

Kenneth Henningsmo Fredheim

Trener-utøverrelasjon i skihopping

Fra et utøverperspektiv

Bacheloroppgave i Samfunns- og idrettsvitenskap

Veileder: Martin Nesse

Mai 2019

Kenneth Henningsmo Fredheim

Trener-utøverrelasjon i skihopping

Fra et utøverperspektiv

Bacheloroppgave i Samfunns- og idrettsvitenskap
Veileder: Martin Nesse
Mai 2019

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet
Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap
Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Forord

Da er tiden kommet for å levere bacheloroppgaven. Dette prosjektet har vært en spennende og lærerik prosess hvor jeg har tilegnet meg mye verdifull kunnskap. Jeg har fått muligheten til å lære mer om temaer som interesserer meg. Som aktiv skihopper har mine egne erfaringer og opplevelser i hoppbakken påvirket oppgavens valg om å se nærmere på trener-utøverrelasjonen i skihopping.

I forbindelse med oppgaven er det noen jeg ønsker å rette en spesiell takk til;

Jonas, bachelorprosjektet hadde ikke blitt like interessant uten ditt samarbeid. Det at vi fikk muligheten til å jobbe med det samme temaet har vært givende. Takk for mange artige timer med skriving, og mindre produktive timer med kaffeprat. Takk til foreldre og alle dere hjemme som har gitt meg muligheten til å bo, studere og satse på idretten her i Trondheim.

Videre vil jeg takke min veileder Martin Nesse. Du er en dyktig kar som har gitt gode råd, entusiasme og motivasjon helt til siste innspurt. Sist, men ikke minst, vil jeg rette en spesiell takk til informantene som stilte opp på intervjuer rett etter endt sesong. Dere gjorde dette prosjektet mulig å gjennomføre. Takk!

Kenneth Henningsmo Fredheim
Trondheim, mai 2019

Sammendrag

I denne oppgaven har trener-utøverrelasjonen fra et utøverperspektiv i skihopping blitt undersøkt i lys av kommunikasjon og treneratferd i skihopping. Johari-vinduet (Luft, 1984) og Chelladurais (1990) multidimensjonale modell for ledelse i idrett, samt tidligere forskning på temaet, har vært det teoretiske rammeverket jeg har benyttet for å belyse problemstillingen min.

Datainnsamling i form av dybdeintervju er gjennomført i samarbeid med medstudent Jonas Viken. Vi har til sammen gjort seks intervjuer, med tre utøvere og tre trenere. Utøverne og trenerne kommer fra ulike nivåer i norsk og internasjonal hoppSPORT. Ved bruk av én felles intervjuguide har vi fått resultater som sammen med den teoretiske rammen danner grunnlaget for oppgavens diskusjon.

Funn i denne oppgaven viser at trener-utøverrelasjonen er en avgjørende del av utøvernes idrettslige utvikling. Både kommunikasjon og treners atferd er sentrale elementer, selv om utøverne på ulike nivå vektlegger dette noe ulikt. Det kan se ut som om jo høyere nivå du kommer på, jo mindre personlig forhold til treneren foretrekkes.

Nøkkelord: skihopping, trener-utøverrelasjon, kommunikasjon, treneratferd

Abstract

This bachelor thesis examines the coach-athlete relationship from the athlete's view in ski jumping. The Johari-Window (Luft, 1984) and Chelladurai's (1990) Multidimensional Model of Leadership in Sport, combined with previous research, are the theoretical frame used to answer the topic question.

Data collection through a qualitative design was obtained in cooperation with fellow student Jonas Viken. We completed six qualitative in-depth interviews, with three athletes and three coaches. All the athletes and coaches represent different levels in Norwegian and international ski jumping. We used one common interviewing guide to collect our data material. Combined with the theoretical frame, this forms the foundation for the discussion.

This study shows that the coach-athlete relationship is a crucial part of the athletes' development in ski jumping. Communication and the coach's behavior are both key elements, even though the athletes on various development levels emphasizes this differently. The athlete's relationship to their coaches seems to depend on their experience and level of development in the sport.

Keywords: Ski jumping, coach-athlete relationship, communication, coach behavior

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
2 Teori	2
2.1 Johari-vinduet.....	2
2.2 Chelladurais multidimensjonale modell for ledelse i idrett.....	4
2.3 Tidligere forskning.....	6
3 Metode	8
3.1 Valg av metode.....	8
3.1.1 Intervju og intervjuguide.....	8
3.2 Utvalg og rekruttering.....	9
3.3 Gjennomføring.....	10
3.4 Behandling av data.....	11
3.5 Kvalitetsvurderinger.....	11
4 Diskusjon	13
4.1 Kommunikasjon i trener-utøverrelasjonen.....	13
4.2 Treneratferd i trener-utøverrelasjonen.....	17
4.3 Likheter og ulikheter mellom utøvere.....	20
5 Oppsummering	21
6 Litteraturliste	22
7 Vedlegg	24
7.1 Vedlegg 1: Intervjuguide.....	24
7.2 Vedlegg 2: Informasjonsskriv.....	25

1 Innledning

«Jeg er bare den som vinker med flagget. Da jeg begynte, prøvde jeg å komme med min kompetanse. La folk rundt meg vokse.»

- *Alexander Stöckl* (Bratland, 2018).

Dette sa landslagstrener i skihopping Alexander Stöckl til Dagbladet etter det norske hopplandslaget i 2018 tok det første OL-gullet i lag noensinne i sørkoreanske Pyeongchang. For mange kan det kanskje virke både skremmende og fascinerende å stupe utfor de store bakkene med hodet først og ski som vinger. Skihopping er en av de eldste vinteridrettene og har tradisjoner helt tilbake til 1800-tallet. Siden den gang har idretten vært i stor utvikling. Bakkene har blitt større, og utstyret har blitt bedre og sikrere (Brandt, 2016). Internasjonalt har idretten også vokst kraftig, og i 2015 gikk hopp forbi alpint som den mest sette vinteridretten på verdensbasis (Trygslund, 2015).

Helt siden jeg lærte å gå har skihopping vært en stor del av livet mitt, både som ivrig TV-titter og senere som aktiv utøver. Gjennom karrieren min så langt, har trenere vært viktige støttespillere i den idrettslige utviklinga. Bakgrunnen for å gjennomføre denne oppgaven skyldes min egen interesse for skihopping, og mitt ønske om å se nærmere på trener-utøverrelasjonen. Å ha en god idrettslig relasjon hvor både treneren og utøveren føler seg komfortabel er viktig for at utøveren kan prestere best mulig (Jowett & Cockerill, 2002).

Hvorfor sa Alexander Stöckl at han bare er den som vinker med flagget i etterkant av OL-gullet i Pyeongchang? I denne oppgaven vil jeg se nærmere på hva som ligger bak, og hvordan trener-utøverrelasjonen ses på av utøvere. På bakgrunn av dette har jeg utarbeidet følgende problemstilling;

På hvilken måte forstås trener-utøverrelasjonen i et utøverperspektiv i lys av kommunikasjon og treneratferd i skihopping?

Denne oppgaven er utarbeidet i tett samarbeid med medstudent Jonas Viken. Han skriver også oppgave innen dette temaet, og det er gjennomført felles datainnsamling.

