

Jonas Viken

# Trener-utøverrelasjonen i skihopping

Fra et trenerperspektiv

Bacheloroppgave i Samfunns- og Idrettsvitenskap

Veileder: Martin Nesse

Mai 2019



Jonas Viken

# Trener-utøverrelasjonen i skihopping

Fra et trenerperspektiv

Bacheloroppgave i Samfunns- og Idrettsvitenskap

Veileder: Martin Nesse

Mai 2019

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet

Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap

Institutt for sosiologi og statsvitenskap



Kunnskap for en bedre verden



## Forord

Så lenge jeg kan huske har skihopping og vinteridrett vært en stor del av mitt liv, helt fra mine første skihopp til i dag, når jeg sitter og skriver denne bacheloroppgaven om skihopping. Selv om følelsen av å fly over 200 meter ikke kan sammenlignes med det å skrive en bachelor, har jeg lært mye nytt og interessant gjennom arbeidet med denne oppgaven.

Mine tanker, opplevelser og erfaring fra hoppporten har i aller høyeste grad vært med på å påvirke vinklingen på denne oppgaven. Jeg har selv vært trener for yngre skihoppere, riktignok ikke fast, men nettopp disse erfaringene har gjort at jeg valgte å se på trenerens perspektiv i skihopping.

Mye av jobben med denne oppgaven ble gjort i samarbeid med Kenneth. Takk for kaffe, innspill og for at du gidde å gjennomføre datainnsamlingen sammen. En hektisk sesong gjorde at dette var nødvendig for å gjennomføre prosjektet.

En stor takk rettes til informantene i denne oppgaven som stilte opp på kort varsel og var fleksible og samarbeidsvillige. Uten dere hadde ikke denne oppgaven blitt som den er. Deres tanker og erfaringer har vært til stor hjelp gjennom hele prosessen. Takk til foreldre og besteforeldre som hele tiden har støttet meg på min satsning på idretten. Uten støtte hjemmefra hadde jeg nok ikke sittet her jeg er i dag.

Sist, men ikke minst vil jeg takke min veileder, Martin Nesse, selv om det kanskje så mørkt ut en stund med gjennomføring ble oppgaven til slutt ferdigstilt. Dine innspill og råd har vært til stor hjelp gjennom hele prosjektet.

Jonas Viken

Trondheim, Mai 2019



## Sammendrag

Denne oppgaven har tatt for seg betydningen av trener-utøverrelasjonen for en trener i skihopping i lys av teorien om Johari-vinduet og teorier om roller. Tidligere forskning viser at trener-utøverrelasjonen blir tettere i individuelle idretter enn i lagidretter. Relasjonen blir også tettere mellom trenere og utøvere på et høyere nivå (Enoksen et al., 2014). En tettere relasjon vil også påvirke utøverens motivasjon og selvbestemmelse i positiv forstand (Mageau & Vallerand, 2003). Viktige begreper som har sammenheng med relasjonen er kommunikasjon og feedback. Feedback vil øke omfanget av det åpne vinduet i Johari-vinduet, og dermed gjøre at man kan kommunisere bedre og mer åpent med hverandre (Høigaard, 2016).

For å undersøke betydningen av trener-utøverrelasjonen har det blitt benyttet kvalitative dybdeintervjuer. Datainnsamlingen ble gjennomført sammen med en medstudent som gjorde at vi kunne intervjuer tre trenere og tre utøvere fra ulike nivåer i skihopping. I min oppgave har jeg fokusert på trenerens perspektiv, og ledet derfor intervjuene med trenerne, mens medstudenten noterte, og motsatt.

Sentrale funn i denne oppgaven er at trenere fra et høyere nivå leder sin respektive gruppe i en mer avslappet, mindre streng stil, mens trenere for yngre, mer uerfarne utøvere leder en strengere lederstil. Videre viser det seg at utøvere ønsker bedre kommunikasjon angående forventninger til treneren og seg selv, selv om trenerne mener de kommuniserer bra nok med utøverne sine.

Bakgrunnen for denne oppgaven er et ønske om mer kunnskap rundt viktigheten av en god og uformell trener-utøverrolle. Dersom man kan kartlegge bedre hva trenere og utøvere forventer av hverandre kan man ta tak i disse problemstillingene. Denne oppgaven kan være av interesse for både utøvere og trenere først og fremst i skihopping, men også i andre individuelle idretter.

## Abstract

This thesis has been investigating the importance of the coach-athlete relationship for the coach in ski jumping, understood through the theory Johari-window, and theories about roles. Previous studies have shown that the coach-athlete relationship is closer in individual sports, than in team sports. The relationship is also closer between coaches and athletes on a higher level of the sport (Enoksen et al., 2014). A closer relationship will also affect the athlete's motivation and self-efficacy positively (Mageau & Vallerand, 2003). Important terms regarding the coach-athlete relationship, is communication and feedback. Feedback will increase the size of the open window in the Johari-window, which again will help the communication between each other (Høigaard, 2016).

To investigate the importance of the coach-athlete relationship, I have been using qualitative interviews. The collection of data was done with the help of a fellow student, this way we could interview three coaches and three athletes from different levels in ski jumping. In my thesis I have been focusing on the coach's point of view, and led the interviews with the coaches, whilst my fellow student wrote down what was said, and opposite.

Important results in this thesis is that coaches from a higher level is leading their athletes more laidback and less strictly, whilst the coach coaching the younger athletes is leading a stricter regime. Athletes also want more communication regarding expectations to one another, while the coaches are satisfied with their communication.

The design of this thesis is pretty much based on a wish for more knowledge around the importance of a good and informal coach-athlete relationship. If you can systematize what the coaches and the athletes is expecting from each other, you can take care of these problems. This thesis may be of interest to both athletes and coaches in ski jumping, but also for other sports.



## Innholdsfortegnelse

|   |              |
|---|--------------|
| <b>1. Innledning.....</b>                     | <b>S. 6</b>  |
| <b>2. Teori.....</b>                          | <b>S. 7</b>  |
| 2.1. Johari-vinduet.....                      | S. 7         |
| 2.2. Roller.....                              | S. 9         |
| <b>3. Metode.....</b>                         | <b>S. 11</b> |
| 3.1. Valg av metode.....                      | S. 11        |
| 3.2. Dybdeintervjuer.....                     | S. 12        |
| 3.3. Utvalg og rekruttering.....              | S. 13        |
| 3.4. Gjennomføring og behandling av data..... | S. 13        |
| 3.5. Kvalitet i forskningen.....              | S. 14        |
| <b>4. Resultat.....</b>                       | <b>S. 16</b> |
| <b>4.1. Trener.....</b>                       | <b>S. 16</b> |
| 4.1.1. Trener 1.....                          | S. 16        |
| 4.1.2. Trener 2.....                          | S. 19        |
| 4.1.3. Trener 3.....                          | S. 22        |
| 4.1.4. Oppsummering.....                      | S. 24        |
| <b>4.2. Utøvere.....</b>                      | <b>S. 24</b> |
| 4.2.1. Oppsummering.....                      | S. 26        |
| <b>5. Diskusjon.....</b>                      | <b>S. 27</b> |
| 5.1. Trenerens perspektiv.....                | S. 27        |
| 5.2. Utøverens perspektiv.....                | S. 30        |
| <b>6. Avslutning.....</b>                     | <b>S. 31</b> |
| <b>7. Litteraturliste.....</b>                | <b>S. 32</b> |
| <b>Vedlegg.....</b>                           | <b>S. 34</b> |

## 1 Innledning

Skihopping er en vinteridrett med lange og stolte tradisjoner i Norge. De fleste nordmenn har et eller annet forhold til denne sporten. Enten det er familiens tradisjonelle påskehopprenn, World-Cup finalen i slovenske Planica i slutten av mars, eller glimt av den tysk-østerrikske hoppuka i romjula. Gjennom over 200 år har hoppporten utviklet seg fra enkle hopprenn der man hoppet med strikkegenser, topplue og treski, til moderne glassfiberski, v-stil og avansert utstyr. Hoppporten er hele tiden i utvikling, og rekorder har blitt flyttet steg for steg.

Skihopping har vært en del av livet mitt så lenge jeg kan huske, helt fra barndommen frem til i dag. Jeg husker godt mine første skihopp, og skihopping vil komme til å prege livet mitt i mange år fremover. Gjennom hele min egen karriere har jeg alltid sett opp til min far, både som trener og rollemodell. Han drev selv med kombinert på internasjonalt nivå og har hele tiden vært mitt store forbilde. I de senere årene, etter at jeg flyttet til Trondheim for å satse på skihoppingen har forskjellige trenere vært med på å forme meg både som person og som idrettsutøver. Med disse erfaringene i bakgrunn har jeg i denne oppgaven valgt å undersøke trenere i norsk hoppport.

*«Det utrolige er at han har klart dette etter så mange år i verdenscupen, i den alderen han er i. Det vitner om en fyr med hodet på rett plass. Han har fått en ny vår med ny trener» - Jan-Erik Aalbu (Christiansen & Johannessen, 2012).*

Sitatet over beskriver Anders Bardals noe overraskende sammenlagtseier i verdenscupen 2011/12. Hopplandslaget fikk inn en ny trener før 11/12 sesongen med nye innspill og ny kunnskap. Bardal ble i 2012 første, og hittil siste, nordmann til å vinne verdenscupen i skihopping siden Espen Bredesen gjorde det samme i 1994.

