviklingsmiljø (Henriksen, 2010). Det er også avgjørende å ha en felles aksept for at prestasjonsnivået kan variere, men dette skal kompenseres med å være god på alt som er gratis. Det vil si innsats, vilje og vise at man vil være der ved å for eksempel være først til å samle utstyr.

En annen verdifull grunn til den gode relasjonen mellom de to gruppene er deres felles kamparena i 4. divisjon. Dette er en arena hvor a-spillere som ikke startet forrige a-kamp og



som trenger kamptrening møter rekruttspillerne. Dette blir for rekruttspillerne et naturlig utviklingsmiljø hvor de får referanser fra a-spillere nivåmessig, samt at de får «mesterlærere» så tett. Ordet «mesterlærer» er noe klubben bruker jevnlig i beskrivelsen av klubbmiljøet, og hvordan de vil at de eldre spillerne skal lære bort kunnskap og erfaring til de yngre (Ranheim fotball, 2016a; 2016b). Henriksen (2010) har i sin doktorgradsavhandling en hypotese om at suksessfulle idrettsmiljøer vil ha noen felles trekk. Ut ifra sin studie viser det seg at et miljø bestående av fremtidige og nåværende eliteutøvere, med eliteutøvere som tar imot de yngre og er villig til å overføre sin kunnskap, er viktig for suksessen i et talentutviklingsmiljø.

Spiller 1 underbygger verdien av dette i følgende sitat:

*«Så tror jeg det hjelper veldig mye at vi har 4. divisjon, forhåpentligvis 3.divisjon neste år, som gjør at det ca blir 50/50 med spillere der. Da blir det sånn at rekruttlaget kommer mer inn i a-laget, og det synes jeg er veldig bra.» (Spiller 1)*

Et suksessfullt talentutviklingsmiljø baseres i utgangspunktet på i hvilken grad et miljø evner å produsere eliteutøvere (Henriksen, 2010). Her bruker derimot Ranheim flere tilnæringer for å si de er suksessfulle med å utvikle eliteutøvere. Rekruttmiljøet måler suksess ut ifra et kortsiktig perspektiv, langsiktig perspektiv samt hvilken grad de kan være med å hjelpe a-lagsspillerne. Det kortsiktige og langsiktige perspektivet handler om å ha gode relasjoner til naboklubbene og bruke de aktivt for videre utvikling. Dette går jeg nærmere inn på i kapittel 6.1.3. I hvor stor grad rekruttlaget klarer å serve a-laget med både spillere på trening, men også gi et godt nok kamptilbud for de som trenger kamptrening fra a-laget, mener klubben sier noe om deres suksess. Grunnen til at klubben investerer i rekruttlaget er mye på grunn av verdien av å ha et toerlag for a-laget. Trener 1 forklarer verdien av rekruttlaget på denne måten:

*«At vi har rekruttspillere som er kvalitativt gode nok til å trene med a-laget og serve a-laget, at vi har spillere som via samarbeidsarenaen ranheim 2 får stimuli fra a-spillerne og at a-spillere utvikler seg der. At rekruttspillerne hjelper til å utvikle a-spillerne, det mener jeg er suksess. Hansen [anonymisert] spilte hvor mange kamper for ranheim 2 i fjor før han etter hvert tok Oboslugaen med storm. Spillere som bruker den arenaen for å etablere seg og trene seg opp til det nivået de skal være.» (Trener 1)*

A-laget skal ha en god hospiteringspool for å være fleksibel i forhold til treningshverdagen og for at de skal få gjennomført kvalitetsøkter, samt være en ekstra kamparena for a-spillerne. Det er én av grunnene til at rekruttgruppen eksisterer, og da ser vi at a-laget er alltid de som blir prioritert først. Samtidig er en slik modell vanlig blant eliteklubbene i fotball, og det kan være vanskelig å komme utenom denne løsningen. På en annen side er det ikke gitt at det skal være sånn, og alternative løsninger er verdt å diskutere.

Kamphverdagen til rekruttgruppen styres altså fra a-lagsnivået. Når a-treneren tar ut laget sitt for eliteserien gir det påvirkning på hvem skal spille 4.div fra a-gruppen, hvem som skal spille 4.div fra a-gruppen gir påvirkning på hvem som skal spille 4.div fra rekrutt, som igjen gir påvirkning på hvem som skal spille juniorfotball i 0.div. Hvem som spiller 0.div påvirker hvem rekrutt eventuelt sender ned til 1.div for å spille sammen med juniorgruppa. På grunn av at a-laget påvirker hvilken kamparena rekruttspillerne skal utvikle seg i, kan det by på utfordringer. Dette kom frem under en av spillersamtalene jeg fikk overvære. Her kom det frem at rekruttspilleren ville slite med spilletid i 4.divisjon på grunn av direkte konkurranse med en a-spiller. Dette viste seg også å være tilfelle for flere, noe som ikke vil være heldig med tanke på utviklingen til rekruttspillerne. Samtidig har klubben en løsning på problemet ved å ha gode relasjoner med klubbene i nærmiljøet. Dette kommer jeg tilbake til i kapittel 6.1.3. I sitatet under viser samtidig spilleren at han er motivert til å vise seg frem uansett hvilken kamparena det er:

*«Utfordring for spiller er A-spiller som kommer til å spille mye Ranheim 2. Kan være et problem med spilletid. Trener gjør spiller oppmerksom på veldig sterk konkurranse. Spiller motivert til å vise seg frem uansett hvor han spiller, selv om han på ned på jr-kamparena.»*  
(Observasjonslogg, spillersamtale spiller 6)

Under tiden min inne i miljøet forkom det flere mønstre og handlinger mellom rekruttgruppen og a-laget. A-laget trener stort sett rett før rekruttgruppen, om det er på samme bane eller på nabobanen så var det uansett på samme område. Rekruttspillerne har dugnad på alle hjemmekampene til a-laget. Det vil si at de er en del av å få a-lagskampene til å fungere. Det kan være vakter, kiosk, ballgutter eller ansvar for å filme kampen som skal bli brukt til analyse. De er også med på andre dugnader for a-laget, slik som for eksempel billotteri. De bruker a-laget aktivt som referanse ved å bruke videobilder fra a-kamper inn mot gruppen som helhet, men også enkeltspillere. Treningsområdet er veldig åpent, og dette gjør at hvem som vil kan komme og se på. Alltid når a-spillere og rekruttspillere møter hverandre på treningsområdet hilser de på hverandre. Under oppvarmingen på en rekruttkamp oppdaget jeg at hovedtreneren og kapteinen for a-laget sto og fulgte med ute på banen. Dette hadde også trener 2 fått med seg, og beskriver hendelsen og nærheten til a-laget slik:

*«Det er klart rekruttspillerne ser det. Det hadde jo ikke skjedd i Rosenborg, tror jeg da. At det hadde vært så tett så nært. Det blir en annen nærhet, også til referansenivået.»* (Trener 2, feltsamtale)

I Aalbergs masteroppgave (2014) om utviklingsmiljøet i Rosenborg fant han ut at avstanden mellom U19-gruppen og a-laget er stor, både fysisk og kulturelt. Det var en mangel på nærhet og sammenfallende kommunikasjon, noe som fører til en vanskeligere karriereovergang for

unge utøvere. Ranheim prøver derimot å bruke a-laget aktivt som en referanse ved å gjøre avstanden, både fysisk og kulturelt, så tett og familiært som mulig. Spiller 1 oppsummerer den sterke tilknytningen fra en rekruttspillers perspektiv slik:

*«Jeg vil faktisk sammenligne vårt rekruttlag med deres a-lag. Hvertfall med tanke på samhold og fellesskap. A-laget er jo en kompisgjeng av en annen verden.» (Spiller 1)*

### **6.1.2 Mikronivå – Det ikke idrettslige domenet**

Mens det forrige kapittelet har fokus på de idrettslige komponentene, vil jeg i dette kapittelet presentere elementer under det ikke-idrettslige domenet. Det består av bestanddeler som holder til utenfor idretten, men som samtidig kan påvirke utviklingen til utøverne. Beskrivelse av jevnaldrende, familie og skole vil bli belyst og sett på hvordan de er med på å påvirke de unge talentfulle utøverne og miljøets grad av suksess. Figur 6 viser at jevnaldrende og familie ligger lenger unna spillergruppen, enn hva skolen gjør. Det illustrerer at skolen har en større påvirkningskraft i det daglige arbeidet på spillerens utvikling, mens jevnaldrendes og familiens påvirkning virker å ha mindre effekt.

#### *Jevnaldrende*

Det er ikke alltid like enkelt å kombinere venner med satsing på fotball, noe som også er tilfellet for flere spillere i rekruttgruppen i Ranheim. Spesielt venner utenfor idrettskonteksten. Trener 1 har hatt samtaler med flere spillere som har sluttet, og her kom det frem at de ikke føler de får nok tid til å være med kompiser. De føler at de ikke har noe liv og at de ikke ønsker å holde på med dette lenger. Slike tilfeller er også aktuelle for rekruttgruppen nå, og under en av spillersamtalene mellom spiller 4 og trener 1 kom det frem at balansen mellom venner og fotball er vanskelig:

*«Tungt for spiller. Ork til tider. Svinger mye ift energi og lyst. Trener bekymret for totalbelastningen.» (Observasjonslogg, spillersamtale spiller 4)*

Csikszentmihalyi og kollegaer (1993) har hevdet at krav om økt tid og oppmerksomhet i idretten må ses i sammenheng til ungdomstidens økte behov for interaksjon med jevnaldrende. Dette gir en potensiell kilde til konflikt, og bekymringer om vennskap kan være barriere for talentutviklingsprosessen. Slike utfordringer og problemstillinger har trenerne og klubben tiltak mot. Under min andre observasjonsperiode la jeg merke til at en av de beste spillerne ikke hadde vært på noen av treningene, og jeg spurte trener 2 om spilleren er skadet eller kanskje har fått fast hospitering med a-laget. Det viste seg at spilleren begynte å kjenne

på verdien av å bruke tiden på fotball kontra venner. Under slike caser prøver trenerne å holde igjen spilleren et par måneder for å se om det snur. Trener 2 beskriver situasjonen slik:

*«Vi har en spiller nå hvor vi tar ned litt treningsbelastning fordi han kjenner litt på det, at han bare trener tre ganger i uka nå for å ta en evaluering på om 'boosten' kommer opp igjen for så å fortsette. Han er en som trener med a-laget og er aktuell for å kanskje bli a-spiller om et par år bare. Men fotball er ikke alt enda, så han kjenner på at det er hardt og mye. Så da prøver vi å være fleksibel der da.» (Trener 2, feltsamtale)*

En studie om psykososial dyktighet for fotballtalenter som er på vei til å slå gjennom som profesjonell, identifiserer Holt og Dunn (2004) viktige psykologiske faktorer for suksessfull utvikling i fotball. Her fant de ut at disiplin og villighet til å ofre tid med venner sto sentralt. Slike tiltak sammenfaller med det Hvid Larsen et al. (2012) fant ut i sine studier om psykososiale ferdigheter blant unge talentfulle fotballspillere. Evnen til å styre og regulere sin utvikling og evnen til å utnytte sosiale ferdigheter er viktige faktorer for å oppnå suksess. De sier videre at studier som kan vise hvor dyktig talentfulle utøvere er til å utnytte psykologiske ferdigheter kan si noe om talentets utvikling.

Samtidig viser rekruttgruppen at de har en veldig sammensveiset gjeng, og Helen og kollegaer (1999) fant ut i sine studier at utøvere med sterke relasjoner med jevnaldrende i idretten kan lettere dedikere sin tid til idrettslige aktiviteter, selv om dette betydde redusert tid til å pleie vennskap utenfor idretten. Trener 1 forteller likevel at en del spillere er sårbare på trening hvis ikke de rette kompisene alltid er der, og utdyper videre:

*«Rekruttgruppen er en veldig sammensveisa gjeng, og noen av dem blir både litt passiv, men også bedre på trening hvis ikke et par andre er der. For det blir så sosialt at det hender at det sklir ut. Så er det noen som er avhengig av det sosiale miljøet for å se verdien av å komme hit.» (Trener 1)*

Et slikt vedlikehold av det sosiale aspektet blir gjort ved å arrangere et par utenomsportslige aktiviteter i løpet av sesongen, samt dra på en årlig treningsleir. Spiller 1 forteller at etter den siste treningsleiren ble gruppen mer samkjørt og samholdet ble bedre. I løpet av turen ble mange teambuildnings-oppgaver laget av trenerne, og hele gruppen satt sammen hver kveld og spilte kort og yatzy. Trenerne hadde også delt opp i fem grupper og det ble arrangert interne konkurranser slik som «gripe mikrofonen», «alias» og «gruble». Slike sosiale sammenkomster er med på å skape trygge sosiale relasjoner og vedlikeholde vennskap, som vil gi en positiv effekt i gruppen (Henriksen, 2010).

En annen faktor som ser ut til å påvirke rekruttspillerne er at mange er opptatt av å få en sosial status, noe man får av å spille i Ranheim, ifølge trener 1. Dette blir spesielt tydelig når de skal spille mot naboklubbene, for her møter rekruttspillerne kompisene sine. Trener 1

sier det betyr mye å vinne over kompisene sine, men det betyr enda mer å ikke tape eller at noen av kompisene scorer mot dem. Treneren hadde spurt spillerne sine etter en kamp de hadde tapt og en tidligere lagkamerat hadde scoret to mål mot dem, om hvor mange som sitter og tenker over den tidligere lagkompisen og hans to mål. Halve gruppen rekte opp hånden og syntes det var sårt. Trener 1 sier videre:

*«Dem er mer opptatt av at han scora to mål og at det blir kjipt å møte han på skolen i morgen fordi jeg går i klasse med han og da kommer han til å gi meg tyn, enn å finne detaljer på hvorfor tapte vi, hva kan jeg gjøre bedre. De er sårbar enda der altså ganske mange på den sosiale statusen.» (Trener 1)*

Samtidig sier han dette er normalt og god læring for spillerne. Dette samsvarer med hva Stambulova (2009a) fant ut i sin studie. Et talents potensiale handler i like stor grad om evnen til å utvikle og utnytte sine ressurser til å håndtere utfordringer både på og utenfor idrettsarenaen.

### *Familie*

Trenerne prøver å forholde seg i minst mulig grad til foreldrene, og vil heller ansvarliggjøre spillerne enda mer. De vil behandle spillerne som unge voksne ved å gi beskjeder, kalle inn til møter og spillersamtaler direkte til spillerne. Denne tankegangen går hele tiden igjen i rekruttgruppens filosofi, og er en del av prosessen med å utvikle hele spilleren og ansvarliggjøre dem. Ranheim rekrutt bruker samtidig en egen facebookside til informasjon der alle foreldrene, spillerne og støtteapparat er med. Trener 1 gir et tydelig bilde på hvordan han ønsker forholdet til foreldrene i sitatet under:

*«Hadde det vært opp til meg er det de [spillerne min anm] som hadde fått tilsendt fakturaen for treningsavgift, så får de ta ansvar om å ta den med hjem og organisere alt det med dem hjemme. Men jeg vil så langt det lar seg gjøre forholde meg til spilleren.» (Trener 1)*

Den eneste faktoren som trenerne kan merke påvirker spillerne er såkalte «caseforeldre». Det kan være to-tre foreldre med enorme ambisjoner på vegne av barna sine, og kommer med en forestilling om at de kan mye og skal overstyre trenerne. Samtidig har rekruttgruppen én forelder som er med i støtteapparatet. Uten han ville de ikke fått gjennomført ulike tester og fått oppfølging rundt dette. De ble også avhengig av en forelder når de skulle gjennomføre spillermøter og spillersamtaler i en treningshall utenfor byen. Rekruttgruppen hadde ikke rett til å bruke disse møtelokalene, men på grunn av en forelder som hadde nøkkel fikk de være i disse lokalene helt frem til trening. På denne måten ble dagen effektivisert med tanke på dødtid mellom møtene og trening. Foreldre som stiller til dugnad er også en viktig del av klubben.

Flere spillere jeg kom i kontakt med snakket om hvordan foreldrene deres var med på å støtte opp, for eksempel ved å kjøre til og fra trening, legge til rette med kosthold, være tilskuer og heie eller hjelpe til med egentrening. Spiller 1 gir uttrykk for hvordan faren har påvirket hans utvikling, og skal ha mye av æren, i sitatet under:

*«Han har vært med meg fra dag én da jeg ville drive med fotball og helt til nå egentlig. Han har alltid vært der, han har tatt trenerkurs på grunn av meg. Han har alltid ville følge opp meg og ta det videre, og vil at jeg skal bli så god som jeg vil. Vi har noen timer på banen bare jeg og han med trening og terping. Det er mye trening som ligger bak, men han synes det er artig å drive med fotball og han har ikke gått lei enda hvert fall.» (Spiller 1)*

En forelder jeg kom i kontakt med under en trening uttrykte sin store støtte til sønnen sin. Han henter sønnen på skolen slik at han skal få nok tid til å forberede seg til trening på en optimal måte, og i tillegg ligger det mat ferdiglaget som spilleren kan få i seg med en gang når han kommer hjem. Faren hadde også bygget om låven sin til en kunstgressbane hvor han gjennomførte egentrening med sønnen sin. Familie som aksepterer og anerkjenner utøverens idrettslige dedikasjon gir et godt utgangspunkt for en spillers utvikling (Henriksen, 2010). Familiens innflytelse, støtte og positive holdning til idretten er også viktig for utviklingen under hele perioden av oppveksten (Williams & Reilly, 2000; Côté, 1999).