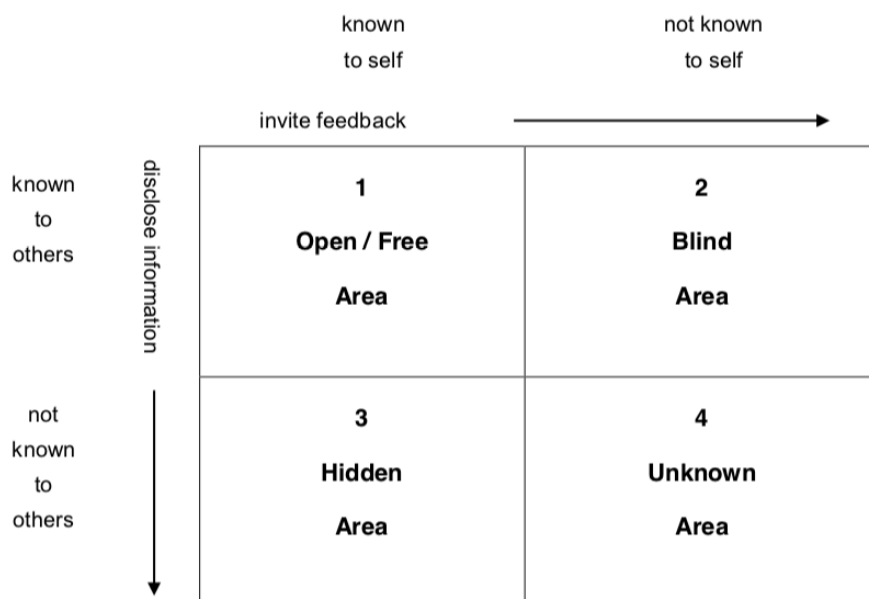
2 Teori

Oppgavens teoretiske grunnlag er basert på kommunikasjonsmodellen Johari-vinduet (Luft, 1984) og Chelladurais (1990) multidimensjonale modell for ledelse i idrett. I dette kapitlet vil disse modellene, samt tidligere forskning rundt temaet bli presentert. Dette fagfeltet vil være et verktøy for å kunne diskutere oppgavens tema.

2.1 Johari-vinduet

Kommunikasjon forbindes med språk og formidling av meninger mellom mennesker (Høigaard, 2008). Enten vi vil eller ikke, formidler vi noe til andre. Til og med taushet eller å unngå noe har en formidlingsverdi. Altså går det ikke an å ikke-kommunisere. Ved hjelp av Johari-vinduet (Luft, 1984), kan man anskueliggjøre det ubevisste og bevisste aspektet ved kommunikasjon.

Johari-vinduet består av fire områder eller «vinduer» som til sammen representerer en person eller gruppe i relasjon til andre. Inndelingen i vinduene tar utgangspunkt i to forhold, det man er bevisst om og kjenner til selv, og det andre er bevisst om eller kjenner til. Dette danner grunnlaget for at man kan plassere en handling, følelse eller et motiv i et spesielt vindu avhengig av hvem som kjenner til det. Hvis det skjer en forandring i ett vindu, vil det påvirke de resterende vinduene (Høigaard, 2008).



Figur 1. Johari-vinduet (Luft & Ingham, 1961).

Åpent område (Open/Free Area)

Dette området betegner de handlinger, behov, motiver og følelser som både jeg og andre har kjennskap til. Området karakteriseres ved fri og åpen utveksling av informasjon mellom meg og andre. I starten av et bekjentskap inneholder ikke dette området så mye, for eksempel bare navn og utseende. Når tillitsnivået øker, og man tilegner seg ny kunnskap og informasjon, utvides det åpne området. Jo større området er, jo friere er vi til å være oss selv og uttrykke oss. Dette fører til lettere kommunikasjon og samarbeid. I følge Luft (1984) burde målet for alle være å utvikle det åpne området, fordi det er her man er mest effektiv og produktiv. Med god kommunikasjon vil man unngå distraksjoner, mistillit, forvirring og misforståelser (Luft, 1984).

Blindt område (Blind Area)

Det blinde området inneholder informasjon som jeg ikke er klar over, men som er kjent for andre. Dette er altså våre «blinde flekker», og Høigaard (2008) eksemplifiserer at dette er området for «dårlig ånde». Andre kan vite at det lukter vondt av oss, men vi vet det ikke selv. I interaksjon med andre, sender man ulike beskjeder som man ikke er klar over, men som andre oppfatter. Det kan være manerer, uttrykksmåter eller direkte atferd. Ofte kan dette feltet være en ulempe for en selv fordi man ikke vet hvordan dette oppfattes av andre (Høigaard, 2008). Målet burde være å redusere dette feltet, slik at det åpne feltet blir større, og slik at selvoppfatningen øker (Luft, 1984).

Skjult område (Hidden Area)

Dette området betegner det man vet om seg selv, og som er skjult for andre. Dette er det private området, og kalles også for fasade. Det finnes mange grunner til å holde tilbake informasjon, og innholdet kan blant annet være vaner, meninger, holdninger eller følelser som usikkerhet, antipati eller sympati. Grunnen til at man skjuler området for andre kan være for å beskytte seg selv mot å bli avvist, angrepet eller såret. Som Høigaard (2008) skriver, vil det i alle relasjoner finnes et skjult område. Det viktigste er at området ikke er for stort, og at det kan bli en belastning for det åpne feltet og påvirker relasjonen negativt. Er området for stort vil det altså bli vanskeligere å kommunisere og samarbeide med andre. Ved å redusere det skjulte området vil det bli lettere å unngå misforståelser og dårlig kommunikasjon (Høigaard, 2008).

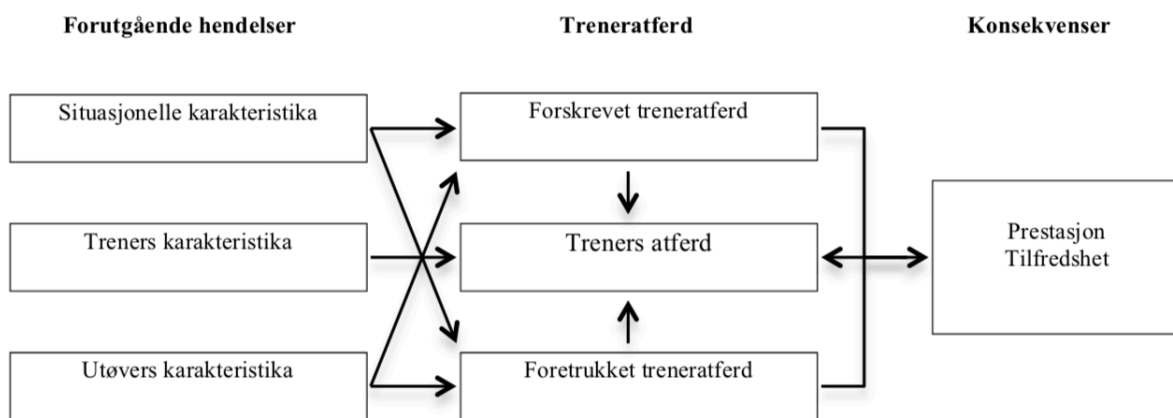
Ukjent område (Unknown Area)

Dette feltet er litt spesielt, siden det betegner de delene av vår personlighet som verken vi eller andre kjenner til. Innholdet i dette området er eksempelvis dype foreliggende behov og gamle barndomsminner. Skjulte muligheter og ukjente ressurser finnes her. Muligens vil noe av

innholdet her aldri komme frem, men noe kan imidlertid komme frem og bli tilgjengelig i interaksjon og gjennom kommunikasjon med andre. Det ubevisste kan både være positivt, ved at det er kilde til vekst og kreativitet, og negativt, ved at for eksempel fortrenge barndomsminner påvirker hvordan vi er som mennesker. Luft (1984) mener at det ukjente området kan forminskes ved at man gis mulighet til å utforske nye talenter og ferdigheter uten ytre press. Feltet kan ha en ubevisst påvirkningskraft i alle relasjoner (Luft, 1984).