Med grunnlag i mine egne erfaringer og interesse har jeg i denne oppgaven valgt følgende problemstilling:

***Hvilken betydning har trener-utøverrelasjonen for treneren i skihopping i lys av Johari-vinduet og roller?***

Datainnsamlingen i denne oppgaven er gjort i samarbeid med Kenneth Henningsmo Fredheim, vi har ganske like oppgaver med to forskjellige vinklinger på temaet. Vi utarbeidet en felles intervjuguide og gjennomførte intervjuene sammen, der den ene noterte, mens den andre holdt intervjuet.

## 2 Teori

I dette kapitlet vil det teoretiske perspektivet presenteres. Teoriene i denne oppgaven er henholdsvis Johari-vinduet og teorier om roller.

### 2.1 Johari-vinduet:

Kommunikasjon er noe som skjer både bevisst og mer eller mindre ubevisst. Det heter at man kan ikke ikke-kommunisere, noe som vil si at enten vi vil eller ikke, formidler vi noe til andre. Både taushet og det å unngå noen eller noe har en formidlingsverdi. Det kan være i form av kroppsspråk eller mangelen av kommunikasjon. Det bevisste og det ubevisste aspektet ved kommunikasjon kan forstås bedre gjennom Johari-vinduet (Luft & Ingham, 1961). Johari-vinduet kan også benyttes for å forstå kommunikasjonen mellom en utøver og en trener, innad i treningsgruppa, eller som et kommunikasjonsbilde for en gruppe eller mellom grupper. Johari-vinduet består av fire felt eller vinduer som til sammen beskriver en person eller en gruppe i relasjon til andre. Inndelingen i vinduene tar grunnlag i to forhold, det som er kjent for en selv og man er bevisst om, og det andre er bevisst om eller kjenner til om en. En handling, følelse eller et motiv kan dermed plasseres i et gitt vindu, avhengig av hvem som kjenner til det (Høigaard, 2016).

#### ***Åpent område (Felt 1)***

Det åpne området betegner de handlinger, motiver, behov og følelser som både en selv og andre har kjennskap til. Det åpne området er vårt «offisielle jeg», og dreier seg om hvordan vi presenterer oss selv. Området karakteriseres gjennom fri og åpen kommunikasjonsutveksling mellom en selv og andre. I starten av et bekjentskap inneholder ikke dette feltet særlig mye, men etterhvert som tillitsnivået utvides, og mer informasjon, spesielt personlig, utdeles utvides det åpne feltet. Dette fører igjen til at en kan kommunisere og samarbeide lettere (Høigaard, 2016). Dette kan eksemplifiseres med at en utøver flytter treningsgruppe, enten opp eller ned i systemet, og får en ny trener. I starten vil ikke det åpne området inneholde mye, men etterhvert som man blir bedre kjent vil det åpne området utvides og kommunikasjon og samarbeid vil gå lettere. Det åpne området innebærer alt som både jeg og de andre vet (Luft & Ingham, 1961).

#### ***Blindt område (Felt 2)***

Det blinde området inneholder informasjon, eller væremåter om en selv som man ikke er kjent med selv, men som er kjent av andre. Det blinde området blir ofte kalt for «dårlig ånde feltet», andre kan vite at man har dårlig ånde, men vi vet det ikke selv. Når man omgjenger seg andre

sender man ut forskjellige beskjeder som man selv ikke er klar over, men som blir oppfattet av de andre. Det kan for eksempel være muntlige stikkord, manerer, uttrykksmåter eller atferd. Dette feltet kan være en ulempe for en selv fordi man ikke vet hvordan andre påvirkes av dette (Høigaard, 2016).

I en gruppe er det blinde området det som gruppen ikke er klar over, men som andre oppfatter. Man kan ofte bli «blind» på det som skjer en nært, og da mister man lett perspektiv over det som skjer i hverdagen.

### ***Skjult område (Felt 3)***

Det skjulte område kan også kalles fasade, og betegner det man vet om seg selv, men som man holder skjult for andre. Det skjulte området kan inneholde vaner, fantasier, meninger, holdninger, eller følelser som usikkerhet. Man kan ha mange motiver for å holde informasjon skjult, for eksempel ser man ikke positive og støttende elementer hos de andre, kan man være redd for å bli avvist, såret eller negativt vurdert dersom følelser, meninger eller reaksjoner blir kjent. Men man vil aldri finne ut hvordan andre vil reagere på slike antakelser uten å teste dem. Man vil i alle relasjoner finne et skjult område, spørsmålet blir bare hvor stort det kan tillates å bli, før det blir en belastning på det åpne, og vil påvirke interaksjonen negativt (Høigaard, 2016).

### ***Ukjent område (Felt 4)***

Dette området betegner de delene av vår personlighet som verken oss selv eller andre er kjent med. Området inneholder dyptliggende følelsesmessige behov, tidligere barndomsminner, og generelt vår underbevissthet (Luft & Ingham, 1961). Det ukjente området er kilden til skjulte muligheter og ukjente ressurser. En del av innholdet kan ligge såpass langt under overflaten at det er en mulighet for at en aldri blir kjent det, men noe av innholdet kan komme frem ved hjelp kommunikasjon med andre. En slik innsikt blir da en kilde til vekst, kreativitet og utvikling. Det ukjente området kan også ha en mørk del, det kan for eksempel være fortrenge og smertefulle minner, skrekkfylte fantasier og primitive sider av vår personlighet. Slike sider kan påvirke oss ubevisst både positivt og negativt (Høigaard, 2016).

### ***Feedback***

For å øke eller minske et felt i johari-vinduet, kan man både gi og motta feedback. For å øke det blinde området er man avhengig av å motta feedback fra andre, mens for å øke det åpne feltet gir man andre feedback. For å motta feedback må man aktivt be om dette og i tillegg

utvikle en mottagelig holdning slik at andre oppmuntres og føler seg trygge nok til å gi deg feedback. Hvis man gir feedback selv vil det åpne området utvides, og det skulte området vil da krympe.

## 2.2 Roller

Med roller menes summen av de forventninger som er rettet mot en person i en bestemt posisjon i en sosial kontekst (Høigaard, 2016). I en gruppe forventes det ikke at alle skal gjøre det samme, og det forventes heller ikke at ulike trenere og ulike utøvere skal opptre på samme måte. En trener er klar over hva slags atferd som forventes av en trener, man må for eksempel som trener være dominerende, uttale seg på gruppens vegne og utøve makt. Tilsvarende har utøverne forventninger til treneren (Høigaard, 2016). Utøvere i en individuell idrett har som oftest ikke like formelle roller fra treneren som på et fotballag, der man har egne spisser, keepere, backer og midtbanespillere osv. I en gruppe i en individuell idrett vil man ofte finne individuelle, uformelle roller som «apekatt» eller mer seriøse utøvere. Slike uformelle roller utvikler seg som et resultat av gruppens interaksjon. Disse rollene er ofte mer personavhengige enn de formelle rollene som ofte er delegert av en overordnet i laget. Man skiller også mellom to forskjellige rollefunksjoner, oppgaveorienterte roller og sosiale-emosjonelle roller. De oppgaveorienterte rollene har som hovedmål å ivareta og gjennomføre gruppens arbeid. De sosiale-emosjonelle rollene innebærer å ivareta gruppens sosiale og følelsesmessige behov (Weinberg & Gould, 2015).

En utøver er avhengig av å vite nøyaktig hva ens rolle innebærer, og hvilket ansvar og hvilke forventninger som er knyttet til den, for å kunne utføre det som forventes på best mulig måte. Man må ha en klar stillings- eller rollebeskrivelse som beskriver hva rollen er, og hvordan den utføres. Treneren må kunne forklare hva som forventes, hva som kreves og hva som ligger i rollen så tydelig at utøveren kan utføre rollen under trening og konkurranse. Det motsatte av rolleklarhet er rolletvetydighet, noe som er nokså vanlig innen idretten. Rolletvetydighet kan defineres som en mangel på klar og entydig informasjon knyttet til en spesiell rolle (Høigaard, 2016). Rolletvetydighet kan oppstå hvis rolleinnhaveren er usikker på hvordan rollen skal utføres på grunn av at vedkommende ikke har forstått eller ikke har fått nok informasjon om rollens innhold. Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, og Rosenthal (1964) skiller mellom to hovedgrupper tvetydighet, oppgave- og sosial-emosjonell tvetydighet. Oppgavetvetydighet oppstår når det er uklarhet om hvordan rollen defineres. Sosial-emosjonell tvetydighet

innebærer at utøveren er usikker på hva en konkret rolle medfører, og hvilke konsekvenser det har for en selv, klubben eller resten av gruppa.