### *Skole*

Ranheim har ikke et formelt samarbeid med skolen. Spillerne er spredt rundt på fire forskjellige skoler hvor flesteparten går idrettslinjen eller studiespesialiserende. De som går idrettslinjen har to fotballøkter i uken i tillegg til to kroppsøvingstimer. Både trenerne og spillerne er klar på at det er store utfordringer i forhold til totalbelastningen. Når det kommer til fotballøktene på skolen er det sjeldent noe problem. Trenerne og fotballærerene virker å ha et tett samarbeid og forståelse for hverandres situasjoner. Dette gjelder også de fleste lærerne på skolen. Hvis en spiller skal på hospitering når a-laget har trening før skolen er ferdig, har lærerne forståelse og gir spilleren fri. I følgende sitat gir spiller 3 sitt inntrykk av forholdet mellom trenerne på de forskjellige arenaene:

*«Skoletrener og klubbtrener har et ganske tett forhold når det kommer til belastning, og begge parter er flinke til å justere, regulere og fortelle hvor og når man skulle trene eller stå over.» (Spiller 3, feltsamtale)*

Dette samarbeidet ser ut til å fungere fint uten et formelt samarbeid. De har en tett dialog og er bevisst på hvordan de løser ulike situasjoner. Denne lojaliteten gjelder begge veier, slik at klubben viser forståelse når spillere må gjennomføre klasseturer og obligatoriske aktiviteter, og skolen viser forståelse for å slippe spilleren fra skolen når det gjelder trening eller kamp.

Klubben kaller det et uformelt samarbeid, og det virker ikke som skolen og klubben står i noen konkurranse ovenfor hva som er best for spilleren (Bourke, 2003; McGillivray & McIntosh, 2006). Dessverre er det ikke bare harmoni i samarbeidet. Mange av spillerne opplever et reelt problem av lite forståelse fra kroppsøvingslærere som nekter dem å stå av harde kroppsøvingstimer når et slikt behov er tilstede. Trener 1 forklarer situasjonen slik:

*«De [kroppsøvingslærerne, min anm] kan finne på å ha 3000-meter dagen etter kamp. Vi hadde en spiller senest i går som hadde 3000-meter dagen etter kamp som ikke fikk fri. Som er kjempespesielt. Vi sliter med å få gjort noe med det, og vi snakker med toppfotball lærerne og dem sliter også med å påvirke gymlærerne.» (Trener 1)*

På grunn av at det ikke er et formelt samarbeid har ikke klubben noe de skulle sagt. En slik faktor som ikke viser noen forståelse for idretten og kravene som følger, er med på å påvirke utøveren negativt i forhold til håndtering av totalbelastningen (Henriksen, 2010). Dårlig koordinering mellom skole og idrett er med på å øke sannsynligheten for at utøverne slutter i idretten (Enoksen, 2002a), og dette kan igjen føre til problemer, stress og indre konflikter hos den enkelte utøveren (Christensen & Sørensen, 2009). Videre har en undersøkelse av talentfulle danske fotballspillere avdekket at konflikten blir underkommunisert og setter utøvere i en vanskelig situasjon. I stedet for å bli adressert som institusjonelle og byråkratiske samhandlingsproblemer, virker det å være opp til utøverne selv å løse disse problemene (Christensen & Sørensen, 2009). Dette problemet ser det ut til at klubben arbeider med og er åpen med spilleren om. I sitatet under forklarer trener 1 hva klubben tenker rundt ansvaret spilleren har til skolen og sin egen utvikling:

*«Der igjen, spilleren må eie sin egen utvikling. Vi må prøve å lære opp spilleren i å være god på skoledialogen, så prøver vi å legge til rette så mye som mulig.» (Trener 1)*

Dette er i tråd med hva Stambulova (2009a) sier om at et talents potensiale handler i like stor grad om evnen til å utvikle og utnytte sine ressurser til å håndtere utfordringer både på og utenfor idrettsarenaen. Klubben ønsker å lære spillerne å være selvstendige og selvrefleksive, noe som er viktige psykologiske faktorer for å oppnå suksess (Hvid Larsen et al., 2012). Klubben har stadig diskusjoner om det er noen verdi for dem å ha et formelt samarbeid med tanke på den økonomiske pakken. Klubben stiller spørsmålsteget ved om det er en god nok ressurs som vil gi klubben bedre forutsetninger til å optimalisere treningshverdagen og totalbelastningen til spillerne, som igjen vil kunne resultere i at rekruttspillerne tar steget opp på a-laget. Vil det gå imot klubbens visjon om å utvikle hele spilleren ved å sy puter under armene deres? En slik balansegangen er ikke enkel. Rosenborg har et slikt samarbeid (Aalberg, 2014), og klubbene har diskutert seg imellom hvordan kravene til spillerne vil endre

seg ved et slikt tilbud. Trener 1 forklarer hvordan dette kan være med å påvirke spillerne i situasjonen under:

*«Både vi og Rosenborg er ganske tydelig på at når vi først legger så mye til rette, blir kravet til spilleren så mye høyere og. Det er viktig. Det at kravet til spilleren ikke er likt når fasilitetene blir bedre, da må vi forvente så utrolig mye mer av spilleren. For da det er ikke noe støy spilleren kan skynde på. For alt er lagt til rette, og da må leveransen komme. Og det er litt sårbart også tror jeg, for mange da.» (Trener 1)*

Ranheim har ikke penger å gamble med, og derfor bør det ligge noen klare forventninger til alle involverte. Klubben argumenterer med at kravene til spillerne må bli høyere hvis de får hverdagen sin mer lagt til rette. Sammenhengen mellom å få mer hjelp fra omgivelsene og høyere forventninger er på sin plass, men spørsmålet er i hvor stor grad. Det er uansett flere positive faktorer ved å ha et formelt samarbeid. Fleksibilitet når det kommer til å ta ut spillere til trening, hospitering og for å kontrollere totalbelastningen bedre er noen av disse. Problemet ligger i at spillerne er spredt rundt på fire forskjellige skoler, og ikke alle går idrettslinje med toppidrett. Det vil gi utfordringer hvis man skal ha et formelt samarbeid med fire forskjellige skoler og koordinere alle disse opp mot for eksempel treninger. Samtidig er det ingenting som tilsier at en slik løsning er umulig å ordne. Rosenborg velger å samle alle på en skole, noe som kan være målet for rekrutt hvis et samarbeid skal på plass. Dette vil på en annen side kunne by på utfordringer når det gjelder selvstendige skolevalg for spillerne. Klubben vil da kutte alternativene, og flere vil kanskje ikke få den studieretningen de ønsker. Å fokusere på å utvikle framgangsrike utviklingsmiljøer som helhet er viktig, og for å klare det vil noen valg være mer utfordrende enn andre, og det vil være vanskelig å få i både pose og sekk.

### **6.1.3 Makronivå – Den større kontekst**

I kapittel 4.2 beskriver jeg at makronivå vil inneholde forskjellige kulturelle elementer og nasjonale idrettsorganisasjoner som vil ha en innflytelse på de unge utøverne. I min beskrivelse av talentutviklingsmiljøet i Ranheim ser vi at den skiller seg ut ved at ingen av disse elementene i særlig grad påvirker klubben. Det eneste elementet som hadde stor nok innflytelse på makronivå var relasjonen mellom Ranheim og naboklubbene. I figur 5 ser man at 'klubber i Trøndelag' holder til på det idrettslige domenet, og dette elementet er ikke i direkte interaksjon med spillerne på daglig basis, men er samtidig med på å bestemme utviklingsforløpet til spillerne.



## *Klubber i Trøndelag*

Ranheim har ikke noe formelt samarbeid med noen klubber, men jobber likevel mye med å opprette og vedlikeholde relasjoner til klubbene i Trondheim. Visjonen til Ranheim er å realisere drømmene til unge trønderske talenter, og dette må de ha hjelp til fra klubbene i Trøndelag. Klubben innrømmer det blir et for langt steg fra rekrutt til a-laget, og det er helt nødvendig å sende spillerne ut til klubber og lag som kan tilby a-lagsfotball på et nivå spillerne kan utvikle seg i. Klubben er klar på at suksessfull talentutvikling ikke utelukkende handler om å få rekruttspillere direkte opp på a-laget, men likeså mye å sende de ut til 3.divisjons- og 2. divisjonsklubber hvor de får spille fast, og forhåpentligvis ha utviklet seg så mye at de kan komme tilbake til a-laget til Ranheim. Ranheim sier det til syvende og sist handler om spilleren og ikke klubben. I sitatet under forsterker trener 1 denne tankegangen:

*«Vi er opptatt av at spillerne i Trøndelag skal ha de beste forutsetningene for å bli god. Det er vi krystallklar på til alle klubber vi er i dialog med. Da blir de happy. Det er egentlig slik vi pleier forholdene [til klubbene i trønderlag, min anm]. Det er ikke klubbene i Trøndelag som er viktig, det er spilleren som er viktig. Alle vi andre er egentlig tilstede for å legge til rette for spilleren.» (Trener 1)*

De ønsker å gi den enkelte spiller utfordringer som til enhver tid er tilpasset deres ferdighetsnivå og progresjon. For noen vil Eliteserien være riktig plass, for andre kan 4. divisjon være mest aktuelt. Et individs utviklingsforløp er mangfoldig og unikt, og en klarer i liten grad å ta hensyn til alle eventualiteter slik at en med sikkerhet kan predikere hvem som kommer til å bli best (Helsen et al., 1998; Helsen et al., 2000; Helsen et al., 2005). Klubben har derfor en utviklingsmodell og ulike suksesskriterier de jobber etter. Det kortsiktige suksesskriteriet handler om å få spillere så gode at de kan spille fast for et lag i nærområdet som har et høyere nivå enn rekruttstallen. Trener 1 gir et eksempel på kortsiktig suksess på denne måten:

*«Hvis jeg kan sende fra meg første års seniorer, eller siste års juniorer, til en 2. eller 3. divisjonsklubb og de spiller så er det definert som suksess for oss.» (Trener 1)*

Videre påpeker Trener 1 at det konkrete målet med rekrutt er å få spillere så gode at de spiller fast for disse lagene. Poenget mener han er at de skal være så gode at de kan gå rett inn i startelleveren til de relaterte klubbene i Trøndelag, for så å utvikle seg der og en dag bli gode nok for a-laget til Ranheim. Klubben har nå klart å sende flere spillere ut i naboklubbene som spiller i 3. divisjon og 2. divisjon, og disse spillerne blir fulgt nøye med av klubben for å se om de kan høste frukter av dem. Ut ifra dette kan vi si at klubben har klart å oppnå sine mål om kortsiktig suksess ved flere tilfeller, og så er det for tidlig å si om denne

utviklingsmodellen vil gi den langsiktige suksessen klubben helst vil ha, som trener 1 beskriver i sitatet under:

*«På lengre sikt hvis den spilleren da går videre og etablerer seg på elitenivå så er det virkelig suksess. Skikkelig suksess. Hvis han går direkte opp på elitenivået [for Ranheim, min anm] fra rekruttstallen er det det optimale. De to tingene er det langsiktige målet.» (Trener 1)*

Det finnes likevel noen eksempler på a-spillere som har gått under utviklingsmodellen som klubben ønsker å ta i bruk. I sitatet nedenfor kommer trener 1 med et eksempel fra en a-spiller om hvordan utviklingsmodellen kan se ut:

*«Kom fra en trønderklubb [anonymisert] som 15åring, var i Ranheim fra han 15 til han var 19, gikk ut til en annen trønderklubb [anonymisert], spilte seniorfotball i 2. divisjon for klubben, presterte og ble bedre og bedre der, kom tilbake som 23åring til Ranheim a-lag. Det er jo det vi ønsker, der har jo modellen truffet midt i blinken.» (Trener 1)*

En slik langsiktig tilnærming til talentutvikling virker i teorien optimal med tanke på at spillerne vil oppleve lite press fra klubben om at de forventer å ta steget opp på elitenivå med en gang. Tidligere i oppgaven har jeg beskrevet miljøet som svært støttende med god kommunikasjon om at erfaring fra seniorfotball vil være gunstig for utviklingen til spillerne, og spillere som anerkjenner dette. Sett i sammenheng med dette og måten klubben måler suksess på kan det tenkes at spillerne vil oppleve at fokus ligger på mestring og utvikling istedenfor et kortsiktig fokus om å bli god så fort som mulig. Disse trekkene er positive kjennetegn for å oppnå suksess, ifølge Henriksen (2010). Ved å følge opp spilleren selv om man ikke er i klubben lenger vil dette gi spilleren følelsen av at klubben fortsatt har troen på han. Samtidig kan det slå tilbake ved at det kortsiktige målet har fokus på at man bør være god nok for å gå rett inn på laget i en 3.- eller 2. divisjonsklubb. Dette vil heller få motsatt effekt hvis spilleren ikke er god nok, og man kanskje vil sitte igjen med en følelse av å ha sviktet i utviklingen.

Ranheim er en klubb som baserer seg på unge trønderske talenter, og disse spillerne blir hentet til a-laget fra klubber rundt i hele Trøndelag. Hvordan a-laget velger å hente inn nye spillere skal i utgangspunktet ikke påvirke rekruttspillerne i særlig stor grad, men på grunn av Ranheims spesielle filosofi om å hente unge lovende trøndere, kan det gi mistydende signaler. Ved spørsmål om rekruttspillerne følte på frustrasjon av å se klubben hente unge trønderske talenter fra hele Trondheim, istedenfor å se nedover i sitt eget system, svarte spiller 1 slik:

*«Det vil jeg absolutt si. Jeg tror en spiller vi hadde som dro til Nardo kunne gjort det like bra som det en spiller a-laget henta fra rosenborgjuniorerne gjør nå. Jeg tror Ranheim rett og slett må tørre å stole på sitt eget, tørre å stole på det de har produsert, enn å hente fra Rosenborg. Det tror jeg kan være en faktor til at det ikke kommer opp så mange på grunn av at vi henter fra Rosenborg.» (Spiller 1)*

Eksempelet spiller 1 viser til poengterer to ting. Det første handler om klubbens fokus på å sende spillere ut til naboklubbene. Det er umulig å si hvem av de to spillerne som ville gjort det best i Ranheim, men siden spilleren som dro til Nardo hadde vært i rekrutt over lang tid, er filosofien til Ranheim å dra ut for å skaffe seg viktig erfaring fra a-lagsfotball. Jeg har ingen forutsetninger for å uttale meg om spilleren som dro til Nardo hadde fått spilt for a-laget til Ranheim, men som spiller 1 poengterer vil det bli vanskelig for klubben å fostre opp rekruttspillere hvis de ikke får sjansen. Når spillere fra andre klubber tar deres plass vil Ranheim slite med å fostre opp egne spillere til elitenivå.

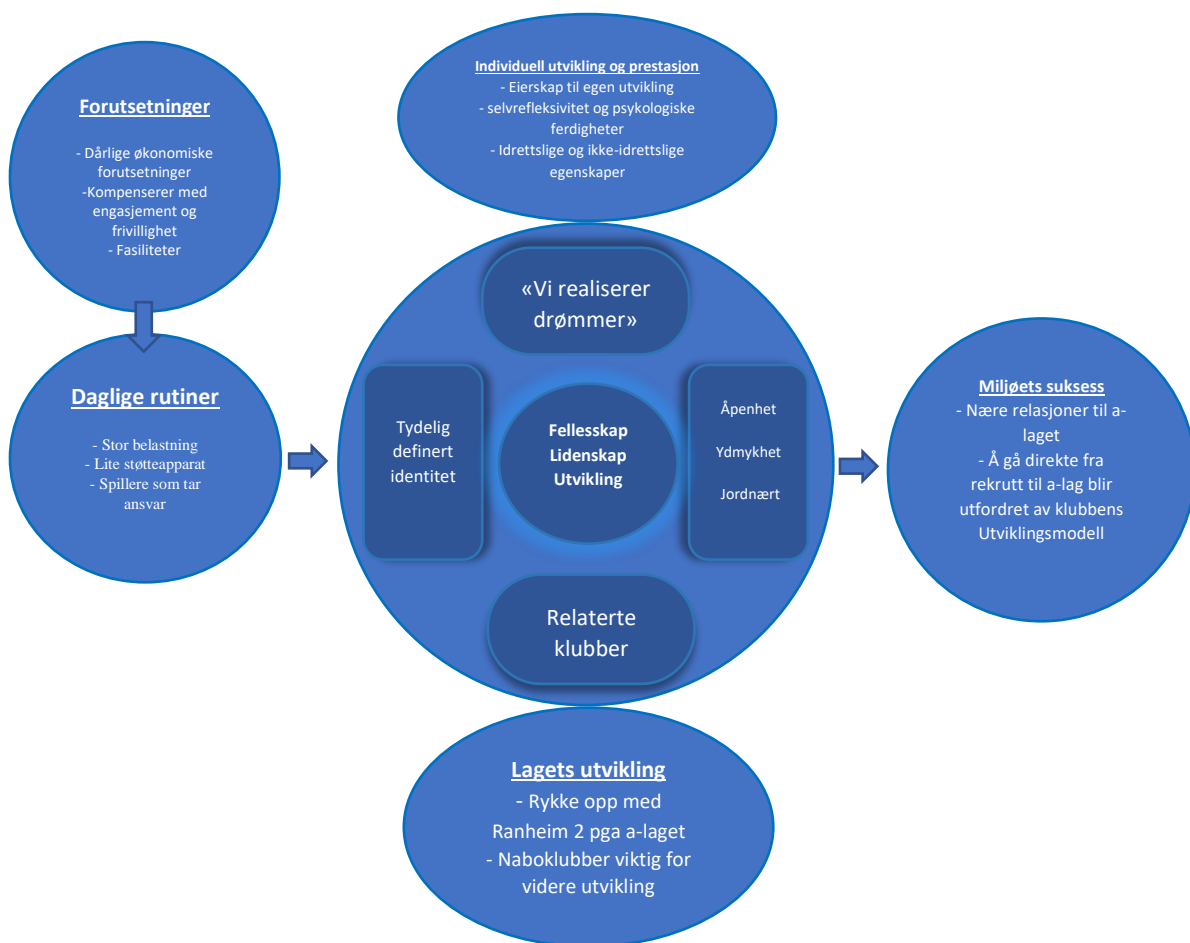
Den andre faktoren som kan være med å påvirke rekruttspillerne er Rosenborgjuniorer som ikke får videre kontrakt med Rosenborg på grunn av at de er for gamle for juniorfotballen og de ikke er sett på som gode nok for a-laget. Rosenborg omorganiserte sitt akademi ved å kutte ned på antall spillere i systemet, noe som har fått ringvirkninger for resten av klubbene i Trøndelag, og kanskje spesielt Ranheim. Det vil si at flere juniorspillere fra Rosenborg ikke har fått videre tilbud, og mange av disse har gått til Ranheims sitt rekrutt- og a-lag. For å gi et bilde på hvilken påvirkning Rosenborg har for Ranheim er det 17 spillere og tre trenere som har vært en del av Rosenborg, og som er en del av a-laget til Ranheim nå (Borgstrøm, 2018). Det betyr enda tøffere konkurranse, men samtidig et høyere nivå på trening som legger gode forutsetninger for bedre spillerutvikling. Dette samsvarer med at trenerne sier de aldri har hatt et så bra nivå i rekrutt noen gang, og siden rekrutt er for de beste juniorspillerne, uansett om man kommer fra Ranheim eller ikke, er det positivt for klubben å få så gode spillere som mulig. Men som spiller 1 poengterer gir det frustrasjon til de øvrige spillerne. En slik frustrasjon kan utvikle seg til å bli en intern rivalisering mellom spillere med fortid i Rosenborg og de øvrige spillerne, eller det kan utvikle en fokusendring fra mestring og prestasjon til et mer konkurransefokus. En slik endring i miljøets kultur og verdsettelse kan by på utfordringer, og denne utviklingen inneholder ikke positive trekk for et suksessfullt utviklingsmiljø (Henriksen, 2010). Samtidig var det andre spillere som uttrykte seg annerledes. Under en feltsamtale ga spiller 3 lite uttrykk for frustrasjon over inntoget av tidligere rosenborgjuniorer:

«Han sier det ikke påvirker han eller utviklingsmiljøet noe negativt at det kommer så mange rbk-juniorer, men at alle heller sitter i garderoben og er fast bestemt på at de skal være den første som klarer å komme opp på a-laget.» (Observasjonslogg)

Dette viser at det er forskjellige meninger innad i spillergruppen, noe som vil være normalt. Frustrasjonen over å føle seg nedprioritert av klubben er ikke heldig, men på mange måter forståelig at spillere vil bli demotivert av det (Holt & Mitchell, 2006). Samtidig er evnen til å overkomme slike hindre og ha fokus på utvikling, altså en høy grad av motstandsdyktighet, sett på som viktige faktorer for suksessfull utvikling i fotball (Holt & Dunn, 2004).

## 6.2 ESF – En forklarende modell

Mens kapittel 6.1 har en beskrivende funksjon, vil det påfølgende kapittelet prøve å strukturere faktorer som gir talentutviklingsmiljøet i Ranheim suksess, og har dermed et forklarende potensial (Henriksen, 2010). Strukturen som er presentert i kapittel 4.2 følges også her.



Figur 7: Min beskrivelse av suksessfaktorene til Ranheims utviklingsmiljø

Figuren beskriver først miljøets forutsetninger og de daglige rutinene som kommer som en konsekvens av disse. Videre begrunner jeg for den organisatoriske kulturen som preger miljøet, konkretisert som artefakter, grunnleggende antakelser og normer og verdier. Til slutt redegjør jeg kjennetegn på den individuelle utvikling og prestasjon og lagets utvikling, før jeg oppsummerer miljøets grad av suksess i kapittel 7. Figur 7 viser også hvilke elementer som trekkes frem i analysen som nå følger.

### **6.2.1 Forutsetninger**

Forutsetninger kan inkludere økonomiske-, menneskelige, og materielle ressurser, men disse forutsetningene trenger ikke nødvendigvis å være en garanti til suksess. Ranheim har et lite budsjett og sånn sett dårlige økonomiske forutsetninger. Samtidig, hvordan man velger å bruke disse ressursene er helt avgjørende å belyse, og man kan ikke forstå de økonomiske midlene som en isolert faktor. Som figur 7 viser skal jeg redegjøre for Ranheims dårlige økonomiske forutsetninger og hvordan de kompenseres for dette. Fasilitetene til klubben blir også belyst i lys av de økonomiske forutsetningene og hvordan dette er med på å legge føringer for Ranheims grad av suksess.

#### *Økonomi*

Ranheim er det laget med minst budsjett i eliteserien i moderne tid med 17 millioner kroner (Børstad, 2017). For å sette dette i et større perspektiv budsjetterer bynabo Rosenborg over 10 ganger høyere, og Vålerenga bruker budsjettet til Ranheim bare på støtteapparatet i sin klubb (Sundblom Nygaard, 2018; Børstad, 2017). Det sier seg selv at Ranheim lever i en annen økonomisk verden og har et vidt forskjellig utgangspunkt og forutsetning til å drive klubben enn mange andre konkurrenter på samme nivå. Det er innlysende at de økonomiske rammebetingelsene påvirker klubbens forutsetninger for å drive talentutvikling, og på grunn av klubbens ekstreme økonomi er det interessant å se hvordan de kompenseres dette med alt annet som er gratis.

Setter vi det nåværende budsjettet i klubbperspektiv vil vi få et enda bedre bilde på de økonomiske forutsetningene Ranheim har hatt de siste årene. I 2016 fikk klubben en konkursbegjæring og ble nødt til å selge en aksjepost for å kunne betale kemneren (Kringstad, 2016). De ble også nødt til å spare to millioner kroner siste halvåret av 2016, av et budsjett på kun 10,5 millioner kroner. Dette ga ringvirkninger på hele klubben, men kanskje spesielt de ansatte. I 2017 hadde a-laget kun to trenere til rådighet, mens rekrutt hadde en hovedtrener på 50% og en assistenttrener på 10%. Et tydelig eksempel på hvordan dette har vært med å

påvirke spillerutviklingen er når trener 1 forteller da klubben ikke hadde råd til å betale trenerkurset hans:

*«Jeg kom inn på a-lisens for to år siden også, og da fikk jeg ikke gå. Jeg hadde det i kontrakten at jeg fikk gå hvis jeg kom inn, og klubben skulle betale. Jeg kom inn, klubben kunne ikke betale. Pengene fantes ikke fordi vi holdt jo på å gå konkurs.» (Trener 1)*

Selv om budsjettet for 2018 er langt lavere enn konkurrentene, har det økt betydelig de siste årene. Dette gjør at forutsetningene først og fremst har blitt bedre når det kommer til flere og mer kompetente trenere. Som beskrevet i kapittel 6.1 er miljøet avhengig av å finne løsninger som legger best mulig til rette for spilleren i forhold til de økonomiske rammebetingelsene. Jeg har vist at å tilby en helhetlig og omfattende tilrettelegging som kjennetegner andre suksessfulle utviklingsmiljøer (Henriksen, 2010) kan være ressurskrevende for både klubben, trenerne og spillerne. Jeg har også vist at for å kompensere med en dårligere økonomi har de klart å bruke engasjementet rundt seg og ressursene de har til rådighet til det fulle. Trener 1 viser i sitatet under hvordan den frivillige ressursen er med på å definere Ranheim som klubb:

*«Så har vi en frivillig ressurs når det gjelder rekrutt, og når det gjelder rundt a-laget også for så vidt, materialforvaltere er jo frivillig, Kari [anonymisert, min anm] er frivillig ressurs rundt a-lag. Kamparrangement har vi et helt korps rundt frivillige ressurser rundt a-lag, hvor rekruttspillerne er en del av dette. Rundt rekrutt har vi to fysioer og en fysisk trener som er frivillig ressurs. Som går rett og slett på frivillig engasjement. De synes dette her er kjempeartig å holde på med og bare vil bidra.» (Trener 1)*

Et annet eksempel på hvordan klubben unytter en stram økonomi er hvordan de løser nye klær til rekruttspillerne foran hver sesong. Kampklær og treningsklær a-spillerne brukte forrige sesong blir arvet av rekruttgruppen, noe som noen spillere synes er kjedelig. Spiller 1 viser sin misnøye i sitatet nedenfor:

*«Det er ikke kjempeartig å arve slitte treningsklær etter et a-lag. Det synes vi selvfølgelig er litt kjedelig. Jeg har nå arvet ei jakke hvor det både er hull i og flere steder der det er rett før det går hull, og det er ikke snakk om å få nytt. Det er bare å være fornøyd med det du har fått.» (Spiller 1)*

Samtidig fikk jeg overvære denne prosessen, og mitt inntrykk er annerledes. Spillerne syntes det var spennende, og de begynte å sammenligne hvilket nummer på klærne og hvilken a-spiller som hadde brukt det. Dette er både sparsomt for klubben, men også et tydelig bilde på hvor nærme rekruttspillerne følte de kom a-spillerne. Slike løsninger virker å påvirke rekruttspillerne mer positivt og de føler de kommer nærmere a-spillernes, noe som Henriksen (2010) også mener er gunstig. Samtidig er en slik arve-metode med på å vise klubbens ydmykhet og jordnære tilnærming på de små tingene som kan spare inn viktige kroner, og

som betyr minimalt for spillerens utvikling. Hvorvidt rekruttspillerne hadde løpt fortere eller skutt hardere med helt nye klær er høyst tvilsomt.

Selv om økonomien er stram og bremser et bredere handlingsrom, bruker aldri klubben dette som en unnskyldning eller bortforklaring på deres talentutviklingsarbeid. De har slått seg til ro med hva de har til rådighet og velger heller å skryte av dugnadsånd, frivillighet, kjærlighet for klubben og evnen til å jobbe hardere og smartere enn andre, som viktigere suksessfaktorer enn en bedre økonomi. Alle disse elementene kommer gratis, og er kjernen i klubbens utviklingsmiljø. Bedre økonomiske forutsetninger gjør åpenbart hverdagen smidigere og bedre tilrettelagt, men hvor mye penger en råder over blir i det store bildet vurdert som mindre viktig. Mangelen på penger og trenere kan være med å demotivere spillerne, men på grunn miljøets mentalitet, et sterkt samhold og gode relasjoner gjennom hele klubben kan det tyde på en motsatt effekt. Tilsvarende funn gjorde også Henriksen (2010) i sin doktorgradsoppgave, hvor alle miljøene han undersøkte bar preg av dårlige økonomiske forutsetninger. I alle disse miljøene ble samhold, innsats og gruppedynamiske trekk vurdert å kompensere for dette, og lite penger var ingen unnskyldning dersom man ikke lyktes. Derfor kan ikke økonomi som en suksesskriterie forstås uten å bli sett i relasjon til den mentaliteten klubben velger å angripe de økonomiske forutsetningene med. Penger og antall trenere og deres ferdigheter er alle viktige faktorer for talentutvikling, men de garanterer ikke til suksess (Henriksen, 2010).

### *Fasiliteter*

Klubben har gode fasiliteter med noen utfordringer hvor de holder på å ta grep. Spillerne har sin egen garderobe som de ved få anledninger låner ut til lag som skal spille kamper på anlegget. Dette er den gamle garderoben til a-laget, noe som synes visuelt gjennom at flere navn til gamle a-spillere fortsatt står nedtegnet på flere plasser. Ved å ha sin egen garderobe gjør det enklere for spillerne å møtes tidligere eller bli igjen seinere etter trening, de trenger ikke å stresse med å komme seg ut fordi andre lag skal inn. De kan også dekorere garderoben slik de selv ønsker. Dette er viktig for å skape en garderobekultur, et samhold og sterke relasjoner til lagkompisene (Carlson, 1993). Slik er også tilfellet for rekrutt, og spiller 2 illustrerer dette slik:

*«Alle guttene kommer jo før for å bare prate skit i garderoben, koble av og tenke på noe annet før vi skal ha fokuset og mentaliteten på plass.» (Spiller 2, feltsamtale)*

Klubben har også fått et nytt tribuneanlegg med et helt nytt treningscenter som sponser klubben. Spillere som er skadet eller skal gjennomføre et alternativt opplegg trenger bare å gå

noen få meter, mens før tribuneanlegget kom opp måtte man kjøre bil i fem minutter for å komme til treningscenteret. Utfordringen til klubben på fasilitetsiden ligger i antall baner klubben har til rådighet. De har to 11'er-baner og én 7'er-bane fordelt på over tusen spillere i klubben. Dette sier trenerne ikke er i nærheten av nok, men at det skal bygges ny bane like ved som vil løse mye av banelogistikken. I perioder er rekruttlaget nødt til å trene to ganger i uken på en bane som ligger flere kilometer unna. På grunn av at fotballkretsen disponerer tid på denne banen har rekrutt fått lov til å trene der gratis. Her er det ingen garderober og spillerne må møte direkte på banen og kan ikke dusje etterpå. I starten av min observasjonsperiode trente rekruttgruppen ute på en hard og tidvis frosset bane i minusgrader, samtidig som a-laget trente inne i en hall et lite stykke unna. Dette for å spare klubben for store utgifter da treninger i hallen er kostbart. Dette gjorde de store deler av vinteren og oppkjøringsperioden. Samtidig la jeg merke til at ingen klaget over forholdene, men at fokuset kun lå på treningskvalitet.

Ved noen anledninger fikk rekruttgruppen også trene inne i hallen, men det var på grunn av to ressurssterke foreldre som gikk sammen og kjøpte halltid. De ville hjelpe til med å få bedre treningsfasiliteter på vinteren. Et slikt tiltak er gull verdt for miljøet, men utfordringen er at dette ikke er en permanent løsning. Problemene oppstår hvis dette blir sett på som en forventning av klubben, trenerne eller spillerne, eller når sønnene til disse fedrene ikke lenger er i miljøet. Når spillere er blitt vant med gode treningsforhold kan det lett tenkes at harde isete baner blir demotiverende. Sett under ett virker fasilitetene til klubben å ha flere positive faktorer enn negative, men på grunn av dårligere baneforhold på vinteren, avhengighet av foreldre til å skaffe halltid og flere treninger borte fra garderoben og hjemmebanen, er det flere utfordringer i å gi spillerne de beste fasilitetsforutsetningene. Samtidig virker det som at miljøets mentalitet gjør at de utfordringene klubben møter hindrer i liten grad deres arbeid med å drive god talentutvikling.

### **6.2.2 Daglige rutiner**

De daglige rutinene til rekruttgruppen inneholder hovedsakelig treninger og kamper, mens én gang i året reiser de på treningsleir. Treningshverdagen til spillerne varierer fra individ til individ, og dermed blir også totalbelastningen også ulik. Det er uansett laget et strukturert opplegg fra trenerne på å få gjennomført nok treninger samtidig som man skal få mye kamptrening. Spiller 1 forklarer hvordan en optimal treningsuke helst skal se ut, på denne måten:



*«Trenerne våre jobber veldig mye med treningshverdagen og er veldig organisert på den biten der. Den er lagt opp slik at vi skal ha fire treninger i uka pluss to kamper i sesong. Det varierer om vi har tre eller fire treninger, fordi vi har alltid fri dagen etter kamp hvis vi har spilt mer enn 45 minutter.» (Spiller 1)*

Ut ifra dette tyder det på at både den totale trenings- og kampbelastningen er stor, men også at trenerne prioriterer restitusjon eller helt fri fra trening som viktig. Før hver trening fikk jeg alltid en liten oppdatering fra trenerne på hvilke spillere som sto over treningen av ulike årsaker. Men fellesnevneren var at trenerne så spilleren i et større bilde, og når de følte at den totale belastningen ble for stor ga de spillere ofte fri, noe som er en positiv faktor for talentutvikling, ifølge Stambulova (2009b). På grunn av et lite støtteapparat, og at to fysioterapeuter jobber på dugnad og ikke er på hver trening, gir det utfordringer når det kommer til å gi den oppfølgingen som trengs. Dette har klubben tatt grep om ved at de to fysioterapeutene har gjennomført «screening» av alle spillerne og gitt de individuelle treningsprogrammer for å holde seg skadefri. «Screening» er en metode for å undersøke hvilke basisferdigheter en utøver bør jobbe med for å optimalisere sine forutsetninger for utvikling og prestasjon, som for eksempel bevegelighet og muskelstyrke. Selv om slike tiltak er blitt gjort, klarer det ikke å kompensere for manglende fysioterapeut på trening eller kamp. Under min observasjonstid la jeg merke til flere spillere som trengte behandling, men fravær av hjelp tvang dem til å gi seg. Etterspørselen er tydelig fra gruppen og en av spillerne gir en klar tale:

*«Jeg skulle ønske at vi hadde hatt en fysio her mer enn vi har. Vi ser ikke fysioene så mye.» (Spiller 4, feltsamtale)*

Samtidig gir samme spiller uttrykk for at klubben er på rett vei og føler samarbeidet bare blir bedre og bedre:

*«Samtidig føler jeg vi har mer kommunikasjon med fysioene i år enn i fjor. I år har vi kjørt 'kroppsscreening' og de har en bedre oversikt over spillerne, og den fysiske treneren har faktisk vært her en del. Han kommer og kjører repsprint med oss, kjører pissetester av og til pluss litt trening utenfor feltet og.» (Spiller 4, feltsamtale)*

Som sagt prøver klubben å iverksette metoder og løsninger for å kompensere med fravær av fysioterapeuter, og for å holde styr på totalbelastningen spilleren får i treningshverdagen bruker trenerne et skjema kalt RPE-skalaen (Rate of Perceived Exertion), som vist nedenfor.