2.2 Chelladurais multidimensjonale modell for ledelse i idrett

I følge Høigaard (2008) er Chelladurais (1990) multidimensjonale modell utarbeidet spesielt for idrett og er blant de mest benyttede ledelsesmodellene innfor idrettsforskning på ledelse. Lederskap er i følge Chelladurai en interaksjonsprosess mellom ulike faktorer. Utøvernes tilfredshet og prestasjon er i modellen et produkt av tre kategorier ved treneratferd; foreskrevet treneratferd, treneratferd fortrasket av utøverne og trenerens faktiske atferd. De tre kategoriene påvirkes av karakteristika ved situasjonen, ved treneren og ved utøverne. For optimal prestasjon og tilfredshet, er det en forutsetning at de ulike kategoriene treneratferd er i overensstemmelse med hverandre (Høigaard, 2008).



Figur 2. Chelladurais multidimensjonale modell for ledelse i idrett (Chelladurai, 1990).

Foreskrevet treneratferd er de forhold og regler som regulerer trenerens atferd. Dette innebærer både muligheter og begrensinger for hva treneren skal eller kan gjøre. Regler, lover, forskrifter og idrettens regler er eksempler på dette. Barneidrettsbestemmelsene, regler under konkurranser og etiske retningslinjer er noe trenere må følge. Idrettene har også krav til normer for hva som er god treneratferd i ulike situasjoner som trener, konkurranse og privat (Høigaard, 2008). I følge Chelladurai (1990) påvirkes foreskrevet atferd av både situasjonskarakteristika og utøvernes karakteristika.

Situasjonelle karakteristika er hva som kjennetegner aktiviteten, situasjonen og konteksten aktiviteten foregår i. Dette er eksempelvis antall utøvere i en gruppe, om det er lagidrett eller individuell idrett, hvor utøverne er i den sportslige utviklinga, normer og motivasjonsklima. Det enkelte idrettslag eller team sine regler og normer for ønsket ledelse er også eksempel. En treners atferd er kontekstavhengig, og treneren må derfor være kontekstfølsom for å utøve treneratferden optimalt (Høigaard, 2008).

Foretrukket treneratferd er den treneratferd som blir foretrukket av en utøver. Både situasjonelle karakteristika og utøvers karakteristika påvirker foretrukket treneratferd. Enkelte utøvere ønsker kanskje en trener som legger vekt på relasjoner og miljø, mens andre ønsker en trener som bare fokuserer på trening og prestasjoner. Blant annet alder, kjønn, ferdigheter og personlighet hos utøverne er faktorer som avgjør ønsket treneratferd. I tillegg vil situasjonskarakteristika påvirke hvilken atferd utøveren ønsker, for eksempel kan det være forskjell på hva utøveren ønsker under trening kontra konkurranser (Høigaard, 2008).

Kjønn, alder, erfaring og kompetanse er individuelle *utøveres karakteristika*, og påvirker hvilken treneratferd de ønsker. Utøverens personlighet og modenhet, samt andre egenskaper som treningsvillighet, ambisjoner, konkurransenerver og målorientering er også faktorer som påvirker en utøvers karakteristika (Høigaard, 2008).

Treners karakteristika og egenskaper vil påvirke treneratferden direkte. Kompetanse, personlighet, ambisjonsnivå, motivasjon og kommunikasjonsevner er faktorer som er med å definere treneren, i likhet med utøverne (Høigaard, 2008).

Treners atferd er den konkrete atferden treneren viser utad i en gitt situasjon (Høigaard, 2008). Hvordan treneren gir feedback, tar hensyn og viser omsorg er faktorer som virker inn på trenerens atferd. Også treners konkrete atferd påvirkes av den idrettslige konteksten – om det er en trenings- eller konkurransesituasjon. Både foreskrevet atferd og ønsket atferd påvirker treners atferd (Høigaard, 2008). Som Chelladurai (1990) påpeker ut i fra sin modell (figur 2), er det bare treners atferd som direkte påvirker prestasjon og tilfredshet hos utøvere. Likevel understrekes det at enkelte utøvere i spesielle situasjoner kan prestere optimalt uten instruksjoner av treneren. Dette kan ha med nivået på utøverne å gjøre, eller oppgaven som skal gjennomføres (Høigaard, 2008). Videre (tabell 1) ser vi en oversikt over Chelladurais (1990) fem ulike former av treneratferd.

Tabell 1. Fem former for treneratferd (Chelladurai, 1990)

Treneratferd	
Autokratisk atferd:	Kjennetegnes av uavhengige beslutninger fra treneren.
Demokratisk atferd:	Fokuserer på at utøverne gis muligheter til deltakelse i beslutningstaking.
Positiv feedback:	Atferd hvor man belønner utøverne gjennom å gi positive tilbakemeldinger.
Sosialt støttende atferd:	Atferd som vises gjennom å bry seg om utøverne. Skape relasjoner og vise omsorg.
Trenings- og instruksjonsatferd:	Fokuserer på å bedre utøvernes prestasjoner gjennom trening og instruksjon. Strukturere og koordinere utøvernes aktiviteter.

2.3 Tidligere forskning

Som tidligere nevnt er det bare treners atferd som direkte påvirker utøveres prestasjon og tilfredshet i Chelladurais (1990) modell. Tidligere forskning innen topphåndball for kvinner (Markussen, 2010) har vist at en kombinasjon av treneratferder kan være valget som gir best resultater. Videre viser studien at fokus på sosialt støttende atferd, positiv feedback og trenings- og instruksjonsatferd øker muligheten for å oppnå tilfredshet blant utøverne. Autokratisk atferd viser seg å ikke foretrekkes. Markussen (2010) mener dette har med ferdighets- og kompetansenivået til toppidrettsutøverne å gjøre, og at forståelsen rundt idretten er så stor at de selv ønsker å være med å ta beslutninger og strategiske valg for sin egen treningshverdag og karriere (Markussen, 2010). Knutsen (2015) skriver i sin studie at ved å involvere utøverne og gi dem muligheten til å styre sin egen treningshverdag, vil dette øke eierskapet til det de holder på med (Knutsen, 2015).