Rolletvetydighet vil ha en negativ innvirkning på rolleprestasjonen, noe som igjen kan virke negativt på gruppens prestasjon. Et annet forhold som er verdt å ta i betraktning, er rollebelastningen. Rollebelastning blir ofte forbundet med stress. *«Når de krav og forventninger som er knyttet til rollen, overskrider rolleinnhaverens evne til å fylle disse forventningene, stiger rollebelastningen»* (Høigaard, 2016, p. 107). I tillegg til rollebelastning finner man ofte rollekonflikter hos en utøver. Rollekonflikter innebærer at rolleinnhaveren får motstridende forventninger rettet mot seg. Treneren ønsker at sine utøvere skal prestere og gi sitt bidrag til gruppens prestasjon, dette blir indirekte og direkte formidlet til utøverne. Om en utøver ikke har de nødvendige ferdighetene, evnene, den nødvendige tiden eller motivasjonen til å leve opp til rolleforventningene, oppstår en rollekonflikt. Blir rollekonfliktene for store eller varer over lengre tid, kan dette føre til at utøveren til slutt ikke orker mer og slutter. Uformelt kan en dele opp rollekonflikter i tre former: intrarollekonflikt, interrollekonflikt og personrollekonflikt. En intrarollekonflikt er når det er fler uforenlige krav knyttet til rollen. En interrollekonflikt oppstår når en innehar flere roller, og det er uforenlige krav mellom de ulike rollene. Mens en personrollekonflikt omhandler når en rollen krever en spesiell væremåte som utøveren ikke har evne til, motivasjon for, eller som er uforenelig med verdier og holdningsgrunnlag hos utøveren (Høigaard, 2016).

### 3 Metode

For å finne svar på problemstillingen har jeg benyttet datainnsamling i form av dybdeintervju. Dybdeintervjuer er den mest utbredte datagenereringsmetoden innen kvalitativ forskning (Tjora, 2017). Datainnsamlingen ble gjennomført sammen med Kenneth Henningsmo Fredheim, da vi hadde ganske like problemstillinger. Det ble utarbeidet en felles intervjuguide som vi brukte for alle våre til sammen seks intervjuer. Informantene besto av tre trenere og tre utøvere på nasjonalt og internasjonalt nivå. Vi valgte å benytte dybdeintervjuer for å få svar på våre problemstillinger. Dybdeintervjuer ble vurdert til å være det rette valget for oss, da man får studert meninger, holdninger og erfaringer. Som aktive skihoppere selv var rekrutteringen av informanter relativt enkel.

#### 3.1 Valg av metode

Valg av metode for denne oppgaven ble gjort på bakgrunn av et ønske om å se nærmere på trenerrollen og kommunikasjon mellom trener og utøver i skihopping. Valget bygger på vurderinger av hvilken metodisk tilnærming som er mest hensiktsmessig i forhold til gjennomføring, tidsramme og ikke minst tilgangen på informanter. Da vi hadde informanter i fleng å velge mellom kunne vi vurdert en kvantitativ tilnærming, men ettersom vi ville utforske nyanser i opplevelser og erfaringer ble dybdeintervjuer vurdert som mest hensiktsmessig. En forskers vitenskapsteoretiske tilnærming til prosjektet, blant annet formet av personlig erfaring og bakgrunn, vil kunne påvirke hvordan det formes med hensyn til tema, metode, valg av teori og analyse (Tjora, 2017). Noe som vil si at forskeren har med seg personlige betraktninger som er med på å styre forskningen. Denne vitenskapelige forankringen kalles paradigme, og er et overordnet sett med oppfatninger som utgjør rammeverket for forskningen (Hammer, 2016). Interessen for temaet i dette prosjektet er i hovedsak basert på egne erfaringer som skihopper. Mine erfaringer fra hoppporten er med og påvirker oppgaven hele vegen, og vil være med på å berike den kunnskapen som skapes gjennom intervjuprosessen.

Tilgangen på informanter og vår tilknytning og kunnskap var med på avgjørelsen om å benytte dybdeintervjuer i stor grad. I og med at både jeg og medstudent er aktive skihoppere selv sitter vi på mye kunnskap om emnene fra en utøvers ståsted, i tillegg til at vi er aktive utøvere har vi også vært i trenerrollen, dog i en litt annen setting enn de trenerne vi intervjuet. Vi kjenner også til særegne ord og uttrykk, noe som også gjør dybdeintervjuer til et naturlig valg. Selv om vi gjorde datainnsamlingen sammen har vi ikke like problemstillinger, men såpass like at vi kan utarbeide en felles intervjuguide som kretser rundt begge temaene. Ettersom trener-

utøverrelasjon, kommunikasjon og roller er relativt vide begreper er det også naturlig å velge en datagenereringsmetode som gjør at informantene kan få frem sine meninger rundt temaene. Dette gjør at vi kan få frem flere sider og utforske nyanser rundt temaet.

### 3.2 Dybdeintervjuer

I denne oppgaven er intervjuer hovedkilden for datainnsamlingen, nærmere bestemt dybdeintervjuer. Tjora (2017) har beskrevet dybdeintervjuer slik: «*Målet med dybdeintervjuer er i hovedsak å skape en situasjon for en relativt fri samtale som kretser rundt noen spesifikke temaer som forskeren har bestemt på forhånd*» (Tjora, 2017, p. 113). Respondenten i et dybdeintervju sees på som en informant som sitter på kunnskap og livserfaringer som er relevant i forhold til det eller de temaene forskeren ønsker å undersøke (Ringdal, 2013). Grunnlaget for at vi valgte nettopp dybdeintervjuer som datagenereringsmetode er at vi ønsker å undersøke viktigheten av trener-utøverrelasjonen i hoppporten, fra både et utøverperspektiv og et trenerperspektiv. Hvordan trener-utøverrelasjonen påvirker prestasjoner, kommunikasjon og treningsarbeidet virker logisk å undersøke ved hjelp av samtaler med trenere og utøvere. Ved å benytte denne formen for datainnsamling vil det også hjelpe oss å belyse flere aspekter ved dette fenomenet, og gir oss en mulighet til å undersøke eventuelle uforutsette temaer som dukker opp underveis i samtalen.

Det ble lagd en felles intervjuguide for alle informantene, både for trenerne og for utøverne. Den eneste forskjellen på intervjuene hos utøverne, kontra trenerne, var at noen spørsmål ble utelatt, som for eksempel spørsmålene om egen utvikling og personlig treningsarbeid (se vedlegg 1). Spørsmålene i undersøkelsen ble utformet i lys av teorien vi valgte, samt at våre egne erfaringer spilte en stor rolle i utformingen av intervjuguiden. Vi satt igjen med en ganske omfattende liste over spørsmål som ble noe snevret inn før intervjuguiden var ferdigstilt. Spørsmålene i den ferdige intervjuguiden inneholdt spørsmål som: «*På hvilken måte tror du trener-utøverrelasjonen kan være avgjørende for om du blir en utøver i verdenstoppen?*», «*Hvordan snakker dere om forventinger til hverandre?*» og «*Hva er dine styrker som utøver/trener?*». Alle spørsmålene i guiden ble ikke stilt til alle informantene, trenerne fikk eksempelvis ikke stilt spørsmål om deres eget treningsarbeid og utviklingsmål. Man kan argumentere for at selve intervjuene kunne falle inn under såkalte fokuserte intervjuer (Tjora, 2017). Dette på grunnlag av at intervjuene ikke tok særlig lengre enn 40 minutter. Intervjuene



var formulert slik at de første spørsmålene var for å «varme opp» informanten, før vi gikk over på selve hovedspørsmålene.

### 3.3 Utvalg og rekruttering

Intervjuene ble gjennomført i tidsrommet 10.-12. april. Vi gjennomførte i dette tidsrommet seks intervjuer, hvorav tre intervjuer var med utøvere og tre intervjuer med trenere. Informantene ble kontaktet gjennom SMS, og var vurdert av oss til å kunne gi oss de svarene vi var ute etter i forkant av rekrutteringen. Intervjuene hadde en varighet på mellom 30 og 40 minutter, noe som ifølge Tjora (2017) er for kort. Tjora argumenterer for at dybdeintervjuer bør ha en varighet på rundt en time. Siden Tjora beskriver at for å kunne legge til rette for en avslappet stemning der informantene kan føle seg trygge, valgte vi å delvis overlate valget av sted til informantene. Dette gjorde at intervjuene ble gjennomført på fire forskjellige steder. Situasjonen opplevdes som uformell og samtalen gikk lett.

Trenerne i denne undersøkelsen er trenere på tre forskjellige utviklingsnivåer i norsk hoppSPORT. Alle de tre trenerne har selv vært aktive i hoppSPORTen, og valgte å fortsette i hoppSPORTen etter endt karriere. Med flere års erfaring fra treneryrket er det liten tvil om at de sitter på masse kunnskap rundt skihopping og trenerrollen. På bakgrunn av deres kunnskap og erfaring ble de rekruttert til å delta i denne undersøkelsen. Informantene i presentasjonen kodes til henholdsvis T1, T2 og T3, der T1 er trener for den antatt «sterkeste» gruppa, bestående av landslagsutøvere, mens T3 er trener for utøverne i den antatt svakeste gruppa med yngre, mer uerfarne utøvere.

Utøverne i denne undersøkelsen er plukket fra tre forskjellige nivåer i skihopping. Utøverne er i aldre 21, 21 og 23 år. Utøverne har flere års erfaring fra hoppSPORTen både fra norgesCup og internasjonale renn. Utøverne vil presenteres som U1, U2 og U3 ut ifra utviklingsnivå, der U1 har flest internasjonale renn og kan sees på som den antatt sterkeste skihopperen av våre tre informanter, mens U3 sees på som den antatt svakeste skihopperen av informantene.