Tabell 5: Rate of perceived exertion scale

**RATE OF PERCEIVED EXERTION (RPE)**

BORG RPE	MODIFIED RPE	BREATHING	TRAINING ZONE	% of MHR*	EXERCISE TYPE
6	0	No Exertion	1	50%-60%	Warm up
7					
8	1	Very Light	2	60%-70%	Recovery
9					
10	2	Deeper but comfortable breathing. Able to hold a conversation.	3	70%-80%	Aerobic
11					
12	3	Aware that breathing is harder; able to talk but difficult to hold conversation	4	80%-90%	Anaerobic
13					
14	4	Starting to breathe hard and getting uncomfortable	5	90-100%	VO <sup>2</sup> Max
15					
16	6	Deep and forceful breathing. Uncomfortable and not wanting to talk	5	90-100%	VO <sup>2</sup> Max
17					
18	8	Extremely hard	5	90-100%	VO <sup>2</sup> Max
19					
20	10	Maximum exertion	5	90-100%	VO <sup>2</sup> Max

\* % of maximum heart rate

Spillerne skal gradere sin egen oppfattede anstrengelse ved å velge et tall mellom 6 og 20 som best beskriver den totale anstrengelsen. Tallet 6 betyr «ingen anstrengelse» og tallet 20 betyr «maks anstrengelse». Imellom disse tallene kommer gradering 10-12 som øker pusten litt men fortsatt komfortabelt, 13-14 øker pusten så mye at det er vanskelig å holde en samtale, 15-16 begynner pusten å gjøre det ukomfortabelt, 17-18 er det ukomfortabelt å puste, mens 19 viser «ekstremt hardt». Dette skjemaet skal spillerne fylle ut etter hver gang de har vært fysisk aktiv. Dette gjelder alt fra fotballtrening på skolen og for rekruttlaget, kamper, kroppsøvingstimer eller fjelltur med familien. Dette verktøyet viser seg å være viktig for klubben med tanke på å ha oversikt over hvor høy treningsbelastningen er for spillerne. Slike løsninger er avgjørende for å holde spillerne skadefrie og for å opprettholde overskudd, noe som selvfølgelig er viktig for å opprettholde progresjonen og talentutviklingen (Martindale et al., 2005; 2007). Når spillerne begynner å bli sløve med å fylle ut skjemaene, er trenerne «på» spillerne med en gang og gir de en påminnelse. Her kommer vi tilbake til klubbens fokus på at spilleren må eie sin egen utvikling. Under en trening sa trener 2 følgende til spillerne:

*«Negativ rekord når det gjelder mangel på føring av RPE. Før inn for gårdsdagen dere som mangler. Opp i ringa. Med nesten null skader er det vel ingen grunn til å slutte å ta den delen seriøst? Raise the bar!» (Trener 2, observasjonslogg)*

På grunn av at Ranheim ikke har et formelt samarbeid med skolen blir det ekstra viktig for klubben å ha en så tydelig oversikt over totalbelastningen til spillerne. Klubben har ikke mulighet til å ta spillerne ut av skolen for å ha øktene på dagtid istedenfor på ettermiddagen, slik som Rosenborg (Aalberg, 2014). Dette gir utfordringer til trenerne når det kommer til å styre belastningen, og trener 1 forklarer hvordan det vil optimalisere de daglige rutinene ved å ha et formelt samarbeid med skolene i sitatet under:

*«Fra et rent belastningsperspektiv, ja. Hvis vi får trent den samme mengden, men de ikke får ettermiddagsbelastning, de får fri på ettermiddagene til å gjøre lekser, ha fokus på skolen er ideelt. Fra et belastningsperspektiv. Det største problemet nå er at de har 3-4 økter på skolen, så skal de ha fotballøktene sine, trener de egentrening, og det å ta vare på totalbelastningen det er den største utfordringa vi har.» (Trener 1)*

Både i kamp og på trening er det variasjon på hvem og hvor mange som er tilstede fra rekruttgruppen, og det er vanlig med store utskiftninger i treningsgruppene og kamparenaene. Spillerne i rekruttgruppen vil normalt sett variere mellom to eller tre lag. Klubben vil ha et system der det legges opp til et godt hospiteringssystem slik at det blir en fleksibel trenings- og kamphverdag og for å få gjennomført kvalitetsøkter. Ranheim erkjenner at spillere utvikler seg i forskjellige tempo, dermed vil et bredt kamptilbud gjøre det lettere for spillerne å utvikle seg på de forskjellige nivåene. Trener 1 beskriver klubbens kampkoordinering på følgende måte:

*«Kamphverdagen styres fra a-lagsnivået, så når a-treneren tar ut laget sitt på fredag gir det påvirkning på hvem som spiller 2.div junior den uka. Det er en litt interessant tanke synes jeg. Det henger sammen i et system og en spillerlogistikk som legges til rette for å få best mulig belastning og utvikling på spillerne.» (Trener 1)*

Gjennom dette sitatet illustrerer treneren poenget med at trenere som ønsker å legge til rette for fleksible systemer tilpasset den enkelte utøvers behov, samtidig som hovedfokus for utvikling burde være individuell progresjon fremfor tidlig resultater, gir gode forutsetninger for å drive med suksessfull talentutvikling (Martindale et al., 2005; 2007; Henriksen, 2010). Trenerne sier samtidig at en felles arena mellom a-spillere og rekruttspillere vil resultere i noe positivt for utviklingen av unge talentfulle spillere, noe som også kjennetegner andre suksessfulle idrettsmiljøer (Henriksen, 2010).

### **6.2.3 Organisatorisk kultur**

For å få kunnskap om fenomener kan de ikke isoleres fra konteksten de eksisterer i (Barab & Plucker, 2002), og derfor er det hensiktsmessig å analysere hvordan Ranheim som organisasjon blir påvirket av omgivelsene, som igjen påvirker de resultatene de skaper. Samtidig vil organisasjonens kultur bli påvirket av konteksten de er forankret i (Schein, 1992), som viser at kontekstens påvirkning må også undersøkes. Miljøets kultur i seg selv vil derfor være en potensiell suksessparameter (Henriksen, 2010). I Figur 7 ser vi klubbens mest sentrale verdier i midten av modellen. Disse verdiene, samt artefakter og grunnleggende antakelser, er med å fortelle miljøets grad av suksess.

### *Dominerende verdier og artefakter*

Da Ranheim begynte prosessen med nedbetaling av lån og unngåelse av konkurs, ble de nødt til å gi klubben noen verdier og mål som skulle gjelde hele Ranheim som organisasjon. De ville skape sin egen identitet, ha en klar filosofi og gi klare signaler til omverdenen om hva de står for og hva de jobber mot. Slagordet klubben fant mest treffende ble «Vi realiserer drømmer». I dette ligger det å gi unge trønderske talenter muligheten til å få drømmen oppfylt med å spille fotball på toppnivå. I de suksessfulle miljøene Henriksen (2010) har undersøkt kjennetegnes alle med tydelige verdier og en sterk organisasjonskultur, noe Ranheim har klart å etablere. Selv om medlemmene i et tydelig definert miljø vil dele verdier og normer, er det viktig at deres visjon også må etterleves i praksis (Henriksen, 2010). Her blir klubbens filosofi utfordret med tanke på etterlevelse av visjon. I første kamp i eliteserien 2018 realiserte Ranheim fotballklubb drømmen til åtte trønderske talenter med å spille fotball på høyeste nivå i Norge. Slagordet treffer og klubben etterlever sin filosofi i praksis. Samtidig, det var ingen spillere fra klubbens rekruttgruppe som hverken spilte eller var med i troppen, og siden slagordet om å «realisere drømmer» ble opprettet, har én rekruttspiller fått sin debut i seriesystem for a-laget ved å komme inn fra benken et par ganger. På én side har klubben klart å oppnå suksess ved å realisere drømmen til mange trønderske talenter, mens på den andre siden er ingen av de trønderne fra egen utviklingsavdeling. Dette paradokset er klubben samtidig reflekterende over og de erkjenner utfordringen de står ovenfor.

Klubben er derfor ydmyk på at deres utviklingsarbeid alene ikke nok for å utvikle spillerne opp til elitenivå. Derfor er samarbeidet med klubbene i Trøndelag en avgjørende faktor i Ranheims visjon om å realisere drømmer (se kapittel 6.1.3). Denne selvinnsikten er et eksempel som viser at klubben har et langsiktig perspektiv og planlegger talentutviklingen over tid, noe som er positive faktorer for å drive med suksessfull talentutvikling, ifølge Martindale og kollegaer (2005;2007). Martindale og kollegaer sier også at kommunikasjon og støtte som sammenfaller med gruppens filosofi og mål er avgjørende for suksess, noe Henriksen (2010) også sier seg enig i. Det tyder på at Ranheim har kommunisert tydelig nedover i klubben og spesielt til rekruttgruppen. I sitatet under viser Spiller 1 forståelse rundt klubbens filosofi og er enig i at det er vanskelig å gå direkte opp til a-laget:

*«Jeg har snakket litt med treneren min om dette. Kanskje at vedkommende ikke er voksen nok enda, at han kanskje burde ha gått på utlån, som det er mest av i Ranheim, for å få erfaring og en mentalitet som gjør at du kan komme tilbake igjen. Det er jo også litt sånn det har vært at rekruttspillere har kommet opp til a-laget, vært i a-laget kanskje et halvår for så å gå på utlån. Så evt komme tilbake etterpå for å få mer erfaring og få mer fotball på et voksent nivå. 4.div og eliteserien er ganske langt fra hverandre. Da er det bedre at du evt går til en 2.div klubb og får en bra treningshverdag der, pluss en bedre kamphverdag. Fordi det er det som er vesentlig hvis du skal gå på utlån fra Ranheim. Du skal ha en kamparena du skal spille på og ikke bli benkefyll.» (Spiller 1)*

Dette viser klubben også i praksis da trener 1 forteller at flere spillere har havnet litt mellom barken og veden. Disse spillerne har klubben sendt til tre-fire forskjellige klubber rundt om i Trøndelag for å gi dem et tilbud som er mer tilpassa spillerens ferdighetsnivå. Trener 1 forteller videre at de prøver å sende rekruttspillere til en 2. divisjonsklubb i Trondheim hvert år. De ønsker å sende spillere ut for å la de modnes i noen når for så å komme tilbake til Ranheim som a-spiller. «Dette er drømmemodellen», sier trener 1, og utdyper videre hvordan de jobber med å kommunisere med de unge spillerne i klubben:

*«Fordi det å få en rekruttspiller direkte opp til a-stallen er så urealistisk fordi nivåforskjellen er så stor opp til eliteserie eller obos, da er det unikumspilleren som går gjennom. Det er én hvert tredje år, og den statistikken gjelder for de fleste toppklubbene. Rosenborg sliter jo, og det er ikke fordi rekruttene er dårlig, bare at a-lagsnivået er så sinnsykt høyt. Der prøver vi å ha en tydelig profil og er veldig opptatt av det i kommunikasjonen med rekruttspillerne. «Ikke ha forhåpninger bare fordi du sitter her så er du nesten a-spiller fordi du hospiterer med a-laget. Det er ikke slik at du skal dit og så rett opp dit fordi det er neste trinn i stigen». Jeg vil gjerne holde det så nøkternt som mulig, så jeg synes den er veldig fin.» (Trener 1)*

Klubben bruker mye tid på å kommunisere med både egne spillere, men også ut til alle domener. Dette har ført til en enhet i trøndersk fotball om å ville utvikle trøndere. De har vært i mange møter med kretsen rundt sin filosofi og tanker om å legge til rette for unge trønderske talenter med hjelp av nærliggende klubber, og kretsen er blitt tydelig på at slik må det være. Resultatet av en slik enighet mener trenerne er på grunn av en klar filosofi satt fra toppen av organisasjonen om at Ranheim er av og for unge trønderske talenter.

Ranheim har tydelig definert hvem de er av og for, og hva de jobber mot. De har vist at ved hjelp av andre klubber vil de kunne ha bedre forutsetninger til å gjennomføre god talentutvikling. Med fare for å glemme alt dette har klubben skrevet ned tre verdier som står over alt annet og som skal påminne dem om hvem de er. Disse verdiene er *felleskap*, *lidenskap* og *utvikling*. Fra et kulturpsykologisk perspektiv har Hofstede (1997) beskrevet et kollektiv som en programmering av sinnet som skiller medlemmer av en gruppe eller kategori av mennesker fra hverandre. Kultur kan handle om verdier, livsstil og samspillsmønstre som deles av en gruppe mennesker (Si & Lee, 2007). Et kulturpsykologisk utgangspunkt beskriver altså handling som domenespesifikt, og dette underbygger retningens forståelse av det

dialektiske forholdet mellom individet og kontekst. I sitatet under beskriver trener 1 nettopp dette, men er samtidig oppmerksom på at klubbverdiene kan bli noe diffust og uklart:

*«Man kan jo si at de offisielle klubbverdiene kan være litt sånn 'det er nå en gang klubbverdiene og det har noen funnet på en gang'. Men de sitt på en måte litt i det og.»*  
(Trener 1)

Gjennom mine observasjoner, feltsamtaler og intervjuer viser klubbens aktører mange eksempler på hvordan de bevisst jobber for å etterleve disse verdiene. Fellesskapsverdien kommer tydeligst frem når man ser hvor jordnært og ydmykt aktørene i klubben forholder seg til både hverandre, men også aktører utenfor. Som beskrevet i kapittel 6.1 er det nære relasjoner mellom rekruttgruppen og a-laget, og man får en følelse av at alle vil hjelpe hverandre. Trenerne brukte ordet 'familie' flere ganger, noe som gir et godt bilde på hvordan klubben er. Trenerne har bevisst unngått å skape et miljø hvor de yngste skal gjøre all jobben, som for eksempel samle inn utstyr. De velger også å unngå differensiering i øvelser som har flere grupper. For eksempel i «firkant», der x-antall spillere står rundt en firkant og holder ballen unna spillerne i midten, velger de bevisst å mikse gruppene i alder. De gjør det med vilje for å skape et fellesskap og en kultur om at alle skal bidra like mye og i tillegg være inkluderende. Når trenerne legger opp til en slik tilnærmingen til inkludering og fellesskap, bringes det også inn i garderoben, og her opplevde jeg god stemning, høyt volum og masse latter. Spiller 1 støtter opp under min observasjon i sitatet under:

*«Jeg tror vi kanskje har Trondheims beste garderobekultur. Det at alle er kompiser med alle og alle snakker med alle. Det er ikke noen stor kulturforskjell i garderoben, alle er fra Trondheim og det gjør at det ikke blir noen stor avstand mellom oss.»* (Spiller 1)

I sitatet under viser klubbens definisjon på fellesskap at verdiene er godt forankret nedover i klubben med hva spiller 1 ovenfor prater om:

*«I vårt fellesskap er vi opptatt av å søke utvikling til det bedre. Gjennom evnen til å bidra inn i fellesskapet med sitt eget, kan den enkelte også høste tilhørighet, anerkjennelse og vekst.»*  
(Ranheim, 2018)

Den neste verdien er *lidenskap*, og er kanskje den største. En dedikasjon og ærekjærhet i alt man foretar seg går som en *blå tråd* gjennom hele klubben. Helt fra klubbens daglige leder, gjennom trenere og ned til spillere viser alle en stolthet over å vise at hardt arbeid slår økonomiske muskler. For å kompensere med manglende ressurser tar klubben igjen dette med å ta på seg den ekstra dugnaden eller jobbe de ekstra timene for å legge til rette for best mulig talentutvikling. De er opptatt av å fortelle omverdenen at det gjelder å være best på det som er gratis, nemlig en latent lidenskap om å ville utvikle seg som spiller og jobbe knallhardt hver eneste dag. 'Det koster ikke penger å ville bli god, det koster heller ikke penger å jobbe hardt

og det koster ikke penger å glede seg over fotballen'. Dette får spillerne høre ofte, noe som viser at det jobbes hardt med å implementere et verdsett som handler om å være ydmyk i forhold til utvikling. I sportsplanen skriver de følgende:

*«Når våre medlemmer opplever gleden i fellesskapet, i en utvikling, i de kvalitetene vi skaper og har, i etterlevelse av våre verdier og i en bærekraftig klubb, vet vi at vi er på rett vei. For å lykkes med å skape gleden, som kan utvikles til lidenskap, kreves tydelig retning, kontinuitet og kompetanse.» (Ranheim, 2018)*

I sitatet under bygger trener 1 opp under dette:

*«Vi er opptatt av å selge oss selv for akkurat det vi er, så er vi opptatt av å bli litt og litt bedre. Det synes jeg vises så tydelig når vi rykker opp, og har fått 5 millioner mer i budsjett, vi får mer tv-penger, men går ikke ut og kjøper to spillere for å berge. Vi gjør det samme som vi alltid har gjort for vi har troen på utvikling, som er den siste verdien.» (Trener 1)*

Utviklingsverdien er den mest sentrale verdien for klubben. Nettopp å utvikle spillere slik at de får oppfylt drømmen om fotball på toppnivå. Dette er vist i kapittel 6.1, og det legges bra til rette for god talentutvikling, selv om klubben ikke klarer å fostre opp egne rekruttspillere til a-laget. Men Ranheim er også opptatt av å utvikle hele klubben og dens organisasjon. Ved å etablere en sunn og fornuftig økonomi, samt rykke opp til eliteserien og gi unge trønderske talenter muligheten til å spille elitefotball, ser klubben dette som en suksess. Ranheim ser utvikling i alle klubbens faser, og i sitatet under understreker trener 1 at utvikling er viktig for alle deler i klubben:

*«Vi har ordentlig troen på utvikling over tid, og det er ja, utvikling med a-lag med spill på banen, men det er utvikling av kontorlandskap, utvikling av bane og anlegg, utvikling av trenerkompetanse. Å bygge stein for stein da. Ta seg tid. Det har blitt bygd stein for stein og mange år. Det er det jeg tror har gitt utslaget. Ikke at vi har gjort noe revolusjonerende annerledes enn andre, bare at vi har kanskje vært mer tålmodig.» (Trener 1)*

Dette samsvarer med hva sportsplanen sier om utviklingsverdien:

*«I vår klubb søker vi utvikling hele tiden. Det være seg utvikling av bedre kommunikasjon i hverdagen for å lette og sikre denne mot feil i tidsklemma, utvikling av administrative rutiner for å effektivisere drift og skape rom for ny utvikling og utvikling av det sportslige tilbudet slik at våre ledere og trenere får økt kvalitet i praksis med sine utøvere. NFF sin visjon står således sterkt hos oss – Fotballglede, muligheter og utvikling for alle!» (Ranheim, 2018)*

Disse tre klubbverdiene er brede og generelle, noe som gir klubben mulighet til å dekke mange sider av deres filosofi og visjon. Som vist jobber de bevisst mot et mål om å realisere drømmen til unge trønderske talenter, og ved å implementere klare klubbverdier på veien dit gir det en stabil og harmonisk organisasjon. En slik trygget i omgivelsene gir en ro til utøverne, og samtidig anledning til en langvarig implementering av filosofi og en kultur som blir støttende og koherent (Henriksen, 2010). Studier har avdekket at organisasjonskultur kan brukes til å studere omgivelsenes påvirkning på organisasjoner, og i disse studiene blir det

tydeliggjort at en fokusendring fra å kunne fokusere på den enkelte utøver til å i større grad fokusere på å utvikle framgangsrike idrettsmiljøer som helhet er viktig (Alfermann, Stambulova & Zemaityte, 2004; Stambulova, Stephan & Järphag, 2007). I Ranheim har de en lik tanke om å utvikle hele organisasjonen like mye som enkeltspillere, og ved å skape et godt utviklingsmiljø legger de viktige føringer for å utvikle unge talenter i lang tid fremover.