Bråten (2015) skriver om coaching i prestasjonsfremmende miljø, og viser til betydningen av kommunikasjon og relasjonen mellom trener og utøver. Hun skriver at kommunikasjon mellom trener og utøver er viktig for at læring skal skje. Viktige mål med kommunikasjonen bør være å utvikle selvtillit og selvrespekt, samt respekt for andre. Videre skriver Bråten at for å oppnå dette må det være en forståelse for hva som skjer i kommunikasjon, samt vite hva som skal til for å utvikle selvstendighet og selvrespekt. Altså blir ikke kommunikasjon bare en kilde for overføring av informasjon, men også en relasjon eller samhörighet mellom trener og utøver (Bråten, 2015).

Trener-utøverrelasjon kan i følge Jowett og Cockerill (2002) ses på som måten en trener og utøver forholder seg til hverandre, og er en unik interaksjonsprosess hvor målet er å oppnå gode prestasjoner, suksess og tilfredshet. Å ha en god idrettslig relasjon hvor både treneren og utøveren føler seg komfortabel er viktig for at utøveren kan prestere best mulig (Jowett & Cockerill, 2002). De skriver videre i studien sin at hvis en trener ikke vektlegger relasjonen med utøveren som en naturlig del av arbeidet mot de idrettslige målene, kan det risikere at trener-utøverrelasjonen ødelegger for sunn utvikling av utøverens potensiale. Både trenere og utøvere trenger hverandre både for å nå de sportslige målene, i tillegg til mindre omfattende oppgaver som det å videreutvikle allerede gode ferdigheter (Jowett & Cockerill, 2002). Enoksen et al. (2014) skriver i sin studie om skandinaviske treneres forhold til utøverne, at det i toppidretten er viktig at trenere og utøvere alltid forsøker å vedlikeholde og forbedre relasjonen til hverandre til enhver tid slik at en utøvers tilfredshet opprettholdes, som igjen kan påvirke prestasjonen (Enoksen et al., 2014).

3 Metode

Metodekapittelet inneholder begrunnelse for valg av metode, presentasjon av metoden som er brukt under datainnsamlingen, utvalg og rekruttering, en beskrivelse av gjennomføringen, samt kvalitetsvurderinger.

3.1 Valg av metode

Innledningsvis ønsker jeg å nevne at hele datainnsamlingsprosessen er gjennomført i samarbeid med medstudent Jonas Viken, som også skriver oppgave rundt det samme temaet. De metodiske valgene som er gjort er basert på mitt ønske om å undersøke trener-utøverrelasjon i skihopping, og hvilken betydning denne relasjonen har for prestasjoner i hoppbakken. Valgene i oppgaven bygger derfor strategisk på de metodiske valgene som er hensiktsmessig i forhold til gjennomføringen av prosjektet, og i tillegg min egen interesse for skihopping og rikelig med tilgang til gode informanter.

I denne oppgaven er det benyttet en kvalitativ forskningsmetode. I følge Ringdal (2013) passer kvalitativ metode godt i eksplorerende undersøkelser av fenomener det i liten grad er forsket på (Ringdal, 2013). Det er tidligere forsket en del på trener-utøverrelasjon, hvor jeg blant annet viser til studien fra Jowett og Cockerill (2002), men skihopping er etter min erfaring lite undersøkt. Kvalitativ forskning er i følge Tjora (2017) preget av følsomhet overfor konteksten den gjennomføres i. Man er tett på de man «forsker på», og denne nærheten gjør kvalitativ forskning spennende og intens, samt utfordrende fordi man kanskje må justere eget prosjekt underveis (Tjora, 2017). Mitt valg av metode var strategisk basert på bakgrunn av at hva som ville passe mitt prosjekt best, og som ga muligheten til å belyse problemstillingen på en tilfredsstillende måte, innenfor den tidsrammen jeg hadde til rådighet. Et viktig argument for å samle primærdata selv er i følge Ringdal (2013) det at man som forsker selv kan skreddersy data etter forskningsspørsmålene (Ringdal, 2013). Å bruke sekundærdata fra eksempelvis tidligere forskning var ikke et alternativ i dette prosjektet, ettersom mine søk etter lignende prosjekter innen temaet ikke ga tilstrekkelige resultater som kunne vært brukt i dette arbeidet.

3.1.1 Intervju og intervjuguide

For å undersøke trener-utøverrelasjon valgte jeg å benytte dybdeintervju. Jeg ville at det skulle være en relativt åpen samtale, slik at informantene hadde nok frihet til å belyse det de selv følte var viktig i sin relasjon med trener/utøver. Som Tjora (2017) skriver, er målet med et dybdeintervju å skape en situasjon med en fri samtale – rundt de spesifikke temaene forskeren har bestemt på forhånd (Tjora, 2017). Et dybdeintervju er ment for å få informanten til å

reflektere over egne erfaringer og meninger knyttet til det gitte temaet. Det benyttes relativt åpne spørsmål som gir informantene den friheten de trenger til å gå i dybden der de føler det er mye å fortelle. I en slik situasjon vil man også komme inn på nye temaer som informanten mener er viktig å formidle i kontekst til det opprinnelige temaet, og på den måten kan dette være relevant også for undersøkelsen i sin helhet (Tjora, 2017).

Dybdeintervjuets struktur kan formes på mange måter, men i grove trekk er det tre faser man går igjennom – oppvarming, refleksjon og avrunding. For å sikre god flyt i intervjuet er det hensiktsmessig å ha en god intervjuguide for å strukturere intervjuene (Tjora, 2017). Intervjuguiden som er brukt i dette prosjektet er utarbeidet med relativt åpne spørsmål slik at alle informantene, både trenere og utøvere, kunne svare på de samme spørsmålene (se vedlegg 1). Oppvarmingsspørsmålene i intervjuguiden vår er enkle og konkrete spørsmål som for eksempel; «*Fortell litt om årets sesong*» og «*Hvor lenge har du vært engasjert i hoppmiljøet?*». Disse spørsmålene har slik Tjora (2017) beskriver, som hensikt å være uformelle og ufarlige, slik at det skapes en trygghet hos informanten. Refleksjonsspørsmålene danner kjernen i intervjuet, og har som hensikt å gå i dybden i det aktuelle temaet. Spørsmål i denne delen av intervjuet er eksempelvis utformet slik; «*Hvilke forventinger har du til deg selv som utøver/trener?*» og «*Hvordan opplever du ditt forhold til treneren/utøverne?*». I tillegg var det utarbeidet ett til tre oppfølgingsspørsmål for hvert spørsmål som holdt samtalen i gang, og gjorde det mulig for informantene å gå enda mer i dybden. Til slutt brukte vi et avrundingspørsmål for å lede oppmerksomheten bort fra selve intervjuet, samt gi informantene mulighet til å tilføye noe ekstra om det var ønskelig. Selv om ingen av spørsmålene i intervjuguiden knytter seg direkte til de forskningsspørsmålene i denne oppgaven (se vedlegg 1), vil informantenes svar gi tilstrekkelig med resultater som gjør det mulig å analysere dataene i lys av oppgavens fagfelt.