### 3.4 Gjennomføring og behandling av data

Samtlige intervjuer varte i ca. 30 minutter, og det ble tatt notater underveis. Vi valgte å dele opp intervjuerrollen, slik at jeg holdt intervjuene med trenerne mens medstudent tok notater underveis og motsatt. Dette gjorde at vi ikke følte behovet for å benytte en digital lydopptaker,

da vi fikk med oss det aller meste, nesten ordrett, av det som ble sagt i intervjuene. Rett etter intervjuene var ferdige satte vi oss ned for å transkribere og renskrive informasjonen. I og med at vi gjennomførte intervjuene slik gjorde at det som skribenten ikke fikk med seg i notatene kunne selve intervjueren fylle inn. Samtidig sto selve intervjueren friere til å føre en enda friere samtale. Intervjuene gikk stort sett problemfritt, med unntak av ett intervju av en utøver, da det viste seg at rommet vi satt og intervjuet i var dobbeltbooket. Det vi gjorde med dette var så enkelt som å finne et annet rom der vi kunne fortsette intervjuet. Intervjuet ble avbrutt akkurat i det vi var ferdig med oppvarmingsspørsmålene, så vi gikk mest trolig ikke glipp av viktig informasjon. Men dette kan vi ikke slå fast med 100 prosent sikkerhet. Dataene vi fikk inn opplevdes som gode nok til å kunne finne svar på våre problemstillinger.

### 3.5 Kvalitet i forskningen

I denne delen vil jeg stille noen spørsmål rundt kvaliteten i vår undersøkelse. For å sikre kvaliteten av våre funn, har jeg tatt utgangspunkt i disse tre kriteriene for kvaliteten: *Gyldighet*, *Generaliserbarhet* og *Pålitelighet*.

#### ***Gyldighet***

Gyldighet er et spørsmål man stiller seg om hvorvidt de svarene man finner i forskningen, faktisk er svar på de spørsmålene man forsøker å stille. Gyldigheten handler om en logisk sammenheng mellom prosjektets utforming og funn (Tjora, 2017). Gjennom vår datainnsamling har vi utarbeidet en intervjuguide ut ifra våre teorier, samtidig som våre funn har blitt vurdert opp mot tidligere forskning.

#### ***Generaliserbarhet***

Generaliserbarheten er knyttet til relevansen ovenfor de enheter som faktisk er undersøkt. En eller annen for generalisering er et implisitt eller eksplisitt mål innenfor det meste av kvalitativ- og samfunnsforskning. I kvantitative undersøkelser benytter man gjerne en statistisk form for generalisering, mens man i kvalitativ forskning, som denne undersøkelsen, behøver å tenke generalisering på en litt annen måte (Tjora, 2017). I vår undersøkelse har vi intervjuet tre utøvere og tre trenere fra forskjellige utviklingsnivå, noe som gjør at vi kan trekke noen tråder og generalisere ut ifra det.

#### ***Pålitelighet***

Pålitelighet handler om en intern logikk og sammenheng gjennom hele forskningsprosjektet. Tjora (2017) forklarer at innenfor all type samfunnsforskning vil forskeren ha ett eller annet engasjement i temaet det forskes på. Forskerens engasjement i temaet kan betraktes som støy i prosjektet og kan påvirke resultatene en viss grad. Selv om ens engasjement i feltet kan betraktes som støy i forskningen er det i hovedsak en viktig ressurs. Siden vi begge har mye kunnskap og erfaring fra hoppporten kjenner vi sjargongen og kan snakke det samme «språket» som informantene. Noe som igjen styrker vår forståelse av intervjuene og gjør at vi lettere kan diskutere funnene i lys av teori.

### ***Etiske vurderinger***

Mye av etikken i forbindelse med intervjuer er knyttet til selve presentasjonen av datamaterialet. For eksempel ved anonymisering og transparens. Men mye av etikken er også relatert til selve gjennomføringen av intervjuene (Tjora, 2017). Ringdal (2013) refererer til NESH sine retningslinjer for samfunnsforskning, humaniora, juss og teleologi, som blant annet inneholder en liste på hele 15 punkter som går på beskyttelse av personer i forskning. Disse punktene forteller oss at det må stilles konkrete krav til forskningsprosessen for å sikre informantene frihet og selvbestemmelse, beskyttelse mot skader og for å trygge familie og privatliv. Risikoen for skade, både fysisk og psykisk, er relativt liten i forbindelse med samfunnsforskning og intervjuer. Av hensyn til disse kravene ble det utarbeidet et samtykkeskjema (se vedlegg 2), samtykkeskjemaet ble utarbeidet ut ifra malen vi fikk utdelt av NTNU i forbindelse med vårt arbeid med bacheloroppgaven. Deltakerne i undersøkelsen fikk utlevert dette skrevet i forkant av intervjuene, og skrev under på disse.

Vår personlige relasjon til informantene gjorde prosessen med rekruttering enkel. Denne relasjonen opplevdes først og fremst som at det gjorde hele prosessen enklere. Men det å kjenne informantene personlig kan være en årsak til etiske problemstillinger, dersom man føler seg presset til å delta på grunn av sin personlige relasjon vil det være svært problematisk (Hammer, 2016). Derfor var vi som forskere ekstra oppmerksomme på at vi opptrådte profesjonelt under intervjusituasjonen. En annen sak som kan være en kilde til etiske problemstillinger er at vi var to «forskere» under intervjuene, dette kan medføre at informanten utelater informasjon som kan være viktig for resultatene. Men jeg følte ikke at denne problemstillingen var fremtredende.

## 4 Resultat

Skihopping er en teknisk og mental idrett. Og det er ofte små detaljer som avgjør om man virkelig slår gjennom, eller ikke. For å kunne nå sine mål er en skihopper avhengig av en trener som kan hjelpe utøveren på veien dit. For å undersøke viktigheten av trenere, og hvordan de forsøker å hjelpe utøverne sine mot sine mål, er utvalget i denne undersøkelsen satt sammen av trenere og utøvere på forskjellige nivåer i et av landets største hoppteam. Hensikten med å velge utøvere og trenere på forskjellige nivåer var å kunne se på forskjeller på de ulike nivåene.

Resultatene fra dybdeintervjuene vil presenteres i to deler, en del der jeg presenterer nøkkelfunn fra intervjuene med trenerne, for hver enkelt informant. Samt at jeg vil presentere nøkkelfunn hos utøverne i en samlet del.

### 4.1 Trenere

Her vil de mest sentrale funnene fra hver trener presenteres. Trenerne i denne undersøkelsen er som nevnt trenere på tre forskjellige nivå. Resultatene vil presenteres og diskuteres litt underveis, diskusjon i lys av teori og tidligere forskning kommer i kapittel 5.

#### 4.1.1 Trener 1

Denne treneren (T1) har lengst erfaring fra treneryrket av de vi intervjuet og er trener for en gruppe landslagshoppere. Han har også selv vært aktiv skihopper og har flere internasjonale hopprenn og mesterskap og skryte av.

#### ***Styrker og forventninger***

Her ble treneren spurt om hvilke styrker han tenker selv om sin rolle som trener.

*«En av styrkene er at jeg har lært mye fra egen karriere. Den andre er at jeg har vært gjennom flere regimer med ulike trenere.» T1*

Det dras frem at treneren legger mye vekt på sin egen erfaring fra sporten, treneren forteller videre om hvordan han har brukt denne erfaringen videre til trenerrollen.

*«(...) jeg er veldig tålmodig. Dette kan også være irriterende for en del utøvere. Jeg blir aldri med på noen snare løsninger. Jobber med å legge en langsiktig plan, ikke henge meg opp i bagateller. (...) Jeg prøver å ikke bruke «pisken» for mye.» T1*

Treneren poengterer at han legger stor vekt på å jobbe med den langsiktige planen for hver enkelt utøver. For denne treneren er tålmodighet tydelig en viktig egenskap, både hos han og i utøverne han trener. Videre beskriver han seg selv som en snill trener, med at han sier han ikke liker å «bruke pisken», noe som indikerer at han ikke liker å inneha en streng trenerrolle, selv om han fortsatt skal være en autoritær leder.

*«Forventer at jeg klarer å bli med å ordne ordentlige folk. Folk som er høflige, takknemlige. Ting som er viktig videre dere i livet. Det andre er at jeg ikke står i veien for utviklinga for noen.» T1*

Her ble det spurt om hvilke forventninger treneren har til seg selv. Han kunne fortelle at han i tillegg til å hjelpe utøverne til å nå sine mål, ønsker han at utøverne skal være skikkelige folk på privaten, samt etter de har endt sin karriere.