I Ranheim finnes det lite med myter og historier som virkelig definerer klubben. De har ikke en like suksessfull historie eller et like legendarisk stadion som for eksempel storebror Rosenborg. Ranheim fikk ny stadion bare for et par år siden. Klubben har ikke rukket å opparbeide seg slike kulturelle artefakter, og istedenfor å ha tradisjoner kaller de det bare for rutiner. Klubben har fargen blå som kanskje sitt tydeligste symbol, og ved noen eksempler kom det frem at man ikke skulle blande inn andre farger under trening og kamp. Samtidig er dette noe som gjelder alle lag, og siden flere av spillerne ikke hadde fått treningstøy av klubben enda, ble det ikke gjort noe nummer ut av det. Klubben og rekrutt prøver på den andre siden å arbeide frem artefakter og symboler som skal definere dem, noe som tyder på at de erkjenner viktigheten av å ha noe som beskriver dem. Dette kommer frem i sitatet under:

*«Jeg kunne absolutt ha ønske meg noe som var symbolet for klubben, for det tror jeg er med på å bygge litt bro fra a-laget og nedover.» (Trener 1)*

Rekruttlaget gjennomførte et verdimøte tidlig i sesongoppkjøringen. Spillerne skulle komme med konkrete handlinger for å oppnå målene for laget, og ett ord som skulle definere disse handlingene. Gruppen stemte frem ordet «krødder», noe som har gitt utfordringer til gruppen. Trenerne sier det er et vanskelig begrep å implementere i ei gruppe, enn det et mer konkret symbol hadde vært. Under noen av treningene og på kampene ble dette ordet brukt, men som spiller 1 reflektere over i sitatet under, er faren for at symbolet forsvinner stor:

*«Det er jo egentlig ingen som vet hva det ordet betyr, men det har samtidig blitt oss og det som kjennetegner oss. Trenerne er glade i å bruke det ordet etter at vi bestemte oss for at det skulle representere oss. Vi spillere bruker ikke «krødder» så mye. Det er litt sånn tidsbasert, akkurat på samme måte som 'fidgetspinner' var det store i sommer. I den perioden var det «krødder» vi brukte, og sånne ting går litt videre tror jeg.» (Spiller 1)*

Klubben, og spesielt a-laget, prøver også å frembringe noe som kan symbolisere klubben. Den nye hovedsponsoren til klubben har en enhjørning som organisasjonsbilde, og på klubbdrakten vies denne enhjørningen den største plassen. Dette er blitt brukt aktivt av a-laget som et symbol på at Ranheim skal være unik, og at de er ute på et eventyr. Trener 1, som ofte er med i garderoben og møter a-laget på grunn av sitt engasjement (se kapittel 6.1.1), sier at a-



treneren bruker dette symbolet for å skape en enda sterkere tilhørighet og samhold i miljøet. Under a-kampene har klubben begynt å spille «enhjørning» av Dumdumboys som siste sang før kampinngangen. Det tyder på at denne tilnærmingen smitter over til spillerne når en av spillerne velger å feire en scoring ved å lage et horn i pannen som skal symbolisere enhjørningen. Klubben har aldri hatt noen maskot, men nå har de laget et enhjørningskostyme som blir brukt under hver a-kamp. Det er interessant å se hvordan klubben ønsker å fremstå til omverdenen, og hvordan de jobber med å skape en tydelig identitet og koherens mellom artefakter, verdier og normer. Det er fortsatt nytt og vanskelig å si om dette varer, men tanken til klubben støtter opp om viktigheten av å ha en tydelig og koherent organisasjonskultur. Trener 1 oppsummerer statusen på arbeidet om å gi klubben klare artefakter slik:

*«Det er på vei til å bli et symbol. Hvis enhjørningen hadde blitt et Ranheim-symbol på at det her er et eventyr, det er en ting, men at vi er annerledesklubben og ønsker å være unik og litt sånne ting. Hvis vi hadde klart å skape et klubbssymbol fra 6åring til a-lag da tror jeg det hadde vært med å gjøre ting enda sterkere.» (Trener 1)*

### *Grunnleggende antakelser*

Et miljøes grunnleggende antakelser forstås som de underliggende årsakene til handling (Schein, 1992). I Ranheim virker det som om den folkeligheten og ydmykheten hele klubben har med å forholde seg til både hverandre, men også til relasjonene utenfor klubben, er iboende og automatisk. I møte med mange av klubbens medlemmer ble jeg alltid møtt med en åpenhet og nysgjerrighet, både når det gjelder oppgaven min, men også om min personlige status. Selv om jeg har en relasjon til klubben fra før av vitner dette uansett om et miljø som bryr seg. De menneskene jeg kom i kontakt med utenfor klubben uttrykte den samme følelsen av å bli tatt vare på. Jeg opplevde alltid at dørene var åpne og jeg ble ofte bedt på lunsj eller møter trenerne skulle gjennomføre. Verdier til klubben og handlingene disse medfører virker således å ligge latent i bakhodet på alle i klubben. Dette samsvarer med hva trener 1 sier i sitatet under:

*«Døra er åpen, det er jordnært, det er ikke noen som setter seg over noen. Materialforvalterne og a-lagstrenerne er akkurat like jovial og jordnær når du prater med dem. Det tror jeg er litt spesielt her kontra en del andre plasser. A-lagstrenerne tar seg tid også, a-lagsspillerne tar seg tid, og rekruttspillerne tar seg tid til å prate med hverandre.» (Trener 1)*

En annen grunnleggende antakelse er at i sportsplanen til Ranheim er det en detaljert beskrivelse av hvilken fotballfilosofi klubben står for og hvordan de vil spille fotball. De definerer sin spillestil som den ønskelige atferden alle lag i klubben skal ha på banen. Et slikt

dokument er et av de grunnleggende antakelsene som eksisterer i miljøet. En oversikt over spillsystemer, prinsipper og krav til spillerens rolle i laget ligger detaljert beskrevet. Disse spillformene skal benyttes av alle lag for å skape en blå tråd i spillerutviklingen og forståelsen av klubbens spill fra 6-åringer til a-lag spilleren (Ranheim, 2018). Et slikt dokument kan fort bare bli liggende å støve ned, og ingen tenker over at klubben har en klar filosofi. Dette er tidvis også tilfelle i Ranheim. Rekrutttrenerne er de som har ansvar for å veilede lagene nedover i systemet, og de jobber mye med å holde fast i filosofien. Samtidig blir spillestilen mer og mer tydelig jo lenger opp i alderskullene man kommer. Spesielt tydelig er likheten mellom rekruttgruppen og a-laget. Disse to gruppene har en felles kamparena, og det kommer tydelig frem at alle spillerne har en felles forståelse av spillemønsteret. Handlingsmønstrene på banen er i teorien automatisk og samordnet basert på en felles forståelse som ikke må forklares eller argumenteres for. For å gi rekruttspillerne best mulige forutsetninger til å ta steget opp til a-laget er rekrutttrenerne opptatt av å lære spilleren hvordan a-laget spiller. Trener 2 viser i sitatet under hva som er viktigst å lære rekruttspilleren:

*«Viktigste for oss er å lære dem spillet. Basisen i fasene i spillet vårt.»* (Trener 2, feltsamtale)

En slik fremgangsmåte legger gode føringer for å forberede rekruttspilleren til overgangen til a-laget, og minsker samtidig avstanden i forhold til taktiske valg og felles forståelse av spillet. En slik implisitt latent oppfattelse er det Schein (1992) beskriver som grunnleggende antakelsers karakter. Forutsetningene til en smidig karriereovergang legges derfor til rette ved å ha en klar og tydelig forventning til spillestil og rolle (Enoksen, 2002a; Stambulova, 2009).

#### **6.2.4 Individuell utvikling og prestasjon**

I Ranheim ønsker de at gjennom kraften i en tydelig tilhørighet, en åpen og ærlig tilnærming, skal de tilrettelegge for at individet skal kunne få og ta ansvar for sin egen utvikling mot drømmen om å spille fotball på toppnivå. Klubbens viktigste postulat er å bevisstgjøre spilleren til å ta eierskap til egen utvikling og lære dem hva som skal til for å nå sine drømmer. Trenerne og klubben ønsker å lære opp spilleren til å gjøre selvrefleksive og fornuftige valg for å legge til rette for sin egen utvikling. Trener 1 forklarer filosofien slik:

*«Eierskap til egen utvikling står sterkt. Det vil si at spilleren må eie prosessen. Vi skal legge til rette så mye vi kan av vår kompetanse, men det er spilleren som er ansvarlig for sin egen utvikling.»* (Trener 1)

For å oppnå den bevisstheten rundt et slikt eierskap bruker klubben en individuell utviklingsplan som hjelpemiddel (se vedlegg 4). Her setter spilleren og treneren seg ned for å diskutere og arbeide frem mål, styrker og tiltak som skal hjelpe spilleren mot drømmen. Dette

er en metode klubben bruker for at spilleren skal utvikle den selvrefleksiveten som miljøet ønsker å utstyre dem med. En slik tilnærming til spillerutvikling kan ses på som en hensiktsmessig læringsstrategi, ifølge Abbott & Collins (2004). I kapittel 6.1.2 nevner jeg at klubben er oppmerksom på faren ved å sy puter under armene på spillerne når det kommer til skolen. Samme tankegang har klubben også til spillerens utvikling på treningsfeltet. Det skal være en balanse mellom tilrettelegging fra klubbens side og eget ansvar til utvikling. Trener 1 forklarer balansegangen slik:

*«Vi skal sørge for å ha et godt treningsmiljø og et så godt tilrettelagt tilbud vi kan som spilleren kan få utvikle seg i. Så må spilleren komme til oss berett på å utvikle seg.» (Trener 1)*

Miljøet har som sagt et sterkt fokus på å bevisstgjøre spilleren mot sin utvikling, men dette må også foregå i relasjon til laget. Klubben er tydelig på at individuell utvikling blir prioritert foran lagets prestasjoner, men hvordan laget henger sammen er et viktig element i utviklingen. Treningene hadde alltid et taktisk utgangspunkt. Bak alle pasningsøvelser, possessionsøvelser og spillvarianter lå det alltid en begrunnelse og plan om hvorfor man gjorde nettopp dette. Ved hver anledning trenerne fikk til å snakke med spillerne, spesielt under spilldelen, tok de opp situasjoner for å diskutere og veilede. Ofte valgte trenerne å stille seg i bakgrunnen av disse diskusjonene for å la spillerne selv komme opp med forklaringer og løsninger. Treningene hadde i liten grad fokus på teknisk ferdighetstrening, og dette var en bevisst handling fra trenerne. Trener 1 argumenterer for at når man 'overloader' spillerne taktisk så maksimerer man sjansen for at alt som går på fysisk og teknisk blir ubevisst. Da får de gode forutsetninger for å utvikle den helhetlige spilleren. Trener 1 oppsummerer hvordan de prioriterer det taktiske elementet i sitatet under:

*«Etablert forsvar, etablert angrep, forståelse av alle intrikate deler inni det, skape og utnytte ubalanse, skape og utnytte rom, forsvare rom, romprioritering, omstillingsfaser, overgangssituasjoner. Vi jobber ikke med førstetouch og pasningsferdighet, og du må bli bedre til å skyte. Vi er veldig opptatt av å se den helhetlige fotballspilleren, og stort sett all trening vi gjør er med et eksplisitt taktisk utgangspunkt, men med en implisitt komponent.» (Trener 1)*

Treningshverdagens hovedfokus ligger i læring av de taktiske grunnprinsippene i klubbens fotballfilosofi, med implisitt læring av fysiske og tekniske ferdighetsparameter. Dette mener klubben gir de beste forutsetningene til å utvikle den helhetlige spilleren. Klubben er opptatt av å utdanne spillere til å tenke og forstå spillet, og samtidig gi dem en forståelse av at den enkeltes rolle må ses i relasjon til helheten. Klubben vil for eksempel at alle bør være innom indreløpperrollen i lengre perioder, fordi den har en sentral rolle og utgjør viktige erfaringer for spilleren, og gir i tillegg treneren en forståelse av spillerens ståsted og utviklingsmuligheter.

Selv om treningsarbeidet blir sett på som det viktigste stedet for læring og utvikling, er klubben bevisst på at spillerutvikling også skjer på andre nivåer. Som vist i sitatet under er oppdragelsen av hele mennesket vel så viktig:

*«Miljøet her har utvikla den fotballfaglige kompetansen til spilleren først og fremst. Forståelsen av spillet, taktisk kompetanse, men også mentale ferdigheter, holdningsferdigheter, sosiale ferdigheter. Altså, menneskelig opplæring av mennesker.»*  
(Trener 1)

I Ranheim ønsker de å utvikle spillerens fotballfaglige kompetanse, men dette må skje parallelt med evnen til å utnytte de ressurser og verktøy som er nødvendig for å lykkes ellers i livet også. Gode psykososiale ferdigheter gir de beste forutsetningene for å ha suksess i idretten så vel som utenfor, og disse ferdighetene må trenes på i like stor grad som fotballferdighetene (Durand-Bush & Salmela, 2001). Et miljø som legger til rette for at dyktige talentfulle utøvere skal trene på disse ferdighetene har større sannsynlighet for å utvikle suksessfulle utøvere (Hvid Larsen et al., 2012). Dette samsvarer med Henriksen (2010) og Stambulovas (2009) forståelse av et talent som mer enn bare idrettslige ferdigheter. I Ranheim trenes de psykososiale ferdighetene med ansvarliggjøring av spilleren for eksempel ved å lage utviklingsplaner. I sitatet under gir en av spillerne uttrykk for at utviklingsmiljøet gir en positiv innflytelse på de mentale ferdighetene:

*«Det er jo det mentale da. Jeg vil si jeg har blitt veldig sterk mentalt. Ikke bli stående på bakbeina og tenke at nå er jeg ferdig. Jeg vil videre og jeg vil opp og fram.»* (Spiller 1)

Miljøet legger opp til å utvikle de fotballfaglige ferdighetene på lik linje som de mentale ferdighetene. Trenerne jobber med å lære spillerne verdier som de har bruk for videre i livet. De er ærlige med spillerne om at nåløyet for å bli fotballspiller på toppnivå er smalt, og selv om alle rekruttspillerne har et kjempepotensial er sjansen stor for at man ikke kommer gjennom. De vil at alle skal jobbe hardt mot å lykkes, for på veien vil de klare å opparbeide seg et verdisett og noen mentale ferdigheter som vil hjelpe dem med å lykkes ellers i livet. Miljøet prøver med andre ord å lære spilleren at utvikling av hele mennesket er viktig. Å utvikle egenskaper og klare å utnytte ressurser utenfor fotball er hensiktsmessig for spilleren (Henriksen, 2010), og Ranheim viser de støtter opp om dette.

I de suksessfulle utviklingsmiljøene Henriksen (2010) har undersøkt er det et langsiktig utviklingsfokus. Denne tilnærmingen anvender også Ranheim. Som beskrevet i kapittel 6.1 erkjenner klubben at spillerne utvikler seg i forskjellige tempo, og de jobber med å legge til rette for at alle skal få utvikle sitt potensiale i sitt eget tempo samtidig som de har et bredt tilbud for å matche ferdighetsnivået til spilleren. Miljøet har fokus på mestring og

utvikling og ivaretar utøverens totalbelastning. Den individuelle tilnærmingen kombinert med et utviklingsfokus gis større oppmerksomhet enn resultat i en kort tidsperiode. Dette gir gode forutsetninger for å oppleve mestring og fremgang, som svarer til Henriksens (2010) talentforståelse. Oppsummerer vi disse overnevnte elementene ser vi en klubb som har fokus på spillerens fremtidige potensial, og samtidig vil legge til rette for å stimulere både de idrettslige og ikke-idrettslige ferdighetene i en langsiktig prosess.