3.2 Utvalg og rekruttering

Datainnsamlingen foregikk i perioden onsdag 10. april til fredag 12. april 2019, hvor i alt seks intervjuet ble gjennomført. Hvert intervju tok omkring 30-40 minutter å gjennomføre, noe som i og for seg er relativt kort ettersom Tjora (2017) skriver at et dybdeintervju ofte varer i overkant av en time. Siden jeg selv er skihopper og engasjert i hoppmiljøet er tilgangen til informanter særdeles enkel. Vi valgte tre utøvere i alderen 21-23 år, samt tre trenere. Alle har til felles at de er på et høyt nasjonalt og/eller internasjonalt nivå – men på ulike nivåer. Én trener og én utøver

kommer fra det nest høyeste Norgescup¹-nivået, den andre treneren og utøveren kommer fra elitenivå i Norgescup og til slutt en trener og utøver fra Worldcup-nivå (det høyeste internasjonale nivået). Grunnen til at vi valgte disse informantene er at alle er skihoppere eller trenere innen skihopping på høyt nivå og har lang erfaring fra idretten. Tanken med dette er at nivåforskjellen mellom informantene er liten nok slik at resultatene kan sammenlignet, men samtidig ønsket vi litt forskjell i nivå for å kunne se om trener-utøverrelasjonen vektlegges ulikt. Samtlige informanter ble kontaktet på SMS, og de fikk selv velge tid og sted for gjennomføring. Både jeg og medstudent kjenner alle informantene godt gjennom vår egen karriere, og således var det lett å få tilgang til både trenere og utøvere. Samtlige informanter er rekruttert på bakgrunn av det som i kvalitativ forskning kalles strategiske utvalg. Med strategiske utvalg velges informantene ut på bakgrunn av at de av ulike grunner vil kunne uttale seg på en reflektert måte om det aktuelle temaet (Tjora, 2017). Alle informantene var godt egnet for oppgavens tema.

3.3 Gjennomføring

For at informantene skulle oppleve minst mulig stress i forbindelse med intervjuene, fikk de selv velge tid og sted. Selve intervjuprosessen ble todelt, hvor jeg gjennomførte tre intervjuer med utøverne, mens medstudent skrev notater – og motsatt. Det ble ikke benyttet lydopptaker underveis i intervjuene. Tjora (2017) skriver at man som hovedregel bruker dette i alle slags intervjuer for å være sikker på at man får med seg alt som blir sagt slik at man kan konsentrere seg om selve intervjusituasjonen (Tjora, 2017). Siden vi var to stykker under intervjuet kunne den ene som ikke var intervjuer notere alt som ble sagt underveis. På den måten fikk vi skrevet ordrett det som ble sagt fra start til slutt. Noen ord og uttrykk ble kanskje borte som en del av noteringen, men ikke av nevneverdig grad. Vi hadde på forhånd nevnt til informantene at vi ville være to stykker tilstede, hvor en skulle sitte i bakgrunnen og notere. Hadde vi ikke hatt kjennskap til informantene på forhånd, kunne dette potensielt påvirket intervjusituasjon i den grad at informantene hadde blitt nervøse og en følelse av å bli overvåket. Ingen hadde innvendinger mot dette, og det påvirket heller ikke selve intervjuet. Både arbeidet med å rekruttere informanter og selve intervjuprosessen tar jeg med meg som gode erfaringer videre. Gjennom intervjuene som er gjennomført har jeg lært at jo bedre jeg som intervjuer legger til rette for en avslappet og uformell stemning, jo lettere er det å komme godt i gang. Særlig viktig blir dette på veien videre, hvor jeg sannsynligvis ikke kjenner informantene fra før.

¹ Norgescupen er en utviklings- og læringsarena for utøvere, arrangører og funksjonærer. Den er delt inn i NC Elite, NCA, NCB og NCC både for gutter og jenter. NC er en arena for både junior- og seniorløpere (Skiforbundet, 2019).

3.4 Behandling av data

Måten vi gjennomførte intervjuene på, gjorde at det ble minimalt med transkribering i etterkant, i og med at alt allerede var nedskrevet. Bare skrivefeil og forkortelser ble rettet på. Vi har valgt å skrive intervjuene på bokmål fordi informantene snakket ulike dialekter. I følge Tjora (2017) bidrar dette til en slags «oversetting», og kan fungere som en anonymisering i tilfeller der enkeltindivider ellers ville være lett identifiserbare. Hoppmiljøet er lite og det kommer skihoppere fra hele Norge til Trondheim for å satse på idretten. Ved å normalisere transkripsjonene tar vi bort særegne kjennetegn ved informantene sånn at de ikke er identifiserbare.

3.5 Kvalitetsvurderinger

I forskning benyttes ofte pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet som indikatorer på kvalitet. I kvalitativ forskning har man heller brukt troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet som tre tilsvarende indikatorer, men Tjora (2017) mener det er lite hensiktsmessig å innføre nye begreper – og at begrepene pålitelighet, gyldighet og generaliserbarhet fungerer godt som kriterier for kvaliteten på kvalitativ forskning (Tjora, 2017).

Pålitelighet

Med pålitelighet er man opptatt av om resultatene hadde vært de samme om en annen person hadde gjort den samme jobben. Som Tjora (2017) skriver vil forskeren i all type samfunnsforskning ha ett viss engasjement for temaet det forskes på. Dette kan ses på som støy i prosjektet ved at det kan påvirke resultatene (Tjora, 2017). Jeg som skihopper selv har en god del kunnskap og erfaring fra idretten, og dette preger hele prosjektet. Det er en styrke at forståelsen rundt temaet er stort, men muligens en svakhet at det vil være enda vanskeligere å være så nøytral som mulig. Kanskje kunne en forsker med mindre kunnskap rundt temaet fått andre resultater enn meg, men samtidig er forkunnskapen viktig her. De siteringer og viktige elementer jeg har tatt med i oppgaven er preget av min subjektivitet rundt hva som svarer best til oppgavens tematikk og problemstilling. Samtidig er disse valgt ut slik at det representerer informantene på en god måte. Siden vi ikke brukte lydopptaker underveis i intervjuene, kan noen siteringer være noe feil formulert, men alt ble skrevet ned fortløpende og det er kun dialekt som er omgjort.

Gyldighet

Gyldigheten i oppgaven knyttes til spørsmålet om hvorvidt de svarende vi finner, faktisk er svar på de spørsmål vi forsøker å stille (Tjora, 2017). Det kunne helt sikkert vært med flere konkrete

spørsmål i intervjuguiden (se vedlegg 1) som er direkte knyttet til problemstillingen, men samtidig ønsket både jeg og medstudent at informanten selv kunne få knytte trener-utøverrelasjonen til det de selv syntes var viktig. Likevel føler jeg at spørsmålene ble utarbeidet slik at vi ville få svar på det vi ville undersøke, og da var det opp til informantene å velge og gå i dybden der de følte det var nødvendig. På den måten fikk vi også tilstrekkelig med resultater for å kunne gå i dybden rundt temaet. I tillegg hadde både jeg og medstudent god kjennskap til samtlige informanter, og dette gjorde at vi på forhånd hadde visse

Generaliserbarhet

En eller annen form for generalisering er ofte mål for det meste innen samfunnsforskning, og knyttes til gyldighetsområdet utover det som er undersøkt (Tjora, 2017). Med seks informanter er utvalget ganske stort i et lite miljø som hoppmiljøet, men bare tre av disse (utøverne) er tenkt å være hovedkilden til mine resultater, men noen elementer fra tre andre (trenerne) kommer også til å brukes for å få en bedre forståelse av relasjonene. Likevel er det ikke gitt at funnene som er gjort representerer alle skihoppere. Ulike alder, erfaring og utviklingsprosess er faktorer som spiller inn.