*«Forventer tillitt. Først og fremst. Åpenhet og ærligheten. Utover det er det innsats og vilje, det forventer jeg av alle som vil noe. Ikke alle skjønner det, men alt dette kommer på plass med åpenhet.» T1*

*«Det er i forbindelse med individuelle samtaler med langsiktige planer. Klare målsetninger. Da vet vi hvor man vil hen. For noen kan det være nok med COC, mens andre vil bli verdensmestre. Da har vi en god kommunikasjon uansett. Ha det klart hva man vil, først da kan du legge press også.» T1*

Treneren legger vekt på at tillit, åpenhet og ærlighet er viktige egenskaper hos en utøver. Videre forteller han om hvordan de snakker sammen om disse forventningene, og forsøker å skape en klarhet i hva man kan forvente av hverandre. Det blir også poengtert at han legger ulikt press på utøvere som tåler det og ikke, avhengig av hvilke målsetninger utøverne har satt seg.

### **Trener-utøverrollen**

Treneren beskriver at han har et godt forhold til utøverne sine, noe som er viktig for en god trener-utøverrelasjon.

*«Stort sett bra. Det er alltid ting som man bli bedre. Man blir jo både positivt og negativt overraska. Det vanskeligste er når man mister tillitt. Ikke tør å prate med deg. Det skuffer meg. Det er så enkelt som å sette seg ned å prate. Misforståelser kan unngås, det ikke alle tenker over er at alt har naturlige årsaker.» T1*

Videre forklarer han sitt forhold med utøverne. Noen kjenner han bedre, av flere årsaker, mens andre er litt vanskeligere å lære å kjenne. Han forteller oss litt om forskjellige typer i sin gruppe, enkelte som er veldig enkle å jobbe med, mens andre er litt i den andre enden. Ett eksempel fortjener å dras frem, han forteller om en utøver, som tidligere har vært vanskeligere å bli klok på, men som har tatt kjempeskritt den siste tiden, og vist stor fremgang til å ha vært en av verdens beste skihoppere i løpet av 18/19 sesongen.

*«Egentlig ikke. Handler ikke om det. Jeg er kompis, men du må være klar over det selv. Følelser for utøverne har man alltid. Det er vanskelig å vrake noen, når utøveren og jeg har gjort alt i vår makt for å lykkes. Jeg ser ikke faren i å ha et godt forhold. Det er en skillelinje mellom godt forhold og kompis(...) Kompis-trener? Du blir ikke kompis med en utøver. Det er vanskelig. Når er du kompis? Det er også et vanskelig spørsmål. Jeg kan dra på besøk å ta en kopp kaffe, men når vi kommer på trening er jeg fortsatt treneren.» T1*

Her ble det spurt om hans rolle som trener eksempelvis blandes med kompisrollen. Treneren verdsetter et godt forhold mellom seg og sine utøvere. Videre forteller han at han bevisst skiller mellom kompis- og trenerrollen. Treneren poengterer at dersom forholdet med utøverne er bra, vil man lykkes som utøver. Prestasjoner er en ting som kan endre en treners oppfatning av utøveren.

*«Syns ikke den påvirker så mye. Når du presterer bra, slår mange faktorer inn. Det blir enklere å støtte utøveren. Det baller på seg og utøveren er i en flyttilværelse, det samme skjer med treneren.» T1*

*«Når man hopper dårlig handler det om å få snudd det. Viktig med tett relasjon når det går dårlig. Handler ikke om detaljer, men å få ryddet opp i topplokket. Jeg mener relasjonen blir tettere når det går dårlig.» T1*

Det treneren sier her er at hvis en utøver gjør det bra i en periode vil både han selv og utøveren havne i flytsonen og gjøre forholdet lettere. Mens dersom en utøver ikke hopper så bra som forventet, mener han det oftest ligger i utøverens mentalitet, relasjonen mellom trener og utøver blir da enda viktigere. Denne relasjonen kan også være avgjørende for om en utøver når sine mål.

*«Har ikke peiling. Håper den ikke er avgjørende. Ikke stå i veien, men legge til rette for at de når så langt de ønsker. Men begge deler egentlig. Kan være avgjørende, men håper ikke det. Du må jo selvfølgelig ha en god relasjon, men utøveren selv må gjøre jobben. Spørsmålet er hvem sin rolle det er? Den behøver ikke å være min, kan like så godt være utøveren.» T1*

Det treneren sier her er at vegen til toppen er noe utøveren må avgjøre. Ifølge denne treneren kan relasjonen være både avgjørende og ikke avgjørende.

#### 4.1.2 Trener 2

Den andre treneren (T2) vi har intervjuet er trener for seniorer på et høyt nasjonalt nivå i et av Norges største hoppsteam. Denne treneren har også egen erfaring fra hoppporten som aktiv utøver selv. Og har i løpet av sin karriere flere internasjonale hopprenn og mesterskap på CV-en.

#### ***Styrker og forventninger***

Som trener stiller man forventninger til både seg selv og utøverne. Man vurderer seg selv hele tiden, slik at man, i likhet med utøvere, hele tiden kan bli bedre (Sæther, 2016).

*«Kombinasjon av egen toppidrettskarriere og utdanning som er basert på forskning. Ikke bare på grunn av graden min, men kombinasjonen toppidrett og*

*psykologi. Rett og slett (...) Ellers er jeg flink til å se utøveren. Og se behov i forhold til egen utvikling.» T2*

Treneren her har en akademisk utdanning som han mener har hjulpet han i treneryrket. Hans kunnskap på emnet er basert på egen erfaring som trener og utøver, samt høyere utdanning. Videre forventer han av seg selv at han skal kunne legge til rette for at utøverne skal få best mulig utvikling.

*«Jeg forventer at visse forutsetninger er på plass. Jeg vet hva som skal til, og da forventer jeg at det vises en nysgjerrighet for hva utøveren kan gjøre for å nå målene. Holdninger, innsats, fokus, nysgjerrig på de beste hopperne i verden. En sult forventer jeg.» T2*

Treneren har en samtale med utøverne sine før sesongen der de snakker til hverandre om hva som kan forventes fra hverandre. I tillegg har man en samtale etter sesongen der man oppsummerer sesongen og legger en grov plan før neste sesong.

### ***Trener-utøverrelasjonen***

Treneren forklarer at et sunt forhold mellom trener og utøver er viktig.

*«Jeg tror jeg kjenner dem ganske godt. Har lært dem å kjenne godt det siste året. Det er tydelig kroppsspråk på utøverne som har framgang og ikke. Gjenspeiles i holdninger. Smitter i positiv og negativ forstand.» T2*

Videre kan han fortelle oss at han ikke kjenner utøverne som «bestebuddy», men at han kjenner dem godt nok til å bevare en profesjonell trener-utøverrelasjon. Treneren sier videre at det er forskjellige typer i hans gruppe, noen han klikker bedre med, mens andre er litt vanskeligere å komme inn på.

*«Man må bli kjent for å trykke på rette knapper. Samtidig lett at man gir like mye tilbake som man får. Er du utøver som viser vilje til egen utvikling, er det mye lettere å gi like mye tilbake. Vanskelig å komme inn på utøverne og trykke på knapper når man ikke kjenner dem så godt. Alt dette er mer eller mindre ubevisst. Lettere å prate å med utøvere som er positiv og konstruktiv (...) Burde være motsatt, men det er nok*



*mer eller mindre ubevisst. De som ikke viser vilje og åpenhet, ydmykhet, er det vanskelig å gi noe tilbake til.» T2*

For å kunne legge best mulig til rette for at utøveren skal ha muligheten til å utvikle seg og prestere, mener treneren at det er viktig å kjenne utøveren godt nok til å kunne trykke på de rette knappene, slik at utøveren blir mer eller mindre «tent» foran oppgaven. Men man må passe på at trenerrollen ikke blandes for mye med andre roller.

*«(...) man klikker jo bedre med noen typer. Interesser er en ting, og noen er mer utadvendt. Har jo vært kompis og lagkamerat med noen, så det blir et litt vanskelig forhold.» T2*

Som relativt «fersk» trener har treneren her havnet i en situasjon der han trener en utøver som han tidligere har trent sammen med som utøver. Denne problemstillingen forekommer av og til, men her er treneren bevisst og reflektert rundt temaet, og presiserer at på trening og i konkurranser er han trener.

Treneren skal kunne være til hjelp, det er utøverne som skal bli gode. Han beskriver en god trener-utøverrelasjon med utøvere som er dedikerte, lojale, åpne og nysgjerrige. Relasjonen er god dersom utøveren bruker treneren som et hjelpemiddel, da får man en god trener-utøverrelasjon.

*«Viser utøveren at man er interessert, har lyst til å bli god og viser dette, er det også lettere å kommunisere godt.» T2*

Dersom en utøver presterer bra, vil ikke relasjonen med utøveren endres, men tilnærmingen. Treneren forteller oss videre at dersom en utøver ikke presterer sliter han mer med hvordan han skal tilnærme seg utøveren.

Treneren mener trener-utøverrelasjonen er viktig, hans jobb er, ifølge han selv, ikke å skape olympiske mestre, men å forberede utøverne på neste nivå.

*«Forberede utøverne til å takle overgangen til nye lag. Ja, relasjonen er viktig, men viktigst å forberede utøverne til det neste nivået og møtet med nye trenere.» T2*

### 4.1.3 Trener 3

Den siste treneren (T3) som vil bli presentert er trener for et juniorlag i et av Norges største hoppsteam. Han har selv personlig erfaring fra internasjonale hopprenn, og har en høyere akademisk utdanning. Han har vært trener siden 2015. Flere av hans utøvere kommer tilflyttende som 15-16-åringer.