### **6.2.5 Lagets målsettinger og resultater**

Selv om miljøet har et tydelig individfokus, dukket det opp noen potensielle dilemmaer med tanke på balansegangen mellom individfokuset og lagets målsettinger for sesongen. Jeg fikk være med rekrutt på et spillermøte hvor temaet handlet om å sette lagsmål for sesongen, både for Ranheim 2 og 0. divisjonslaget til junior. Dette møtet bar preg av et høyt resultatfokus, lavt utviklingsfokus, lite fokus på fotballfag og spillestil. Kanskje naturlig siden møtet handlet om lagets mål for sesongen, men samtidig trenger ikke et lagsmål å handle om tabellplassering eller antall poeng man skal ta, noe dette møtet gjorde. Dette fikk reaksjoner i spillergruppen og for noen av spillerne ga det ikke mening å fokusere på dette. To av spillerne uttrykte seg slik:

*«Lite nyttig med lagsmål, mer nyttig å snakke om spillestil.»* (Spiller 4 og 5, feltsamtale)

At noen velger å se denne motsigelsen viser at miljøet kan være på vei til å sende ut uklare signaler. Et miljø som ikke gir spillerne ro til å fokusere på egen fremgang, og istedenfor gir dem resultatorientert fokus, er ikke heldig (Durand-Bush & Selma, 2001; Williams & Reilly, 2000). Spillerne virker å ha tatt til seg klubbens hovedfokus med at spillerens utvikling er det sentrale prioriteringsområdet, og ser da ikke meningen med fokus på resultater. Trenerne forsto det potensielle dilemmaet, men argumenterte med at de ville øve seg og forberede spillerne på hva som møter dem i et a-lag. Som beskrevet i kapittel 6.1.3 virker det å være en utfordring for spillerne å omstille seg til et mer resultatorientert miljø når man hospiterer med a-laget. Sett i lys av dette er det forståelig at trenerne bruker tid på å forberede spillerne for hva som kommer i voksenfotballen. Klubben prøver på denne måten å hjelpe spillerne til å håndtere overgangen fra juniorfotball til seniorfotball på en så smidig måte som mulig. Denne tankegangen har likhet med Stambulovas (2009b) anbefaling om at et miljø som gir støtte til å håndtere en karriereovergang er viktig for spillerutviklingen. Interessant nok var alle enige om å vinne 0. divisjon for junior i tillegg til å rykke opp med Ranheim 2. Trenerne roste mentaliteten på spillerne og sa det var godt å se så mange «vinnere» på laget. En slik

selvsikkerhet er ofte karakterisert med suksessfulle utøvere (Vanden Auweele et al., 2001), og lovende studier rundt «mental tøffhet» (Jones, Hanton & Connaughton, 2007; Crust, 2008) og «mental styrke» (Golby & Sheard, 2004; Sheard, 2008) kan være med å forutse idrettssuksess. På en annen side ble dette vinnerfokuset borte under både trening og kamp. Uansett om de fikk et mål imot eller scoret selv, handlet alltid tilbakemeldingene fra trenerne om ulike tips for å løse forskjellige oppgaver bedre. Gjorde spillerne feil fikk de alltid ros for forsøket og ble oppmuntret til å prøve igjen. Fokuset lå alltid på å gjøre det litt bedre hele tiden. Observasjonsnotatet under oppsummerer hvordan jeg opplevde klimaet under en kamper og treninger:

*«Lite fokus på å vinne, snakker om hvordan de skal løse ulike situasjoner best mulig. Ros og tips ved feil istedenfor kjeft.» (Observasjonslogg)*

I kapittel 6.1.1 beskriver jeg hvordan klubbens felles kamparena er med på å påvirke rekruttspillerne, og hvordan denne nære relasjonen er med på å påvirke utviklingen i positiv forstand. Under det overnevnte spillermøtet ble de enige om å rykke opp med dette samarbeidslaget, og det viste seg å være flere grunner til dette da jeg intervjuet trener 1. Han forklarte situasjonen på følgende måte:

*«Vi kan tenke oss å rykke opp fra 4. div til 3.div. Ikke fordi det er viktig for oss å rykke opp, men fordi vi ønsker en sterkere utviklingsarena for rekruttene og en bedre toerarena for a-spillerne. Det siste er nesten det viktigste faktisk. 4.div er fint for juniorspillere sånn som 4. div har blitt nå, men for a-spillerne skulle dem hatt et nivå høyere for dem yngste a-spillerne.» (Trener 1)*

Selv om et slikt kortsiktig mål kan gi bedre forutsetninger for klubbens a-lag i fremtiden, er det ingen tvil om at dette potensielt kan være med å skape utfordringer til rekruttspillernes utvikling (Henriksen, 2010). Som nevnt i kapittel 6.1.1 er det a-laget som legger føringer for hvilken kamparena de ulike rekruttspillerne får, og ser man dette i relasjon til klubbens kortsiktige mål om å rykke opp kan det tenkes at rekruttspillerne blir nedprioritert. Spillere som egentlig har et høyere nivå enn 4.divisjon får ikke spille på grunn av en a-spiller gir større sannsynlighet for å rykke opp. Min observasjonsperiode strakk ikke til å få se på hvordan dette ble gjort i praksis, og det vil være interessant å se hvordan klubben håndterer et slikt dilemma.

I forbindelse med det overnevnte sitatet gir treneren uttrykk for at 4. divisjon er godt nok for klubbens lovende talenter, men på grunn av at a-laget alltid blir prioritert først gir det dårlige forutsetninger for rekruttspillerne. For at spillerutviklingen skal være bærekraftig i et slikt system er det derfor viktig at Ranheims relasjon med klubbene i nærområdet

oppretholdes, noe jeg beskriver i kapittel 6.1.3. For de beste rekruttspillerne som sliter med å få tilbudt et stabilt høyt kamptnivå i Ranheim, er klubbene i nærområdet avgjørende, og Ranheim vil sende de ut for å utvikle seg videre. Den felles kamparenaen gir derfor klubben potensielle utfordringer med å gi hver rekruttspiller sitt optimale kamptilbud, og er således avhengig av klubber i Trøndelag til å hjelpe dem. Målet om å rykke opp gir også utfordringer på grunn av motsigende målsettinger. På den ene siden skal de rykke opp, og vil derfor ha et kortsiktig fokus med å vinne, mens på den andre siden skal det være et individfokus som skal se på prestasjon og utvikling. Klubben viser gjentatte ganger at de er klar over utfordringen, og trener 1 ramser opp mange rekruttspillere som er ute i mange forskjellige klubber for å skaffe seg kamperfaring på sitt nivå, med håp om at de skal utvikle seg og bli gode nok for a-laget til Ranheim. Dette er en vanskelig balansegang, og klubbens strategi er å sende spillere ut hvis de ser spilleren ikke får riktig matching innad i klubben. I sum av de overnevnte elementene viser det at klubbens fokus på å utvikle spilleren blir satt på prøve når a-laget vil ha resultater i den felles kamparenaen, men at de likevel prioriterer individuell utvikling ved å sende spillere ut til klubber i nærområdet.

## 7.0 Oppsummering

Hensikten med denne studien har vært å belyse talentutviklingsmiljøet til Ranheim, og oppsummeringen gir et overordnet blikk av det. Oppsummeringen er basert på summen av de ulike bestanddelene som jeg har drøftet og diskutert i min analyse. I følge Patton & McMahon (2006) vil det å kun studere enkeltdeler av en kompleks helhet gi et feil bilde, og det undergraver essensen ved å undersøke et system eller et miljø. Derfor vil mine resultater gi et dypere og mer kvalitativt annerledes svar enn hva enkeltkomponentene i seg selv ville gjort.

Det er viktig å påpeke at dette prosjektet ikke gir en endelig fasit på hvordan man skal drive et utviklingsmiljø, men heller bruke mine funn til å skape idéer og gode diskusjoner til hva som kan gjøres for å utvikle de unge talentfulle utøverne til å ta steget opp på elitenivået. Uten forbehold kan man heller ikke ta med seg mine funn til andre talentutviklingsmiljøer i andre kontekster eller idretter. Samtidig har oppgaven blitt så godt diskutert og argumentert at min casestudie har potensialet til å presentere kunnskap som har relevans for en rekke utviklingsmiljøer. Det kan være i suksessfulle miljøer eller miljøer som mangler den siste lille marginen, men kanskje spesielt for de miljøene som ikke har de beste økonomiske forutsetningene. Siden den holistiske og økologiske metoden er ny, er det viktig å implementere denne metoden i studier av talentutviklingsmiljøer, på grunn av det vil resultere i bedre fundamentert empiri og sannsynlig vil øke dens forklaringspotensiale. Siden det er gjort spesielt lite forskning rundt talentutviklingsmiljø i fotball blir det ekstra viktig. Dette gir også gode forutsetninger for gode kunnskapsutvekslinger mellom ulike miljøer. Jeg vil bruke Henriksens (2010) tabell om hvilke kjennetegn som finnes i suksessfulle utviklingsmiljø som utgangspunkt for å oppsummere utviklingsmiljøet i Ranheim. Hans tabell er beskrevet i tabell 4 i kapittel 4.2. Sett i lys av den tabellen og Henriksens holistiske og økologiske modeller vil jeg ut ifra min opplevelse og tolkning av miljøet beskrive hva som kjennetegner talentutviklingsmiljøet i Ranheim i tabellen under.



Tabell 6: Kjennetegn av talentutviklingsmiljøet i Ranheim Fotball

Trekk i suksessfulle talentutviklingsmiljøer	Beskrivelse av talentutviklingsmiljøet i Ranheim Fotball
Treningsgrupper med støttende relasjoner	Et inkluderende utviklingsmiljø som fokuserer på å gi god støtte og har god kommunikasjon til de talentfulle spillerne. Miljøet legger til rette med kompetente trenere for at spilleren skal ha gode forutsetninger til utvikling, men forventer samtidig at spilleren kommer beredt for å utvikle seg.
Støtte til utøverens psykososiale utvikling	Spilleren skal ha eierskap til egen utvikling. Miljøet legger til rette for at spilleren skal bli selvrefleksiv over egen utvikling og gir de i tillegg verktøy til å håndtere de utfordringene en ung fotballspiller møter i de ikke-idrettslige miljøene.
Idrettslig støtte fra ikke-idrettslige miljøer	Klubben gir et fleksibelt tilbud for spillere som mister lyst og har lyst til å bruke tiden på ikke-idrettslige miljøer. Foreldre og skole godtar spillerens dedikasjon.
Tydlig og koherent organisasjonskultur	Dårlige økonomiske forutsetninger. Kompenserer dette med stort engasjement, frivillighet og sterkt fokus på klubbens verdier. Miljøets mentalitet, sterke relasjoner og samhold blir sett på som viktigere enn penger.
Fokus på langsiktig utvikling	Fokuserer på mestring og progresjon. Har en kortsiktig suksessfaktor som ønsker å sende spillere ut til naboklubbene for å spille på et høyere nivå enn rekrutt, men et langsiktig mål at de skal utvikle seg så mye at man blir god nok for a-laget i fremtiden (klubbens utviklingsmodell).
Integrasjon av innsats	Uformelt samarbeid med skolene. Selv med en god dialog er det store utfordringer når det kommer til å styre den store totalbelastningen spillerne får. Setter krav til spillerne om å ta ansvar i skoledialogen. Sterke relasjoner til naboklubbene og dette kommuniseres tydelig til egne spillere og til andre domener.
Nære rollemodeller	Sterke og nære relasjoner opp til a-laget. Felles kamparenaer. Hospiteringssystem som prioriterer å gi sjansen til mange istedenfor en liten selektert gruppe. Legges til rette for å integrere spillerne inn i a-laget.

Med en inkluderende og støttende tilnærming har klubben klart å skape trygge sosiale rammer innad i miljøet. Verdierne fellesskap, lidenskap og utvikling går som en blå tråd gjennom hele Ranheim, og de viser en åpenhet og ydmykhet som beskriver miljøet godt. En slik trygghet til å utfolde seg innenfor slike sosiale rammer gir gode forutsetninger til utvikling. Selv om støtteapparatet er forholdvis lite, og med kun to trenere som alltid er på treningsfeltet, legges det godt til rette for å gi gode forutsetninger til god talentutvikling av kompetente trenere. Samtidig er klubben bevisst på at spilleren må ha eierskap til sin egen utvikling, og man må komme på trening for å trene, ikke for å bli trent. Dette er et bevisst valg fra klubben, og som følge av dette legges det til rette for å utvikle best mulig fotballspillere, og i tillegg gir det de talentfulle spillerne verktøy til å håndtere de utfordringer som ellers kan oppstå i livet til en ung fotballspiller.

Slike utfordringer kan oppstå i skolehverdagen når spillere ikke får fri på grunn av fotballen. Selv om klubben ikke har noe formelt samarbeid med skolene, er trenerne fornøyd med dialogen de har opparbeidet seg med skolene. Utfordringen dukker opp for spillere som har kroppsøvingstimer og lærere som ikke tar hensyn til fotballsatsningen og deres totalbelastning, eller lærere som ikke gir spillere fri for å hospitere med a-laget. Uten et formelt samarbeid har ikke klubben noe de skulle sagt, og dette gir klubben utfordringer med å gi spillerne en fleksibel hverdag. På grunn av klubbens dårlige økonomiske forutsetninger kvier de seg for å gå inn i en slik ordning, mye på grunn av at de på nåværende tidspunkt ikke ser den økonomiske verdien. Økonomien til klubben legger en del føringer, og noen av valgene klubben må ta i henhold til dette kan være med å bremse spillernes utvikling. Samtidig vil ikke Ranheim bruke dette som noen unnskyldning eller bortforklaring i deres talentutviklingsarbeid. De velger heller å skryte av dugnadsånd, frivillighet, kjærlighet for klubben og evnen til å jobbe hardere og smartere enn andre som viktigere suksessfaktorer enn en økonomiske ressurser. Med miljøets mentalitet, sterke relasjoner og et familielignende samhold kompenserer klubben de dårlige økonomiske ressursene.

Klubben har et klart fokus på å legge til rette for å skape sterke og nære relasjoner mellom rekrutt og a-lag. De anser en sterk kobling som helt sentralt for å skape en så smidig og trygg vei inn til a-laget. Jeg har tidligere i oppgaven snakket om hvor vanskelig det er å predikere hvem som kommer til å bli best, og som et hjelpemiddel for å klare det bruker klubben et slags holistisk hospiteringssystem. Den prioriterer å se alles potensiale istedenfor å velge ut den som til enhver tid er best. I tillegg er spillerens totalbilde med psykososiale ferdigheter, innsats og grad av fortjeneste blant de kriteriene trenerne evaluerer ut ifra. Det gir klubben gode forutsetninger for å gi flest mulig rekruttspillere sjansen til å prøve seg på a-treningene, som igjen vil resultere i et bredt og godt bilde på hvem som nærmer seg a-laget. Selv om koblingen er sterk mellom rekrutt og a-laget viser klubbens korte historie på toppnivå at kun én rekruttspiller har fått en offisiell ligakamp for Ranheim. Det er derfor ingen sammenheng mellom et godt hospiteringssystem og antall rekruttspillere tatt opp i en a-tropp. Derfor kan det argumenteres for at klubbens grad av suksess med å utvikle egne spillere opp til eget a-lag og elitenivå er lav. Mye av grunnen kan ligge i klubbens utviklingsmodell, og hvor sentral den står i klubbens utviklingsfilosofi. Klubben erkjenner hvor vanskelig det er å gå direkte opp til a-laget, og utviklingsmiljøet vil derfor bruke naboklubbene i Trøndelag til å videreutvikle talentene. De har klart å sende flere spillere ut som de følger tett, og for å se om de utvikler seg så mye at de er aktuelle for Ranheim igjen.

Klubbens utviklingsmodell er forholdsvis ny og har ikke kommet så langt i prosessen at min studie vil kunne avdekke om denne metoden er fruktbar eller ikke. Det er allikevel en interessant tanke når vi vet at fotballklubber sliter med å fostre opp egne spillere opp til eget a-lag (Henriksen, Alfermann, et al., 2013). Dette viser at klubben tar talentutviklingsarbeidet seriøst og er bevisst på at de trenger hjelp fra naboklubbene. For å gi et godt og nyansert svar på om denne tilnærmingen til talentutvikling er bærekraftig, behøves det ytterligere forskning. Ranheims utviklingsmodell har stort potensiale, og det er definitivt verdt å undersøke dette nærmere. Dette kan være én løsningene, og ved videre studier vil dette bidra til å gi større kunnskap til spillerutvikling i toppfotballklubber.