Etiske betraktninger

I forbindelse med intervjuer er mye av etikken knyttet til presentasjon av data, spesielt med tanke på anonymisering og selve gjennomføringen av intervjuer (Tjora, 2017). I forbindelse med selve gjennomføringen er forskningsetikken først og fremst knyttet til kravet om at informanten ikke skal komme til skade. Med dette menes ikke situasjoner hvor deltakerne kommer fysisk til skade, men er mer relatert til følsomme temaer og ubehag knyttet til personlige forhold (Tjora, 2017). Som Ringdal (2013) skriver er det viktig at jeg som intervjuer tydeliggjør overfor informantene at de selv kan avslutte intervjuet når som helst, samt trekke seg fra undersøkelsen i etterkant. Videre skal det informeres prosjektets formål og metoder (Ringdal, 2013). Dette var noe vi var nøye med å følge opp, selv om alle informantene kjenner meg og medstudent godt – men det er viktig for tillitten og seriøsiteten underveis i intervjusituasjonen. Før intervjuene startet delte vi ut et informasjons- og samtykkeskjema som alle leste og skrev under på. Å snakke om trener-utøverrelasjon kan være et følsomt tema for enkelte fordi det omhandler andre personer, og derfor er anonymisering svært viktig. Det er hverken sitater eller utdrag i denne oppgaven som kan gjøre informantene gjenkjennelig.

4 Diskusjon

I dette kapitlet skal jeg presentere funn og drøfte dette i lys av fagfeltet. Først diskuteres kommunikasjon i lys av johari-vinduet, deretter hvordan treners atferd påvirker trener-utøverrelasjon i lys av Chelladurais modell for ledelse. Til slutt diskuteres viktige elementer for å se sammenhengen mellom de teoretiske begrepene og problemstillingen.

Som jeg selv kjenner idretten er alle i hoppmiljøet en liten «familie» hvor nesten alle utøverne kjenner hverandre helt fra lokalt juniornivå til høyt internasjonalt nivå. De tre utøverne jeg intervjuet er alle gode utøvere som driver aktiv fulltidssatsning. Alle utøverne er en del av eller har tilknytning til et av Norges største hoppteam. Som nevnt tidligere er de valgt ut på bakgrunn av deres besittelse av ferdigheter og kunnskap om skihopping. Selv om alle er på et høyt nivå er de personer med ulike erfaring, meninger og tanker rundt denne oppgavens tema. Gjennom denne presentasjonen vil utøverne omtales som utøver 1 (U1), utøver 2 (U2) og utøve 3 (U3).

4.1 Kommunikasjon i trener-utøverrelasjon

Utøver 1

I følge Luft (1984) burde målet for alle være å utvikle det åpne området i johari-vinduet, fordi det er her man er mest effektiv og produktiv. Med god kommunikasjon vil man unngå distraksjoner, mistillit, forvirring og misforståelser. På spørsmål om hva som er viktig å vite om treneren svarer U1 slik:

- «... det er viktig å kjenne treneren litt personlig, sånn at man kan snakke med han om ting som ikke handler om skihopping, det tror jeg hjelper på forståelsen oss imellom.»

U1

U1 mener at fundamentet for god kommunikasjon er at man kjenner treneren godt både i og utenfor idretten. I lys av tidligere forskning (Jowett & Cockerill, 2002) er trener-utøverrelasjonen en unik interaksjonsprosess hvor målet er å oppnå gode prestasjoner og tilfredshet. For å oppnå tilfredshet er det dermed viktig for U1 å kunne kjenne treneren godt, og vite så mye som mulig om treneren som er hensiktsmessig både for å oppnå prestasjoner og tilfredshet. Dette er i overensstemmelse med at målet bør være å utvikle det åpne feltet, slik at mistillit og misforståelser unngås. Det blinde området i johari-vinduet, våre såkalte «blinde flekker», som er knyttet til blant annet uttrykksmåter eller direkte atferd påvirker ikke U1s relasjon til treneren så lenge de kjenner hverandre godt. På spørsmål om hvilken måte trenerens atferd er avgjørende for god kommunikasjon svarer U1 slik:

- «... hvis treneren er veldig tullete, kan det fort oppstå misforståelser, men der igjen kommer viktigheten av relasjonen inn, hvis man kjenner personen har ikke atferden så mye å si.» U1

Luft (1984) sier at målet burde være å redusere det blinde området, slik at det åpne feltet og selvoppfatningen øker. U1 påpeker at han har en god relasjon til treneren, og de har kjent hverandre lenge. Dette kan i følge U1 medføre at de ser seg «blinde» på oppgaver og at den sportslige utviklingen kan hemmes av dette. U1 beskriver hvordan det opplevde forholdet til treneren påvirker treningsarbeidet på denne måten:

- «... lett å grave seg fast i ett spor. Da kan det hjelpe å få innspill fra andre trenere. Det kan ta lengre tid å løse problem hvis man har samme trener over mange år.» U1

U1 trekker frem god kommunikasjon, at man er kunnskapsrik og løsningsorientert som tre viktige egenskaper en trener bør ha. En god trener-utøverrelasjon beskrives slik:

- «... seriøs på trening, og ha et godt forhold på og utenfor trening. At han kan være med på andre aktiviteter som fotball og sånt.» U1

For U1 er god kommunikasjonen viktig, og det lange kjennskapet til treneren gjør at det åpne området i lys av johari-vinduet er stort. Selv om det blinde området kan være en negativ faktor i noen sammenhenger, forstår jeg det slik at trener-utøverrelasjonen er god på grunn av forholdet de har til hverandre både på og utenfor trening.

Utøver 2

U2 er inne i det første året med nåværende trener. I motsetning til U1 er kjennskapet til treneren mindre personlig. Han sier det er positivt for treningsarbeidet, slik at de tør å si ifra til hverandre hvis det er noe som må endres. Hadde de kjent hverandre mer personlig, kunne det vært vanskeligere å ta til motet å gå inn i en diskusjon. Hva som er viktigst å vite om treneren beskrives følgende:

- «Viktigst å vite filosofien hans og hva han står for slik at man kan drøfte det selv slik at man kan vite selv hvordan det skal se ut teknisk, og omforme arbeidsoppgavene selv.» U2

Forholdet til treneren er mindre personlig, og U2 vet ikke like mye om treneren som eksempelvis U1. Det kan gjøre at man sett i lys av johari-vinduet (Luft, 1984) ikke oppnår et like stort åpent område. Samtidig er det snakk om toppidrettsutøvere, og det kan tenkes at det er aspekter som kanskje ikke er viktige og dermed «uvesentlig» for en utøver å vite om. I et idrettslig perspektiv er nok det åpne feltet stort, og selv beskriver U2 kjennskapet til treneren slik:

- *«Kjenner han jo godt som trener, vet hva han står for og vet hvilken filosofi han har, som person begynner jeg å kjenne han bedre.» U2*

I tillegg peker han på at han kjente den forrige treneren bedre, og at et vennskapelig forhold utvikles over tid – men at det ikke er nødvendig for den idrettslige utviklinga. Ærlighet, god kommunikasjon og avslappet er tre viktige egenskaper som en trener bør ha, og en god trener-utøverrelasjon beskrives som et godt forhold, og at man vet når det er humor og seriøsitet. For U2, som ikke kjenner treneren like godt som U1, er trenerens atferd avgjørende for god kommunikasjon:

- *«Ja, vil si det er viktig, det er mye lettere å kommunisere med en ordentlig kar.» U2*

For U2 er kommunikasjon også avgjørende i en god trener-utøverrelasjonen, men det er viktigste er å vite hvilken filosofi treneren har og det personlige legges ikke like stor vekt på. Det åpne feltet er også stort hos U2, men bare i idrettslig kontekst. Men som det kom frem i intervjuet – kjennskapet til treneren personlig vil øke i takt med årene.