#### ***Styrker og forventninger***

Treneren ser på seg selv som en engasjert og interessert trener, en som ser alle. Og har en god del erfaring og kompetanse. Som trener for juniorer og utøvere med mindre erfaring, forventer han av seg selv at han skal følge opp alle.

*«(...) hvis jeg ikke får fulgt opp alle, da får jeg litt dårlig samvittighet. Trygghet for alle, spesielt som juniorer. Det er viktigst.» T3*

Når det gjelder forventninger av utøverne kan han fortelle at han forventer mer enn de kanskje tror. Hans mål er at utøverne skal kunne være selvstendige til et visst nivå. Han forventer et engasjement tilbake, kan fort bli litt sur dersom de ikke viser dette. Men påpeker dette som en svakhet.

*«At de ikke er på trening for å bli trent, men å trene for å bli bedre.» T3*

Videre forteller han at disse holdningene kommer med læring og erfaring.

#### ***Trener-utøverrelasjonen***

Trenerens relasjon til utøverne varierer mye, noen er mer utadvendte, mens andre er vanskeligere å komme inn på. Treneren forklarer at dette påvirker treningsarbeidet i veldig stor grad.

*«Familie, sykdom osv., det tar mye tid altså. Det er det mye mer av enn jeg trodde før jeg ble trener.» T3*

Som trener forklarer han at det viktigste han vet om en utøver er hvordan man har det, trivselen. Videre forteller han at han er veldig bevisst i forholdet mellom trenerrollen og kompisrollen.

*«Ja jeg er bevisst. Skal ikke være kompis. Tillitt og god relasjon er avgjørende. Spesielt for den aldersgruppa der. Samtidig er jeg veldig lite «trener», er mer SFO-onkel eller pappa.» T3*

En god trener-utøverrelasjon for T3 innebærer tillit og gjensidig respekt. I tillegg legger han vekt på autonomi og medbestemmelse til et visst nivå. Når det gjelder kommunikasjon har atferden mye å si.

*«Samtidig kan utøveren bestemme hvilken trener de får også. Hvis de er uhøflig og ikke viser respekt, får det konsekvenser for hvordan jeg oppfører meg også.» T3*

Viktige egenskaper hos utøvere som treneren vektlegger er, dedikasjon, nysgjerrighet og samarbeidsvillighet. Dette er viktig for utvikling, tilknytting av ny kunnskap og samhandling med andre. Utøverne får som fortjent, enten de gjør det bra eller dårlig.

*«Men det som jeg er opptatt av, er at det er godt når man får som fortjent. Utøvere som kanskje ikke var god når man starta, og får betalt for jobben. Det er det artigste som trener.» T3*

Treneren mener selv at han burde bli bedre til å se de som virkelig vil bli god, det er tross alt toppidrett det er snakk om. Han mener relasjonen er viktig for at utøvere lykkes, men at treneren har blitt litt overvurdert, den viktigste jobben for en trener er å legge til rette for sine utøvere, noe som utøverne kanskje ikke ser hele tiden.

*«Utøverne har mer kompetanse enn man selv tror, så lenge de får muligheten til å utvikle seg. Det er vanskelig å legge til rette for dette for alle utøverne. Vi blir en veileder i økta som de kan støtte seg på.» T3*

Treneren poengterer at man ikke alltid skal fortelle utøveren akkurat hva han skal gjøre, induktiv og deduktiv metode. Treneren reflekterte rundt viktigheten av dette.

#### 4.1.4 Oppsummering

Alle de tre trenerne sier de forventer en viss nysgjerrighet fra utøverne sine. Gjennomgående forsøker de å ha den mest hensiktsmessige trener-utøverrelasjonen, uten at det går ut over den rollen treneren innehar på trening. Samtlige mener at forholdet mellom trener og utøver påvirker kommunikasjonen med hver enkelt utøver. Treneren for de «beste», mest erfarne utøverne (T1) fremstår som snillere i trenerrollen enn juniortreneren (T3). Selv om det kan være nærliggende å tro at det er motsatt. Trenerne verdsetter utøvere som er nysgjerrige og frempå, stiller spørsmål og stadig søker etter å bli bedre i idretten. Juniortreneren (T3), forteller at hans jobb som trener ofte blir overvurdert, han mener enkelte utøvere «forguder» treneren og gjør seg dermed alt for avhengig av treneren. Treneren for landslag (T1) påpeker at det er de tålmodige og samarbeidsvillige utøverne som ofte lykkes.

#### 4.2 Utøvere

Utøverne i denne undersøkelsen er som nevnt plukket fra tre forskjellige nivåer i skihopping. Her vil de sentrale funnene presenteres.

##### ***Styrker og forventninger***

Samtlige utøvere trekker frem erfaring som en viktig egenskap. Utøverne trekker frem seriøsitet og innsats som forventninger til seg selv. U1 forteller oss at hans forventninger til seg selv til tider kan være litt høye, men at treneren har vært flink til å hjelpe å se hva som kan gjøres. Når det gjelder forventninger til treneren, forventer utøverne at treneren skal kunne være tilstede hvis det oppstår spørsmål eller trenger hjelp til noe.

*«At han er på samme bølgelengde som utøveren, at han jobber med og mot de samme målene, vet hva utøveren vil og vet hvordan han skal hjelpe utøveren dit.»*

U3

Kommunikasjonsmessig så virker det som utøverne ønsker å avklare bedre med treneren i løpet av sesongen hvilke forventninger man kan ha til hverandre. Dette vises spesielt på den «svakeste» av utøverne.

*«(...) skulle ønsket vi hadde flere slike samtaler gjennom vinteren, for eksempel etter man når mål tidlig eller ikke når målene gjennom vinteren, og evaluere og utarbeide nye mål underveis i sesongen.» U3*

*«Det går på kommunikasjon, det å vite hvilken rolle man har oppi der. Både jeg og treneren har forventninger til hverandre, og jeg vet at treneren har forventninger til meg.» U1*

### **Trener-utøverrollen**

Det kommer frem av utøverne at de verdsetter et godt forhold mellom dem og treneren. De føler de har god personlig kjennskap til trenerne sine, men samtidig profesjonelt.

*«Kjenner han jo godt som trener, vet hva han står for og vet hvilken filosofi han har, (...) Eller, jeg kjente den forrige treneren bedre personlig. Men han hadde jeg jo hatt som trener lengre da, så det er litt naturlig. Samtidig vil jeg si at han var mer på, for å si det sånn.» U2*

Videre forteller U1 at han hadde et mindre avklart forhold til sin trener gjennom sommer- og høstsesongen, men at dette løste seg i løpet av vinteren, utøveren ble også mer bevisst på trenerens plan. Alle utøverne forteller at deres relasjon med treneren påvirker treningsarbeidet positivt. En god trener-utøverrelasjon kjennetegnes, ifølge informantene, med at man har god kommunikasjon og at treneren er seriøs i sitt arbeid.

*«Viktig å at vi kjenner hverandre godt nok til å vite hva som er humor og hva som er seriøst.» U2*

Når det gjelder viktigheten med en god trener-utøverrelasjon er svarene litt forskjellige. Men de er enige i at treneren er nødvendig for å nå sine mål, bare i varierende grad.

*«Så klart en blanding, men det er helst det å forstå seg selv, forstå rollen oppi det hele. Måten vi jobber på nå er å kunne være uavhengig hvem som trener. Hadde svart annerledes om det hadde vært en annen trener. Det er viktig å tørre og være sårbar i forhold til treneren.» U1*

*«Tror at det kan være i stor grad avgjørende, fordi at hvis det blir feil relasjon blir ikke den sportslige utfordringa bli like lett å løse da.» U2*

*«Tror det er viktig ut ifra hvor mye utøveren stoler på treneren, uansett idrett. Ikke noe vits å holde på hvis man ikke stoler på treneren. Man må skille mellom kompis og trenerrollen, hvis man alltid er trener blir man lei og motsatt. Absolutt avgjørende vil jeg si.» U3*

#### 4.2.1 Oppsummering

Selv om utøverne vi intervjuet er ganske jevngamle og like ellers har de svart noe ulikt. Men at trener-utøverrelasjonen er viktig og verdsettes høyt er det ingen tvil om. Den utøveren med mest internasjonal erfaring (U1) opptrer som mer reflektert rundt sitt forhold, og viktigheten av dette forholdet med treneren enn de to andre utøverne. Den tredje utøveren (U3), virker som å ha et mer kompisforhold til treneren enn de to andre utøverne.

## 5 Diskusjon

I denne delen av oppgaven vil jeg diskutere mine funn og resultater sammenlignet med tidligere forskning på temaet og teori. Hovedmålet med denne oppgaven har vært å undersøke hvilken betydning trener-utøverrollen har for en trener i skihopping. I tillegg til å se på hva en trener verdsetter som en god trener-utøverrelasjon og betydningen av dette, har jeg undersøkt utøvere for å kunne sammenligne trenerens og utøverens forventninger til hverandre.