## 8.0 Referanseliste

- Abbott, A., & Collins, D. (2004). Eliminating the dichotomy between theory and practice in talent identification and development: considering the role of psychology. *J.Sports Sci.*, 22, 395-408.
- Abbot, A., Collins, D., Martindale, R. J. J., & Sowerby, K. (2002). *Talent identification and development: An academic review*. Report for Sportscotland by Edinburgh University.
- Alfermann, D., Stambulova, N., & Zemaityte, A. (2004). Reactions to sport career termination: A cross-national comparison of German, Lithuanian, and Russian athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 61-75.
- Ames, C. (1992). Classrooms: Goals, structures and student motivation. *Journal of education psychology*, 84(3), 261.
- Andersen, S. S. (1997). *Case-studier og generalisering*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Barab, S. A., & Plucker, J. A. (2002). Smart people or smart contexts? Cognition, ability, and talent development in an age of situated approaches to knowing and learning. *Educational Psychologist*, 37, 165-182.
- Bergo, A., Johansen, P. A., Larsen, Ø. & Morisbak, A. (2015). *Ferdighetsutvikling i fotball – handlingsvalg og handling*. 1.utgave, 8. opplag. Oslo: Akilles
- Borgstrøm, H. (2018, 5. mai) Hele denne Ranheim-gjengen har vært i Rosenborg. VG Hentet fra: <https://www.vg.no/sport/i/BJB7e7/hele-denne-ranheim-gjengen-har-vaert-i-rosenborg>
- Borms, J. (1996). Early identification of athletic talent. Keynote Address to the International Pre-Olympic Scientific Congress, Dallas, TX, USA.
- Bourke, A. (2003). The Dream of Being a Professional Soccer Player: Insights on Career Development Options of Young Irish Players. *European Physical Education Review*, 5, 121 – 131.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development*. Cambridge: Harvard University Press.
- Bronfenbrenner, U. (2005). Bioecological theory of human development. In U.Bronfenbrenner (Ed.), *Making human beings human: Bioecological perspectives on human development* (s. 3-15). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Børstad, J. (2017, 5. desember). Vil holde seg i eliteserien med rekordlavt budsjett. NRK. Hentet fra: <https://www.nrk.no/trondelag/vil-holde-seg-i-eliteserien-med-rekordlavt-budsjett-1.13808942>
- Carlson, R. (1991). *Vägen til landslaget*. Stockholm: Stockholm Institute of Education.
- Carlson, R. (1993). The path to the national level in sports in Sweden. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 3, 170 - 177.
- Christensen, M. K., & Sørensen, J. K. (2009). Sport or school? Dreams and dilemmas for talented young Danish football players. *European Physical Education Review*, 15, 115 – 133.
- Côté, J. (1999). The influence of the family in the development of talent in sport. *The sport psychologist*, 13(4), 395-417.
- Côté, J., Baker, J., & Abernethy, B. (2007). Practice and play in the development of sport expertise. *Handbook of sport psychology*, 3, 184 - 202.
- Crust, L. (2008). A review and conceptual re-examination of mental toughness: Implications for future researchers. *Personality and Individual Differences*, 45, 576-583.
- Csikszentmihalyi, M., Rathunde, K., & Whalen, S. (1993). *Talented teenagers: The roots of succes and failure*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Durand-Bush, N., & Salmela, J. H. (2001). The development of talent in sport. In R.N.Singer, H. A. Hausenblas, & C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2nd ed.), John Wiley and Sons.

- Eccles, J., & Gootman, J. A. (2002). Community programs to promote positive youth development. Washington DC: National Academy Press.
- Elbe, A., & Beckmann, J. (2006). Motivational and self-regulatory factors and sport performance in young elite athletes. In D.Hackfort & G. Tennenbaum (Eds.), *Essential processes in attaining peak performance* (s. 137-157). Aachen: Meyer & Meyer.
- Elbe, A., & Wikman, J. (2007). Elitesportsskoler og deres indflydelse på talentudvikling [Elite sports school and their influence on talent development]. In K.Henriksen (Ed.), *Inspiration til talentudvikling [Inspiration for talent development]* pp. 171-204). Odense, DK: University Press.
- Elbe, A.-M., Beckmann, J., & Szymanski, B. (2003). Die entwicklung der allgemeinen und sportspezifischen leistungsmotivation von sportschüler/innen [The development of general and sport specific achievement motivation in athletes attending an elite sport school]. *Psychologie und Sport, 10*, 134-143.
- Enoksen, E. (2002a). Drop-out Rate and Drop-out Reasons Among Promising Norwegian Track and Field Athletes – A 25 Year Study. *Scandinavian Sport Studies Forum, 2*, 19 – 43.
- Enoksen, E. (2002b). *Utviklingsprosessen fra talent til eliteutøver. En longtidunell og retrospektiv undersøkelse av en utvalgt gruppe talentfulle friidrettsutøvere* (PhD), Norges Idrettshøgskole, Oslo.
- Ericsson, K.A. (1996). *The Road to Excellence: The Acquisition of Expert Performance in the Arts and Sciences, Sports and Games*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Ericsson, K.A., & Charness, N. (1994). Expert performance: Its structure and acquisition. *American Psychologist, 49*, 725 - 747.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological review, 100*(3), 363.
- Ericsson, K.A. and Lehmann, A. (1996). Expert and exceptional performance: Evidence of maximal adaptation to task constraints. *Annual Review of Psychology, 47*, 273 - 305.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2005). The perils of perfectionism in sports and exercise. *Current Directions in Psychological Science, 14*, 14-18.
- Flyvbjerg, B. (2006). Five misunderstandings about case-study research. *Qualitative Inquiry, 12*, 219 – 245.
- Franks, A., Williams, A.M., Reilly, T. and Nevill, A. (1999). Talent identification in elite youth soccer players: Physical and physiological characteristics. *Journal of Sports Sciences, 17*, 812.
- García Bengoechea, E. (2002). Integrating knowledge and expanding horizons in developmental sport psychology: A bioecological perspective. *Quest, 54*(1), 1–20. [doi:10.1080/00336297.2002.10491763](https://doi.org/10.1080/00336297.2002.10491763)
- García Bengoechea, E., & Johnson, G.M. (2001). Ecological systems theory and children's development in sport: Toward a process-person-context-time research paradigm. *Avante, 7*(1), 20–31.
- Golby, J., & Sheard, M. (2004). Mental toughness and hardiness at different levels of rugby league. *Personality and Individual Differences, 37*, 933-942.
- Gould, D., Dieffenbach, K., & Moffett, A. (2002). Psychological characteristics and their development in Olympic champions. *Journal of applied sport psychology, 14*(3), 172 - 204.
- Grønmo, S. (2004). Samfunnsvitenskapelige metoder. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Haugaasen, M., Toering, T., & Jordet, G. (2014). From childhood to senior professional football: A multi-level approach to elite youth football players' engagement in football-specific activities. *Psychology of Sport and Exercise, 15*(4), 336 – 344.

- Haulan, C., & Sæther, S. A. (2011). Aldersbestemte fotballandslag i Norge: Dette kjennetegner de selekterte spillerne i 2009. Retrieved 16.10.2017, from [http://idrottsforum.org/articles/saether/haulan\\_saether/haulan\\_saether110831.pdf](http://idrottsforum.org/articles/saether/haulan_saether/haulan_saether110831.pdf)
- Helen, P., Allison, M. R., Corinne, A., Jennifer, A. F., Ludmila, Z. H., & Jacquelynne S.E. (1999). Adolescents' commitment to developing talent: The role of peers in continuing motivation for sports and the arts. *Journal of Youth and Adolescence*, *V28*, 741-763.
- Helsen, W. F., Starks, J. L., & Hodges, N. J. (1998). Team sports and the theory deliberate practice. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, *20*, 12 – 34.
- Helsen, W. F., Starks, J. L., & Van Winckel, L. (2000). Effect of a change in selection year on success in male soccer players. *American Journal of Human Biology*, *12*, 729 – 735.
- Helsen, W. F., Van Winckel, J., & Williams, A. M. (2005). The relative age effect in youth soccer across Europe. *Journal of Sports Sciences*, *23*, 629 – 636.
- Henriksen, K. (2010). *The ecology of Talent Development in Sport: A multiple case study of successful athletic talent development environments in Scandinavia*. (PhD), University of Southern Denmark.
- Henriksen, K., Stambulova, N., & Roessler, K. K. (2010). A Holistic approach to athletic talent development environments: A successful sailing milieu. *Psychology of Sport and Exercise*, *11*, 212-222.
- Henriksen, K., Alfermann, D., Hvid Larsen, C., & Christensen, M. K. (2013). Successful talent development in soccer: The characteristics of the environment. *Sport, Exercise and Performance Psychology*, *2*, 190 – 206.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work related values*. (2 ed.) Beverly Hills: Sage.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations - Software of the mind*. New York: McGraw-Hill.
- Holt, N. L., & Dunn, J. G. H. (2004). Toward a grounded theory of the psychosocial competencies and environmental conditions associated with soccer success. *Journal of Applied Sport Psychology*, *16*, 199-219.
- Holt, N. L., & Mitchell, T. (2006). Talent development in English professional soccer. *International Journal of Sport Psychology*, *37*, 77-98.
- Hvid Larsen, C., Alfermann, D., & Christensen, M. K. (2012). Psychosocial Skills in a Youth Soccer Academy: A Holistic Ecological Perspective. *Sport Science Review*, *21*(3-4), 51-74.
- Jones, G., Hanton, S., & Connaughton, D. (2007). A framework of mental toughness in the world's best performers. *Sport Psychologist*, *21*, 243-264.
- Krebs, R.J. (2009). Bronfenbrenner's Bioecological Theory of Human Development and the process of development of sports talent. *International Journal of Sport Psychology*, *40*(1), 108–135.
- Kringstad, K. (2016, 6.juni). Førstedivisjonsklubb begjært konkurs. *NRK*. Hentet fra: <https://www.nrk.no/trondelag/forstedivisjonsklubben-ranheim-begjaert-konkurs-1.12984945>
- Markula, P., & Silk, M. (2011). *Qualitative Research for Physical Culture*. Hampshire: Palgrave Macmillan.
- 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*, 187-206.
- Martindale, R. J. J., Collins, D., & Daubney, J. (2005). Talent development: A guide for practice and research within sport. *Quest*, *57*, 353-375.
- Marsh, H. W. (1987). The Big-Fish-Little-Pond-Effect on Academic Self-Concept. *Journal of Educational Psychology*, *79*, 280 – 295.

- McGillivray, D., & McIntosh, A. (2006). Football is my life: Theorizing Social Practice in the Scottish Professional Football Field. *Sport in Society*, 9, 371 – 387.
- Maaloe, E. (1996). *Casestudier af og om mennesker i organisationer [Case studies by and about people in organizations]*. Copenhagen, Denmark: Akademisk Forlag [Academic Publishers].
- Maaloe, E. (2004). *In case of case research*. Department of Organization and Management, Aarhus University. Aarhus.
- Nerland, Eirik & Sæther, Stig Arve (2016) Norwegian football academy players – Playersself-assessed competence, Perfectionism, Goal orientations and Motivational climate. *Sport Mont Journal*, 2, 7-11.
- Nilsen, V. (2012). *Analyse i kvalitative studier – Den skrivende forskeren*. Oslo: Universitetsforlaget
- Ommundsen, Y., Roberts, G. C., Lemyre, P. N., & Miller, B. W. (2005). Peer relationship in adolescent competitive soccer: Associations to perceived motivational climate, achievement goals and perfectionism. *Journal of Sports Sciences*, 23(9), 977 – 989.
- Patton, W., & McMahon, M. (2006). *Career development and systems theory: Connecting theory and practice*. Rotterdam: Sense Publishers.
- Pienaar, A. E., Spamer, M. J., & Steyn Jr, H. S. (1998). Identifying and developing rugby talent among 10-year-old boyd: A practical model. *Journal of Sports Science*. 16(4), 691 – 699.
- Popper, K. (1968). *The logic of scientific discovery*. (2. ed.) New York: Harper & Row.
- Postholm, M. B. (2010). *Kvalitativ metode. En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier (2.utg)*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Ranheim Fotball (2016a) Klar for 2 nye år. Hentet fra <http://www.ranheimfotball.no/nyheter/import-arkiv/kristoffer-lokberg-klar-for-2-nye-ar>
- Ranheim Fotball. (2016b) Storflor klar for Ranheim <http://www.ranheimfotball.no/nyheter/storflor-klar-for-ranheim>
- Ranheim Fotball. (2018). Sportsplan. Hentet fra: <https://ranheimfotball.com/wpcontent/uploads/2018/01/sportsplan-versjon-1-01.pdf>
- Roberts, G. C. (1992). Motivation in sport and exercise: Conceptual constraints and convergence. In G. C. Roberts (Ed.), *Motivation in sport and exercise* Champaign, IL: Human Kinetics.
- Roberts, G. C. (2001). Understanding the dynamics of motivation in physical activity: The influence of achievement goals on motivational processes. G. C. Roberts (Ed.). *Advances in motivation in sport and exercise*, 1 – 50.
- Roberts, G. C., Treasure, D. C, & Conroy, D. E. (2007). Understanding the dynamics of motivation in sport and physical activity: An achievement goal interpretation. *Handbook of Sport Psychology*, Third Edition, 1- 30.
- Rubin, H. J., & Rubin, I. S. (2012). *Qualitative interviewing. The Art of Hearing data (3th ed.)*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Schein, E. (1992). *Organizational culture and leadership*. (1 ed.) San Francisco: Jossey-Bass inc. Publishers.
- Sheard, M. (2008). Personality hardiness distinguishes elite-level sport performers. *International Journal of Psychology*, 43, 159.
- Si, G., & Lee, H. (2007). Cross cultural issues in sport psychology research. In S.Jowett & D. Lavallee (Eds.), *Social psychology in sport* pp. 278-334). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Snyder, C. R., Harris, C., Anderson, J. R., Holleran, S. A., Irving, L. M., Sigmon, S. T. et al.

- (1991). The will and the ways: Development and validation of an individual-differences measure of hope. *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 570-585.
- Stambulova, N. (2009a). Talent development in sport: A career transitions perspective. In E. Tsung-Min Hung, R. Lidor, & D. Hackfort (Eds.), *Psychology of sport excellence* (s. 63-74). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Stambulova, N. (2009b). Talent development in sport: The perspective of career transitions. In E. Tsung-Min Hung, R. Lidor, & D. Hackfort (Eds.), *Psychology of sport excellence* (s. 63-74). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Stambulova, N., Stephan, Y., & Järphag, U. (2007). Athletic retirement: A cross-national comparison of elite French and Swedish athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 8, 101-118.
- Stead, G. B. (2004). Culture and career psychology: A social constructionist perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 64, 389-406.
- Stoeber, J., Otto, K., Pescheck, E., Becker, C., & Stoll, O. (2007). Perfectionism and competitive anxiety in athletes: Differentiating striving for perfection and negative reactions to imperfection. *Personality and Individual Differences*, 42, 959-969.
- Stoeber, J., Stoll, O., Pescheck, E., & Otto, K. (2008). Perfectionism and achievement goals in athletes: Relations with approach and avoidance orientations in mastery and performance goals. *Psychology of Sport and Exercise*, 9, 102-121.
- Sundblom Nygaard, J. (2018, 28. februar) Har 17 millioner i budsjett – 173 millioner mindre enn RBK: - Kommer ikke til å bruke det som unnskyldning. *Eurosport*. Hentet fra [https://www.eurosport.no/fotball/eliteserien/2018/har-17-millioner-i-budsjett-173-mindre-enn-rbk-kommer-ikke-til-a-bruke-det-som-unnskyldning\\_sto6658128/story.shtml](https://www.eurosport.no/fotball/eliteserien/2018/har-17-millioner-i-budsjett-173-mindre-enn-rbk-kommer-ikke-til-a-bruke-det-som-unnskyldning_sto6658128/story.shtml)
- Svegaarden, K. E. (2017, 28. mai). Ranheim utfordrer eliten. *VG.no*. Hentet fra: [http://pluss.vg.no/2017/05/28/2815/2815\\_24007207](http://pluss.vg.no/2017/05/28/2815/2815_24007207)
- Sæther, S. A. (2004). *Fotball og talent. En studie av norske eliteserietrenere sin forståelse av talent i fotball*. (Masteroppgave) NTNU, Trondheim.
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og en innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (4.utg). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Tjora, A. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tjora, A. (2017) *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (3. utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight «big-tent» criteria for excellent qualitative research. *Qualitative inquiry*, 16, 837 – 851.
- Tranckle, P., & Cushion, C. J. (2006). Rethinking giftedness and talent in sport. *Quest*, 58, 256 – 282.
- Vanden Auweele, Y., Nys, K., Rzewnicki, R., & Van Merle, V. (2001). Personality and the athlete. In R.N.Singer, H. A. Hausenblas, & C. M. Janelle (Eds.), *Handbook of sport psychology* (2 ed.), New York: John Wiley and Sons.
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Wiium, N., Lie, S. A., Ommundsen, Y., & Enoksen, H. R. (2010). Does Relative Age Effect Exist Among Norwegian Professional Soccer Players. *International Journal of Applied Sport Science*, 18, 657 – 667.
- Williams, A. M., & Franks, A. (1998). Talent identification in soccer. *Sport, Exercise and Injury*, 4, 159 – 165.
- Williams, A. M., & Reilly, T. (2000). Talent identification and development in soccer.



- Journal of Sports Science*, 18, 657 – 667.
- Wylleman, P., & Lavallee, D. (2004). A developmental perspective on transitions faced by athletes. In M. Weiss (Ed.), *Developmental sport and exercise psychology: A life span perspective* (s. 507-527). Morgantown: Fitness Information Technologies.
- Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and methods* (4. ed). California: Sage Publications.
- Aalberg, R. (2014) *Når talentutvikling ikke blir talentutvikling – En casestudie av utviklingsmiljøet i Rosenborg Ballklubb* (Masteroppgave). Institutt for sosiologi og statsvitenskap, Trondheim.
- Aalberg, R., & Sæther, S. A. (2013). Trønderlag – verdens beste «skinsjon»? Retrieved 25. 10.2017, from <http://idrottsforum.org/aalberg-saether131024/>
- Aase, T. H., & Fossåskaret, E. (2010). *Skapte virkeligheter*. Oslo: Universitetsforlaget.