Utøver 3

Kommunikasjonen mellom U3 og trener har tidvis vært utfordrende. I likhet med U2 er han også inne i det første året med ny trener. U3 forklarer at han i starten ikke visste hvilke roller de hadde i forhold til hverandre. På spørsmål om han kjenner treneren sin godt svarer han slik:

- *«... som sagt har jeg ikke visst helt hvor jeg hadde treneren før vinteren, men gjennom sesongen har forholdet blitt bedre. Jeg vet nå hvordan han er som både person og trener, begge vet hva planen er. Både hoppteknisk og målsettinger. Det har også blitt lettere å snakke om ting etter hvert.» U3*

Her er det tydelig at kommunikasjonen har vært dårlig i starten av sesongen. I lys av johari-vinduet kan dette tyde på et stort blindt område. Som Høigaard (2008) beskriver, sender man ulike beskjeder som man ikke er klar over i interaksjon med andre. U3 sier blant annet at de vil opprettholde en profesjonell kommunikasjon, og det er mulig derfor treneren har skjøvet det personlige forholdet litt på «avstand». På spørsmål om trenerens atferd er avgjørende for god kommunikasjon svarer U3 slik:

- *«Det at treneren viser at han bryr seg om det jeg lurer på er viktig for at jeg kan opprettholde en god kommunikasjon. At han er tilgjengelig når jeg trenger det. Men samtidig skal det ikke være sånn at han kommer til meg, men jeg kommer til han.»* U3

På grunn av den dårlige kommunikasjonen i starten av sesongen, har U3 og treneren jobbet med dette gjennom vinteren. Tidligere forskning gjort av Bråten (2015) viser til at kommunikasjonen mellom trener og utøver er viktig for at læring skal skje, og at det må være en forståelse for hva som skjer i kommunikasjon for å oppnå dette. På den måten at kommunikasjon ikke bare blir en kilde for overføring av informasjon, men også en relasjon (Bråten, 2015). En god trener-utøverrelasjon beskrives av U3 slik:

- *«Kommunikasjon. Det å ikke være redd for å prate med hverandre, men være åpen. Skal ikke trenge å vise treneren at du er god. Å ha en teknisk dialog med trener, og ærlighet i kommunikasjonen er viktig for meg i en god relasjon med treneren.»* U3

Gjennom sesongen har det opplevde forholdet til treneren blitt bedre, og U3 beskriver at han nå begynner å kjenne treneren bedre – som gjør det lettere å opprettholde en klar strategi i hopparbeidet:

- *«... gjennom sesongen har forholdet blitt bedre. Jeg vet nå hvordan han er som både person og trener, begge vet hva planen er. Både hoppteknisk og målsettinger. Det har også blitt lettere å snakke om ting etter hvert.»* U3

U3 mener at det skyldes uklarhet i hvilken rolle de har til hverandre:

- *«... sommer og høst var jeg litt der at jeg visste ikke helt hva treneren ville, og hvis det kom en annen trener inn i bildet ble jeg lett påvirket av dem. Hvis jeg for eksempel fikk høre noe annet fra en annen trener tok jeg til meg det, og trodde liksom at det skulle*

være sånn, mens treneren min mente noe annet. Treneren min er ikke en som tør å si ifra om ting hvis han tror det kan oppstå en konflikt der da.» U3

I lys av johari-vinduet kan det tilsynelatende virke som det blinde eller skjulte området har vært for stort, og at kommunikasjonen mellom trener og utøver delvis har vært utfordrende som igjen har skapt misforståelser og forvirring rundt treningsarbeidet. At det åpne området nå har blitt større gjør det enklere å kommunisere godt. Som Jowett og Cockerill (2002) skriver i studien sin er det viktig at treneren vektlegger relasjonen med utøveren som en naturlig del av arbeidet mot de idrettslige målene, slik at deres relasjon ikke ødelegger for sunn utviklingen av utøverens potensiale.

4.2 Treneratferd i trener-utøverrelasjonen

Utøver 1

Chelladurai (1990) beskriver fem ulike former for treneratferd; autokratisk, demokratisk, positiv feedback, sosialt støttende og trenings- og instruksjonsatferd. Som Markussen (2010) viser i sin forskning på topphåndball for kvinner kan en kombinasjon av treneratferder være valget som gir best resultater. Sosialt støttende atferd, positiv feedback og trenings- og instruksjonsatferd øker muligheten for å oppnå tilfredshet blant utøverne. Autokratisk atferd viser seg å ikke foretrekkes (Markussen, 2010). U1 mener at treneren bør være tilstede og hjelpe utøverne hele tiden. Han sier at relasjonen med treneren er avgjørende for om man blir en utøver i verdenstoppen:

- *«... det er viktig hvor mye utøveren stoler på treneren, uansett idrett. Ikke noe vits å holde på hvis man ikke stoler på treneren. Absolutt avgjørende vil jeg si.» U1*

For U1 er en demokratisk treneratferd å foretrekke, med fokus på at både utøver og trener jobber sammen for å lage det beste treningsopplegget slik at man senere kan nå de idrettslige målsetningene. Som Knutsen (2015) skriver vil eierskapet til det utøverne holder på med øke ved å involvere utøverne og gi dem muligheten til å styre sin egen treningshverdag. U1 sier blant annet følgende om forventninger til treneren:

- *«... 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. At vi kan samarbeide mot et felles mål.» U1*

Videre sier U1 at relasjonen til treneren er avgjørende på følgende måte:

- *«... hvor mye kunnskap treneren velger å dele med utøverne er viktig. Utøvere kan ikke lære alt selv, og trenger hjelp for trening. Man må gi utøveren råd hele veien, øke forståelsen for idretten.» U1*

Med dette kan det forstås som at U1 foretrekker en demokratisk og sosialt støttende atferd, hvor medbestemmelse i treningsarbeidet, samt og opprettholde en god relasjon hvor treneren bryr seg. Dette resultatet viser i likhet med studien av Markussen (2010) på topphåndballspillere at blant annet disse treneratferdene øker mulighetene for tilfredshet og deretter prestasjoner (Markussen, 2010).