### 5.1 Trenerens perspektiv

Tidligere forskning viser at trenere i individuelle idretter har lettere for å skape en god trener-utøverrelasjon med utøverne enn trenere i lagidretter (Enoksen et al., 2014). Den samme artikkelen sier også at trenere på et høyere nivå i idretten har lettere for å knytte sterkere bånd med utøverne sine. Dette begrunnes i at utøvere på et høyere nivå samarbeider med treneren sin mye tettere i treningsarbeidet. Dette fører til en relasjon både i og utenfor sportsarenaen. T1 sier i sitt intervju at han kan sitte hos en av utøverne og ta en kopp kaffe, mens på trening er han fortsatt treneren. T1 er som nevnt trener for en gruppe inneholdende landslagsutøvere, med andre ord er han trener for utøvere på et svært høyt nivå. Dette støtter opp under studien til Enoksen et al. (2014). Uten en treners involvering, instruksjon og struktur vil ikke utøverne ha den nødvendige erfaringen og informasjonen som behøves for å få fremgang i en idrett. Videre er det empirisk bevist at en treners involvering har en positiv effekt på utøvernes selvbestemmelse og motivasjon (Mageau & Vallerand, 2003).

En annen faktor når det gjelder prestasjon og relasjon som er verdt å diskutere er om relasjonen mellom trener og utøver endres dersom man presterer bedre over en periode. Rosenthal og Jacobson (1968) gjennomførte en undersøkelse i 1965 på skoleelever, lærerne ble informerte at etter en standardisert test var det enkelte elever som var såkalte «late bloomers». På disse elevene kunne man forvente seg å se store intellektuelle fremskritt og økning i IQ. Men ettersom disse elevene var tilfeldig utvalgt, kunne man ikke si for sikkert at akkurat de skulle forbedre seg. Det som skjedde var at etter skoleåret hadde faktisk disse «late bloomersene» oppnådd bedre resultater på IQ tester enn de andre elevene i samme klasse. Rosenthal og Jacobson foreslo at lærerne hadde fått høyere forhåpninger til disse elevene på grunnlag av de falske testresultatene, noe som resulterte i at elevene fikk bedre oppfølging. Elevenes forbedrede resultater bekreftet dermed lærernes forventninger, noe som Rosenthal og Jacobson kalte en selvoppfyllende profeti (self-fulfilling prophecy). Denne problemstillingen fungerer på samme måte i den andre enden, en elev/utøver som underpresterer kan fort bli oversett, eller få dårligere

oppfølging slik at de igjen ikke forbedrer seg noe særlig, som igjen bekrefter treneren/lærerens forventninger (Wilson, Cushion, & Stephens, 2006). På samme måte finner man igjen denne problemstillingen i idretten, også i skihopping. I ett av våre spørsmål spurte vi om relasjonene mellom trenerne og utøverne endret seg som følger av prestasjonene. Trenerne svarte mente at det ikke var relasjonene som endret seg i særlig grad, men tilnærmingen. T3 mente til og med at han burde bli bedre til å gi bedre oppfølging til de som presterer bra, eller som treneren selv sa: «*man får som fortjent*». Samtidig så poengterte han at noe av det morsomste han visste som trener var når utøvere som ikke har prestert like bra, plutselig får det til.

Et litt overraskende funn vi gjorde i denne undersøkelsen var at juniortreneren (T3) ledet et noe strengere regime enn landslagstreneren (T1). Man skulle kanskje trodd at en trener for landslag behøver å føre et strengere treningsregime enn en juniortrener. Men det viste seg å være motsatt. Jeg fikk inntrykk av at T1 var mer tilbakelemt og avslappet i trenerstilen enn T3, som selv nevner at han opplever at trenerrollen kan blandes med en papparolle eller en SFO-onkelrolle. Men som han selv sier har han et mål om at dette skal bli bedre på sikt. Det T3 nevner her kan forstås som en *interrollekonflikt* (Høigaard, 2016). Hans rolle som trener kan ifølge han selv forveksles med rollen som SFO-onkel eller pappa. Det han mener her er at han opplever trenerrollen mer utfordrende enn han hadde sett for seg på forhånd. Spesielt med såpass unge, uerfarne utøvere kan dette være en utfordring.

Gjennomgående mener trenerne at de ønsker å skape selvstendige og dannede utøvere som kan klare seg selv uansett hvilken trener som er tilstede. Når man som skihopper er ute på reise er det ofte slik at man må klare seg med en annen trener enn den man har til daglig. Spesielt hvis man blir sendt på internasjonale konkurranser møter man fort en helt ny trener som man ikke har trent med før, og som kanskje har litt andre filosofier enn den daglige treneren. Men på samme måte som det er å få en ny trener før ny sesong så lærer man hverandre å kjenne relativt kjapt. Dette går på kommunikasjon, man må hele tiden be om, og gi feedback for å øke omfanget av det åpne vinduet (Johari-vinduet) (Høigaard, 2016). En utøver har som regel en rød tråd i arbeidsoppgavene, spesielt utøvere på et høyere nivå har en mye større klarhet i arbeidsoppgavene og en bedre kunnskap om grunnleggende ferdigheter i skihopp (Hammer, 2016). Dette gjør at de bedre kan tilpasse seg en ny trener med andre impulser, og er mer uavhengige av hvem som står på trenertribunen og kommer med tilbakemeldinger. Nettopp det at utøverne er mer uavhengige av treneren kan være med på å avgjøre at man som trener for landslag kan holde et mindre strengt treningsregime. Når man har ansvar for et juniorlag



bestående av urutinerte utøvere må man holde dem litt mer i strikken for å lære de hva som kreves for å til slutt nå landslagsnivå. Som trener for landslag har man også utøvere som vil det samme, bli best, mens man som trener for et juniorlag ofte har utøvere som ikke alle har de samme ambisjonene. Alle kan ikke bli best, men det er en treners jobb å legge til rette for at man kan bli så god som man har ambisjoner om, enten om det er å bli olympisk mester eller om man bare hopper på ski for den sosiale dimensjonen av idretten.

Trenerne vi intervjuet i denne undersøkelsen har alle tidligere erfaring fra hoppporten, noe de alle nevner som en fordel i deres jobb som trener. Côté, Erickson, og Duffy (2013) hevder at elitetrenere har mellom 9000 og 12000 timer med egen erfaring fra sporten i løpet av sin veg mot sin stilling, fordelt på tre kategorier, utøvererfaring (3-4000 timer), trenererfaring (3-4000 timer) og uformell og formell utdanning (3-4000 timer). Innenfor disse tre kategoriene har trenere deltatt i varierende aktiviteter som til sammen bidrar til en treners egen trening. Denne tilnærmingen virker å bekreftes i lys av våre funn. Samtlige av de trenerne vi har intervjuet har tidligere erfaring fra hoppporten, på et høyt nivå, og deretter gått vegen til å bli trener. To av trenerne (T2 og T3) hadde også en høyere formell utdanning som kan relateres til skihopping. Den siste treneren (T1) havner under uformell utdanning, gjennom mentorer, trenersertifisering og lengre erfaring fra treneryrket. T1 er definitivt den treneren med lengst erfaring av de tre trenerne vi intervjuet.

En studie blant engelske eliteidrettstrener har undersøkt hva trenere vurderer at skal til for å utvikle gode idrettsutøvere (Martindale, Collins, & Abraham, 2007). I intervjuer gjort av forskerne understreker trenerne blant annet viktigheten av langsiktige og konsistente mål, klare forventninger og samarbeid mellom trenere, utøvere og foreldre, individualisering, autonomi og en nær og uformell trener-utøverrelasjon. Trenerne anga flere forhold som redegjør for verdien av et utvidet talentbegrep og allsidighet i treningsarbeidet. Det gis et bilde på at spesialisert trening og krav om tidligere resultater ikke står i høysetet (Ommundsen, 2009). Funnene gjort i nevnte studie virker å stemme bra overens med funnene gjort i denne undersøkelsen. Alle trenerne som vi intervjuet dro frem viktigheten av langsiktige og konsistente mål. Spesielt T1 snakket mye om den langsiktige planen, det var tydelig at han ikke hadde tro på såkalte «quick fix». Med quick fix menes raske løsninger som bare fungerer en kort periode. Trenerne virket å ha en god dialog med utøverne sine om deres forventninger til hverandre. Men selv om trenerne mente dette var bortimot godt nok ønsket utøverne bedre kommunikasjon om forventninger.

## 5.2 Utøverens perspektiv

Min oppgave handler i hovedsak om trenerens perspektiv, men ettersom jeg samarbeidet med en medstudent i datainnsamlingen intervjuet vi både utøvere og trenere. På den måten kan jeg dra inn noen sentrale funn fra intervjuene med utøverne som er relevante for min oppgave.

Som jeg så vidt var innom i kapittel 5.1 så ønsket utøverne enda bedre kommunikasjon med treneren om forventninger til hverandre og seg selv. Selv om trenerne mente de hadde en god dialog med sine utøvere. Hvis man hadde intervjuet flere utøvere hadde man kanskje funnet større ulikheter i hvor fornøyde de er med kommunikasjonen. Men som aktiv skihopper selv mener jeg at kommunikasjonen mellom trener og utøver absolutt kan bli bedre. Men stafettpinnen ligger litt hos begge parter her, det er ikke bare treneren som skal ta initiativ, man må som utøver være nysgjerrig og spørre treneren selv. Nysgjerrighet var også en viktig egenskap trenerne verdsatte i utøverne. Men om utøverne ikke vet at treneren forventer at de skal være nysgjerrige kommer man ingen veg her heller. Utøverne virker å ha et ønske om å utvide det åpne vinduet (Luft & Ingham, 1961). For å utvide dette vinduet er man avhengig av å både gi og motta feedback (Høigaard, 2016). Utøverne kjenner ikke på noen spesielle rollekonflikter mellom dem selv og treneren. Samtidig virker det som utøverne ser større verdi i å se på treneren som en kompis enn det trenerne gjør.