## 9.0 Vedlegg

### Vedlegg 1: Intervjuguide spiller

Informantens bakgrunn	Fortell om deg selv og din tilknytning til dette miljøet <ul style="list-style-type: none"><li>- Hvor lenge har du vært i klubben</li><li>- Hvordan ble det til at du startet i denne klubben</li><li>- Hvordan føler du det er å være en del av dette miljøet?</li></ul> Hva tror du er nøkkelen for suksess for din del?
Introduksjon	Synes du miljøet er suksessfullt når det gjelder å utvikle talentfulle fotballspillere? <ul style="list-style-type: none"><li>- Hva forteller det deg at det er suksessfullt/ikke suksessfullt?</li><li>- Hva tror du er hemmeligheten/årsaken for suksessen/mangel på suksess?</li></ul>
Beskrivelse av miljøet basert på ATDE  Mikronivå	Hvem hjelper deg i din ferd for elitenivå? Hvem begrenser deg?  Hvordan vil du beskrive dine trenere? <ul style="list-style-type: none"><li>- Hva er hans rolle og hans oppgaver?</li><li>- Hva er hans verdier?</li></ul> Hva syns du om de eldre utøverne i klubben? <ul style="list-style-type: none"><li>- Har du kontakt med dem?</li><li>- Hva kjennetegner denne kontakten?</li></ul> Ift. din daglige fotballhverdag, hva kan sies om rollen til: <ul style="list-style-type: none"><li>- Yngre utøvere i klubben</li><li>- Skolen</li><li>- Din familie</li><li>- Støtteapparat</li><li>- Dine venner i og utenfor fotballen?</li><li>- Kan du si noe om hverdagen før og etter opprykket? Merket noen forskjell?</li></ul>
Makronivå	Er det personer, i eller utenfor idretten som du ser opp til?  Hvordan vil du beskrive ungdomskulturen i nærmiljøet? <ul style="list-style-type: none"><li>- Hvilke verdier føler du er dominerende blant unge generelt?</li><li>- Hvordan føler du ungdomskulturen påvirker ditt daglige idrettsliv?</li></ul> Hvordan vil du beskrive den norske nasjonalkulturen? <ul style="list-style-type: none"><li>- Kan du beskrive kort hva det innebærer å være norsk?</li><li>- Hvordan føler du at nasjonalkulturen påvirker ditt daglige idrettsliv?</li></ul>
Relasjoner innad i miljøet	Hvordan vurderer du måten klubben interagerer med miljøet rundt seg?  Kan du gi eksempler på hvordan klubben samarbeider med: <ul style="list-style-type: none"><li>- Skolen</li><li>- Dine foreldre</li><li>- Andre klubber</li></ul>
Suksessfaktorer basert på ESF	Hvordan vil du beskrive klubbens tilgang på ressurser?

Forutsetninger	I den daglige treningen, føler du laget har tilstrekkelige ressurser? F.eks mtp. penger og trenere?
Prosess	Kan du beskrive en ordinær treningshverdag? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Trening – hvor mye trener dere? Hvordan er den organisert?</li> <li>- Kamper</li> <li>- Treningsleirer</li> <li>- Har dere sosiale arrangementer utenfor idretten? Eksempler?</li> <li>- Annet?</li> </ul>
Organisatorisk kultur	Hva kjennetegner kulturen (lagets verdier) i dette miljøet?  Kan du fortelle om en spesifikk episode som du føler beskriver lagets verdier?  Har dere spesielle symboler, som logoer eller kleskoder som er gjeldene for dere? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hva betyr disse for deg?</li> </ul> Har dere noen spesielle tradisjoner? Eksempler?  Hva er målene for sesongen? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvem satt disse?</li> <li>- Hvordan kunne du selv påvirke disse målene?</li> </ul> Har klubben et spesielt motto eller en visjon? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvordan lyder det?</li> <li>- I hvilken grad opplever du dette i de daglige rutinene i laget?</li> <li>- I hvilken grad kjenner du til klubbens historie og postulater?</li> </ul> Hvis en utøver fra et annet lag skulle trent med dere i en uke – hva ville han opplevd som mest annerledes?
Individuell utvikling	Fortell om hva du lærer i dette miljøet? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvilke holdninger eller verdier blir satt pris på her?</li> <li>- Når er treneren fornøyd med deg i treningsarbeidet?</li> <li>- Når er treneren fornøyd med i kamp?</li> <li>- Hvilke verdier tar du med deg fra dette miljøet?</li> <li>- Lærer du noe som kan bruke utenfor idretten?</li> </ul>
Tidshorisont	Hva kan bli gjort for å gjøre miljøet enda mer suksessfullt?  Hvilke tradisjoner bør en holde fast ved?

## Vedlegg 2: Intervjuguide trener

Informantens bakgrunn	Fortell om deg selv og din tilknytning til miljøet <ul style="list-style-type: none"><li>- Hvor lenge har du vært en del av klubben/laget?</li><li>- Hva er din rolle i klubben?</li><li>- Hvordan hadde det seg at du startet her?</li><li>- Hvordan føler du det er å være en del av dette miljøet?</li><li>- Kan du illustrere de sentrale elementene i deres utviklingstilnærming av unge spillere?</li></ul>
Introduksjon	Synes du miljøet er suksessfullt når det gjelder å utvikle talentfulle fotballspillere? <ul style="list-style-type: none"><li>- Hva forteller deg at det er suksessfullt/mindre suksessfullt?</li><li>- Hva tror du er hemmeligheten/årsaken bak suksessen/mangel på suksess?</li><li>- Hvilke suksessfaktorer er avgjørende for dere?</li></ul>
Beskrivelse av miljøet basert på ATDE  Mikronivå	Når det gjelder personer og institusjoner rundt utøvere, hva er viktige ressurser i deres arbeid med å utvikle eliteutøvere?  Hvilke barrierer møter dere?  Ift. utøvernes idrettslige utvikling, hva kan sies om rollen til: <ul style="list-style-type: none"><li>- Treneren</li><li>- A-laget</li><li>- Støtteapparat</li><li>- Yngre utøvere</li><li>- Venner i og utenfor idretten</li><li>- Familie</li><li>- Skole</li></ul>
Makronivå	La oss se på det større bilde. I relasjon til utøvernes muligheter for å nå elitenivå, hva kan sies om rollen til: <ul style="list-style-type: none"><li>- Utdanningssystemet – støtter det opp om utøvernes idrettskarrierer?</li><li>- Forbundet?</li><li>- Media</li></ul> Ift. å være en barriere eller en ressurs i utøvernes utvikling, hvordan vil du beskrive: <ul style="list-style-type: none"><li>- Landets nasjonalkultur?</li><li>- Den dominerende ungdomskulturen?</li><li>- Fotballkulturen?</li><li>- Den generelle idrettskulturen?</li></ul> Hvilke av disse kulturene er mest tydelig i det daglige treningsarbeidet i miljøet?
Relasjoner i miljøet	Hvordan vurderer du måten klubben interagerer med miljøet rundt seg?  Kan du gi eksempler på hvordan klubben samarbeider med: <ul style="list-style-type: none"><li>- Skolen</li><li>- Foreldre</li><li>- Andre klubber og lag</li><li>- Forbundet</li></ul>

	Hva gjør dere for å opprettholde gode relasjoner til disse?
Suksessfaktorer basert på ESF  Forutsetninger	Kan du fortelle litt om historien og den nåværende oppbyggingen av laget?  Hvordan vil du beskrive klubbens tilgang på ressurser? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Fasiliteter</li> <li>- Trenerens utdanningsnivå</li> <li>- Annet støtteapparat</li> <li>- Økonomiske ressurser</li> <li>- Annet?</li> </ul>
Organisatorisk kultur	Hva kjennetegner kulturen og de dominerende verdiene i miljøet?  Hvis en annen fotballtrener skulle vært med dere i en kort periode – hva ville han funnet mest annerledes?  Kan du fortelle om spesifikke episoder som beskriver lagets verdier?  Har dere spesielle symboler, slik som logoer eller kleskoder som er gjeldene i laget? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hva symboliserer dette?</li> </ul> Har dere gjeldene tradisjoner?  Har klubben et spesielt motto eller visjoner? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Hvordan lyder det?</li> <li>- Kan du beskrive hvilke grep dere tar for å leve i henhold til disse verdiene?</li> </ul> Hva gjør dere for å opprettholde denne kulturen?
Individuell utvikling	Hvordan påvirker det en ung utøver å være en del av nettopp dette miljøet? <ul style="list-style-type: none"> <li>- Idrettslige ferdigheter</li> <li>- Holdninger til trening</li> <li>- Egenskaper som kan være nyttig også utenfor idretten</li> <li>- Balanse mellom utvikling og behovet for suksess på kort sikt</li> <li>- Todelt tilnærming: a) skape et godt miljø for alle, og b) gi ekstra til dem som er lengst fremme?</li> </ul>
Tidshorisont	Hvilke fremtidige utfordringer ser du for laget?  Hva kan gjøres for å gjøre miljøet enda mer suksessfullt?  Hvilke tradisjoner mener du er lurt å beholde?

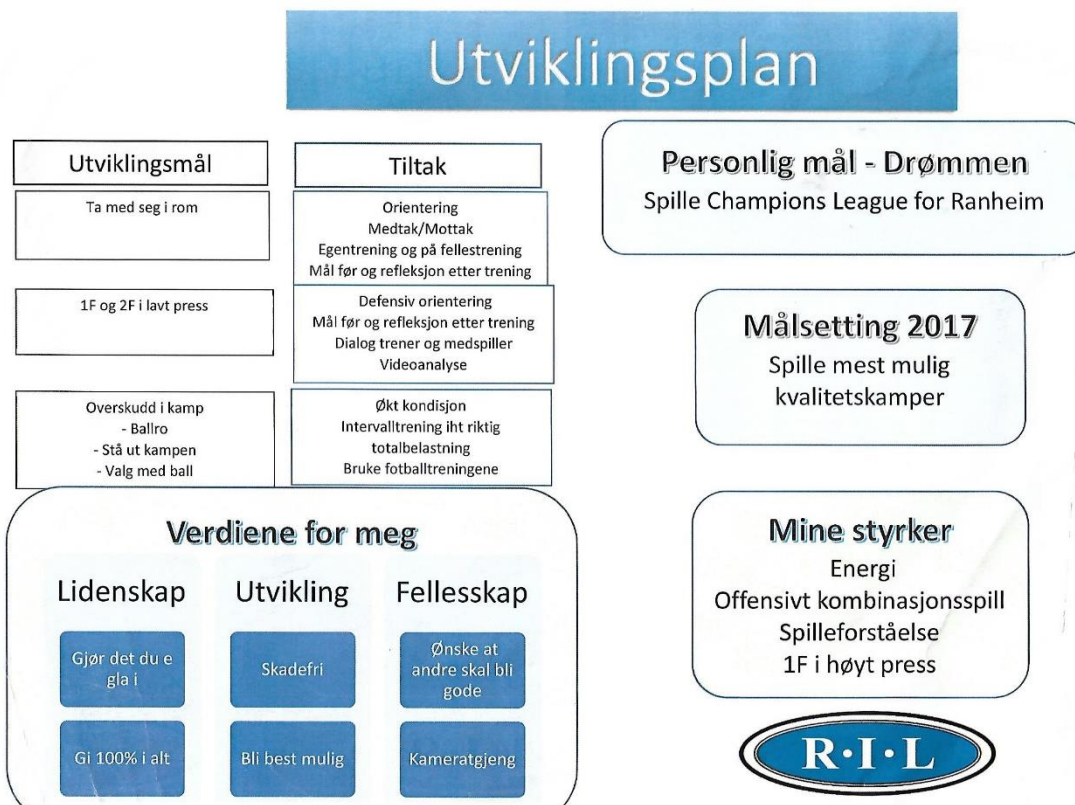
### Vedlegg 3: Feltsamtalelogg

Hva skjer	Refleksjoner/spørsmål	Feltsamtaler	Egne handlinger
<ul style="list-style-type: none"><li>- Deskriptive beskrivelser</li><li>- Hva skjer rent faktisk</li><li>- Vil antakelig bli noe mindre etter hvert</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hva ligger bak dette?</li><li>- Hva handler det om?</li><li>- Hvorfor skjer det?</li><li>- Hva kan det tyde på?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hvem har jeg snakket med?</li><li>- Har det dukket opp noe som jeg vil ta med videre?</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Hvordan har jeg interagert med gruppen?</li><li>- Hvordan har jeg stått?</li><li>- I hvilken grad har jeg deltatt?</li><li>- I hvilken grad har min tilstedeværelse påvirket gruppen?</li></ul>

Referat	Nye spørsmål
<ul style="list-style-type: none"><li>- Skrives etter hver økt</li><li>- Oppsummere tanker og oppfatninger jeg har gjort</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Det jeg har lært i dag – hvordan kan jeg ta det med meg videre?</li><li>- Hvilke dører står på gløtt?</li><li>- Hvilke antakelser bør jeg kontrollere med gruppen?</li></ul>

Planlegging neste dag
<ul style="list-style-type: none"><li>- Basert på det ovenstående; hva er morgendagens problemstillinger?</li><li>- Hva vil jeg kikke nærmere på?</li></ul>

## Vedlegg 4: Utviklingsplan



## Vedlegg 5: Norsk senter for forskningsdata – NSD



Stig Arve Sæther  
Dragvoll  
7491 TRONDHEIM

Vår dato: 02.02.2018

Vår ref: 58303 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

### Vurdering fra NSD Personvernombudet for forskning § 31

Personvernombudet for forskning viser til meldeskjema mottatt 11.01.2018 for prosjektet:

<i>58303</i>	<i>Utviklingsmiljø i fotball</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>NTNU, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Stig Arve Sæther</i>
<i>Student</i>	<i>Georg Flatgård</i>

#### Vurdering

Etter gjennomgang av opplysningene i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon finner vi at prosjektet er meldepliktig og at personopplysningene som blir samlet inn i dette prosjektet er regulert av personopplysningsloven § 31. På den neste siden er vår vurdering av prosjektopplegget slik det er meldt til oss. Du kan nå gå i gang med å behandle personopplysninger.

#### Vilkår for vår anbefaling

Vår anbefaling forutsetter at du gjennomfører prosjektet i tråd med:

- opplysningene gitt i meldeskjemaet og øvrig dokumentasjon
- vår prosjektvurdering, se side 2
- eventuell korrespondanse med oss

Vi forutsetter at du ikke innhenter sensitive personopplysninger.

#### Meld fra hvis du gjør vesentlige endringer i prosjektet

Dersom prosjektet endrer seg, kan det være nødvendig å sende inn endringsmelding. På våre nettsider finner du svar på hvilke [endringer](#) du må melde, samt endringskjema.

#### Opplysninger om prosjektet blir lagt ut på våre nettsider og i Meldingsarkivet

Vi har lagt ut opplysninger om prosjektet på nettsidene våre. Alle våre institusjoner har også tilgang til egne prosjekter i [Meldingsarkivet](#).

#### Vi tar kontakt om status for behandling av personopplysninger ved prosjektslutt

Ved prosjektslutt 15.05.2018 vil vi ta kontakt for å avklare status for behandlingen av

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

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS Harald Hårfagres gate 29 Tel: +47-55 58 21 17 nsd@nsd.no Org.nr. 985 321 884  
NSD – Norwegian Centre for Research Data NO-5007 Bergen, NORWAY Faks: +47-55 58 96 50 www.nsd.no

personopplysninger.

Se våre nettsider eller ta kontakt dersom du har spørsmål. Vi ønsker lykke til med prosjektet!

Dag Kiberg

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77 / [lis.tenold@nsd.no](mailto:lis.tenold@nsd.no)

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Georg Flatgård, [georgflat@hotmail.com](mailto:georgflat@hotmail.com)





### Prosjektvurdering - Kommentar

---

Prosjektnr: 58303

Du/dere har opplyst i meldeskjema at utvalget vil motta muntlig informasjon om prosjektet, og samtykke muntlig til å delta. Vi gjør oppmerksom på at for å innhente et gyldig samtykke må utvalget minst motta følgende informasjon:

- hva som er formålet med prosjektet og hva opplysningene vil bli brukt til
- hvilke opplysninger som samles inn og hvordan opplysningene samles inn
- at deltakelse i prosjektet er frivillig, og at man kan trekke seg uten begrunnelse
- hvem som vil få tilgang til opplysningene
- når prosjektet vil bli avsluttet og hva som vil skje med opplysningene ved prosjektslutt; opplysningene anonymiseres, slettes eller lagres/arkiveres
- navn og kontaktopplysninger til behandlingsansvarlig institusjon
- navn og kontaktopplysninger til den daglig ansvarlige for prosjektet, samt til studenten ved studentprosjekt

Personvernombudet forutsetter at du/dere behandler alle data i tråd med NTNU sine retningslinjer for datahåndtering og informasjonssikkerhet. Vi legger til grunn at bruk av privat pc/mobil lagringsenhet er i samsvar med institusjonens retningslinjer.

Prosjektslutt er oppgitt til 15.05.2018. Det fremgår av meldeskjema/informasjonskriv at du/dere vil anonymisere datamaterialet ved prosjektslutt. Anonymisering innebærer vanligvis å:

- slette direkte identifiserbare opplysninger som navn, fødselsnummer, koblingsnøkkel
- slette eller omskrive/gruppere indirekte identifiserbare opplysninger som bosted/arbeidssted, alder, kjønn
- slette lydopptak

For en utdypende beskrivelse av anonymisering av personopplysninger, se Datatilsynets veileder:

<https://www.datatilsynet.no/globalassets/global/regelverk-skjema/veiledere/anonymisering-veileder-041115.pdf>