## 6 Oppsummering

Gjennom denne oppgaven har jeg forsøkt å belyse trener-utøverrelasjonen i lys av teoriene Johari-vinduet og teorier om roller. Datainnsamlingen ble gjort ved hjelp av dybdeintervjuer. De mest sentrale funnene i denne undersøkelsen har vært at trenere fra lavere nivåer, og/eller for yngre, mer uerfarne utøvere, har en strengere lederstil med strammere tøylar enn en trener for eksempelvis landslagsutøvere eller eliteutøvere. Et annet sentralt funn har vært at utøvere ser på treneren mer som en kompis, enn treneren ser på utøverne. Samtidig kommer det frem at utøverne i denne undersøkelsen ønsker bedre kommunikasjon med treneren angående forventninger. En trener i en individuell idrett som skihopping har også lettere for å skape en tettere relasjon med sine utøvere enn en trener fra en lagidrett (Enoksen et al., 2014). Videre ser vi at trenerne kan se noen rollekonflikter angående rollen som trener og kompis, mens utøverne på sin side ikke ser dette som noe problem.

Trener-utøverrollen har en sentral posisjon i skihopping, og de fleste andre idretter. Uten treneren vil ikke utøverne få den nødvendige involveringen, oppfølgingen og strukturen som trengs for å utvikle seg som både person og utøver (Mageau & Vallerand, 2003). Utøvere på et høyere nivå er mer selvstendige i sitt treningsarbeid som gjør at treneren ikke trenger å holde like stramme tøylar i lederstilen som en trener for et juniorlag bestående av mer uerfarne utøvere.

## 7 Litteraturliste

- Christiansen, A. K., & Johannessen, B. A. (2012, 18. mars). BARDAL: - HAR VÆRT SINNSSYKT MYE SPENNING I KROPPEN. *VG*. Hentet fra [www.vg.no](http://www.vg.no)
- Côte, J., Erickson, K., & Duffy, P. (2013). Developing the expert performance coach. In D. Farrow, J. Baker, & C. MacMahon (Red.), *Developing sport expertise* (2. utgave, s. 96-113). New York: Routledge.
- Enoksen, E., Fahlström, P. G., Johansen, B. T., Hageskog, C.-A., Christensen, J. B., & Høigaard, R. (2014). Perceptions of leadership behavior and the relationship to athletes among Scandinavian coaches.
- Hammer, T. M. (2016). *Automatisering av kunnskap i skihopping: en kvalitativ undersøkelse av skihopperes mentale arbeidsmengde og kunnskap*. (Mastergradsavhandling, NTNU). Hentet fra <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2436430/Hammer%2c%20Tord%20Markussen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Høigaard, R. (2016). *Gruppedynamikk i Idrett* (1. Utgave, 3. opplag). Oslo: Cappelen Damm.
- Kahn, K. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Luft, J., & Ingham, H. (1961). The johari window. *Human relations training news*, 5(1), 6-7.
- Mageau, G. A., & Vallerand, R. J. (2003). The coach–athlete relationship: a motivational model. *Journal of Sports Sciences*, 21(11), 883-904.  
doi:10.1080/0264041031000140374
- Martindale, R. J. J., Collins, D., & Abraham, A. (2007). Effective Talent Development: The Elite Coach Perspective in UK Sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(2), 187-206. doi:10.1080/10413200701188944

- Ommundsen, Y. (2009). Hvem er talentene, må vi spesialisere tidlig, og hva er en god trener?  
In B. T. Johansen, R. Høigaard, & J. B. Fjeld (Red.), *Nyere perspektiver innen idrett og idrettspedagogikk* (s. 163-193). Kristiansand: Høyskoleforlaget AS.
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Rosenthal, R., & Jacobson, L. (1968). Pygmalion in the classroom. *The urban review*, 3(1), 16-20.
- Sæther, S. A. (Ed.) (2016). *Trenerroller*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative Forskningsmetoder i Praksis* (3. utgave ed.). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Weinberg, R. S., & Gould, D. (2015). *Foundations of sport and exercise psychology* (6. utgave). USA: Human Kinetics.
- Wilson, M. A., Cushion, C. J., & Stephens, D. E. (2006). "Put Me in Coach... I'm Better Than You Think I Am!" Coaches' Perceptions of Their Expectations in Youth Sport. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 1(2), 149-161.

## *Vedlegg 1*

### **Intervjuguide**

Ca. 30-40 min

#### Innledende spørsmål

- Fortell litt om årets sesong.
- Hvor lenge har du vært engasjert i hoppmiljøet?
  - o Hva fikk deg engasjert?
  - o Forbilder?
- Hvor gammel er du?
- Kan du si litt om din erfaring og ambisjoner som utøver?
- Kan du fortelle litt om treningsarbeidet ditt?

#### Hovedtema

- Hva er dine styrker som utøver/trener?
- Har du noen utviklingsmål?
  - o Hvordan arbeider du mot dette?
- Hvilke forventninger har du til seg selv som utøver/trener?
  - o Hvilke forventninger har du til din trener/dine utøvere?
  - o Hvordan snakker dere om forventninger til hverandre?
- Hvordan opplever du ditt forhold til treneren/utøverne?
  - o Kjenner du treneren/utøverne din(e) godt?
  - o Hvordan påvirker dette treningsarbeidet?
  - o Som utøver/trener; hva er viktigst å vite om treneren/utøverne?
- Opplever du at trenerrollen blandes med andre roller?
  - o F. eks. som venn og trener.
- Hva kjennetegner en god trener-utøverrelasjon for deg?
  - o På hvilken måte er trenerens/utøverens atferd avgjørende for god kommunikasjon?
- Kan du beskrive tre viktige egenskaper hos en god trener/utøver?
  - o Hvorfor er det viktig?
- Hvordan påvirkes relasjonen din til treneren av at du presterer bra eller dårlig?
  - o Bedre/dårligere oppfølging på trening?
- På hvilken måte tror du trener-utøverrelasjonen kan være avgjørende for om du blir en utøver i verdenstoppen?

#### Avslutning

- Føler du at det er noe jeg har glemt som er avgjørende for din relasjon til treneren/utøverne?

## *Vedlegg 2*

# **Din deltakelse i forskningsprosjekt knyttet til bacheloroppgave om trener-utøverrelasjon ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap, NTNU**

Vi takker for at du har sagt deg villig til å delta i et forskningsprosjekt for bacheloroppgave ved Institutt for sosiologi og statsvitenskap ved NTNU. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

### **Formål**

Instituttets bachelorstudenter skriver en oppgave som innebærer analyse av dybdeintervjuer. Opplysningene samlet inn i oppgaven vil bare brukes til denne. Dersom det er aktuelt å bruke opplysninger til annet formål, vil du bli kontaktet.

### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

NTNU, Institutt for sosiologi og statsvitenskap er ansvarlig for prosjektet.

### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Du er kontaktet som deltaker i dette prosjektet på basis av datainnsamling til vårt bachelorprosjekt om trener-utøverrelasjon. Du er valgt på bakgrunn av at du er trener/utøver i Trønderhopp/NSF.

### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Du blir invitert til et intervju som varer ca. 30 minutter. Du kan selv velge passende sted for intervjuet. Det vil **ikke** bli benyttet en digital lydopptaker.

### **Det er frivillig å delta**

Det er frivillig å delta i prosjektet. Du kan når som helst trekke samtykke tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger om deg vil da bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Vi vil kun notere svar underveis i intervjuet. I transkriberingen anonymiseres opplysninger som kan identifisere deg som person. Dermed er det ingen opplysninger som kan knyttes til deg som person som følger med videre i prosessen med analyse og publisering.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Prosjektet skal etter planen avsluttes 29.05.2019. Ved prosjektslutt vil datamaterialet bli lagret, men anonymisert. Formålet med dette er at resultatene kan benyttes i en eventuell oppfølgingsstudie eller arkivering for senere forskning. Det er kun vi ansvarlige for prosjektet som vil ha tilgang til opplysningene.

## Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

På oppdrag fra NTNU Institutt for sosiologi og statsvitenskap har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

**Prosjektet skal avsluttes senest 23.06.2019.**

## Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Veileder Martin Nesse – vitenskapelig assistent, martin.nesse@ntnu.no
- NTNU Institutt for sosiologi og statsvitenskap, ved ansvarlig for emnet Idrsa2900 og Idrsa2901, Nils Petter Aspvik, tlf 92 64 80 33, nils.petter.aspvik@ntnu.no
- NTNUs personvernombud: Thomas Helgesen, tlf 93 079 038, thomas.helgesen@ntnu.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig (veileder)

Studenter

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i dybdeintervju

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til anonymisering, innen 1 måned etter gjennomført intervju.

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)