Utøver 2

U2 mener i likhet med U1 at relasjonen til treneren kan være avgjørende for om man blir en utøver i verdenstoppen:

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

Forventningene til treneren er i stor grad lik U1s, og samarbeid er nøkkelordet. Trenerens karakteristika vil i følge Høigaard (2008) påvirke treneratferden direkte. Kompetanse, personlighet og kommunikasjonsevner er faktorer som er med å definere treneren. U1 foretrekker også demokratisk atferd, og han sier følgende om forventinger til treneren:

- *«... forventer at treneren har god kunnskap om skihopping, kroppen og det mentale. Jeg forventer også at jeg og treneren kan legge en plan for sesongen. Og at han er sosial av seg slik at det går an å snakke om annet enn bare skihopping, på den måten vil relasjonen styrkes ...» U2*

Som Enoksen et al. (2014) skriver i sin studie – i toppidretten er det viktig at trenere og utøvere alltid forsøker å vedlikeholde og forbedre relasjonen til hverandre til enhver tid slik at en utøvers tilfredshet opprettholdes, som igjen kan påvirke prestasjonen (Enoksen et al., 2014). For U2 er altså det sosiale aspektet en viktig brikke for å skape god relasjon. Den foretrukne treneratferden for U2 er altså en kombinasjon av demokratisk og sosialt støttende.

Utøver 3

U3 mener at relasjonen til treneren *kan* være avgjørende for om man blir en utøver i verdenstoppen, men at i det store og hele er det utøveren selv som skal bli god. Treneren skal være en som veileder utøveren på veien:

- «... 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. Treneren skal være en veileder.» U3

Han begrunner dette videre på spørsmål om forventninger til treneren:

- «... gjennom året har jeg skjont at det er jeg som må ta tak i ting, det er jeg skal bli god. Trener er der når jeg trenger hjelp, og jeg forventer at han er der hvis jeg har behov for hjelp.»

Trenerbyttet har som tidligere beskrevet vært utfordrende for U3. Men som U3 selv beskriver er en av styrkene hans at han er flink til å spørre treneren hvis det er noe han lurte på, og at det viktigste er at treneren bryr seg. Som Høigaard (2008) beskriver vil utøvers karakteristika påvirke hvilken treneratferd de foretrekker. For U3 blir sosialt støttende atferd foretrukket. Relasjonsbygging beskrives som viktig. U3 mener tilfredsheten og prestasjonene ble bedre når han fant ut hvordan trenerens atferd påvirket dette:

- «... når jeg hoppet dårlig tidligere i sesongen har jeg ikke forstått min rolle. Da jeg først skjønte at jeg selv måtte ta initiativ ble jeg klar over hva jeg måtte jobbe med.» U3.

For U3 er altså treneratferden en avgjørende faktor for tilfredshet og prestasjon, men han understreker selv at det skal være han som spør om veiledning og hjelp – ikke treneren som skal ta initiativ. Som tidligere forskning viser (Markussen, 2010) har dette med ferdighets- og kompetansenivået til utøverne å gjøre. Selv om U3 må ha veiledning på veien, er målet at han skal bli så selvstendig i treningsarbeidet at treneren bare kan «vinke med flagget». På den måten forstår jeg at det foretrekkes en sosialt støttende atferd, hvor relasjonen må bygges i idrettslig kontekst, samt en trenings- og instruksjonsatferd hvor fokus er å bedre prestasjonen til utøveren gjennom trening og instruksjon.

4.3 Likheter og ulikheter mellom utøverne

Samtlige utøvere er alle skihoppere på høyt nivå, men trener-utøverrelasjonen vektlegges noe ulikt. U1 kommer fra det nest høyeste Norgescup-nivået, og har hatt treneren sin i mange år. U2 hopper jevnlig på elitenivå i Norgescupen, og har vært gjennom trenerbytte før denne sesongen. U3 er Worldcup-hopper og har tilegnet seg en god del internasjonal erfaring denne vinteren. I likhet med U2 har også han vært gjennom trenerbytte denne sesongen.

De største likhetstrekkene mellom utøverne er at samtlige mener god kommunikasjon er en avgjørende faktor i trener-utøverrelasjonen. For U1, som hopper på det laveste nivået blant de tre utøverne, er det viktig med en god relasjon både på og utenfor trening. Han kjenner treneren sin godt personlig, og mener det er viktig for forståelsen de i mellom. For U2 er det viktig at han kjenner treneren godt i idrettslig betydning, og at det personlige ikke er like viktig – men at personlig kjennskap vil komme naturlig etterhvert. U3, som hopper på det høyeste internasjonale nivået, deler mye av de samme erfaringene som U2. Selv om kommunikasjonen var tidvis utfordrende i starten av sesongen, har han lært å kjenne treneren godt i en idrettslig kontekst. I lys av johari-vinduet har alle et stort åpent område, men for U2 og U3 handler det om åpent område i idrettslig betydning. Som Høigaard (2008) skriver vil det åpne området i starten av et bekjentskap ikke inneholde så mye. Når tillitsnivået øker, og man tilegner seg ny kunnskap og informasjon, utvides det åpne området. Jo større området er, jo friere er vi til å uttrykke oss (Høigaard, 2008). Dette forklarer i noen grad hvorfor U3 har opparbeidet seg en bedre relasjon og kommunikasjon med treneren gjennom sesongen.

For samtlige utøvere er treneratferden avgjørende for tilfredshet og prestasjon. Demokratisk, sosialt støttende og trenings- og instruksjonsatferd er det som er foretrukket treneratferd. Dette er overensstemmelse med tidligere forskning (Markussen, 2010) som viser til at fokus på sosialt støttende atferd, positiv feedback og trenings- og instruksjonsatferd øker muligheten for å oppnå tilfredshet blant utøverne. Positiv feedback legges ikke mye vekt på blant utøverne i denne undersøkelsen, men demokratisk atferd er desto viktigere. Det kan tenkes at grunnen er forskjellen på lagidrett kontra individuell idrett, uten at jeg har empirisk bevis på det. I likhet med studien til Markussen (2010) viser autokratisk atferd seg å ikke foretrekkes av noen utøvere.

5 Oppsummering

Trener-utøverrelasjonen er en unik interaksjonsprosess hvor målet er å oppnå gode prestasjoner, suksess og tilfredshet (Jowett & Cockerill, 2002). I et utøverperspektiv mener samtlige at kommunikasjon er avgjørende i en god relasjon med treneren. Et stort åpent område, som betegner det begge parter har kjennskap til, er det essensielle i denne konteksten. Utøverne kommer fra tre ulike nivåer i norsk og internasjonal hoppssport. De to utøverne på høyest nivå mener de bør kjenne treneren godt i idrettslig kontekst, men at personlig kjennskap ikke er like viktig så lenge kommunikasjonen rundt selve idretten er god. Utøveren på det laveste nivået i denne undersøkelsen mener i tillegg at godt personlig forhold utenfor idretten er mest hensiktsmessig for å opprettholde en god kommunikasjon med treneren.

Samtlige utøvere er enige om at treneratferden er en avgjørende i god trener-utøverrelasjon. De foretrekker en demokratisk, sosialt støttende og trenings- og instruksjonsatferd. Det at de selv kan ha medbestemmelse i treningsarbeidet, at treneren vektlegger relasjoner med utøverne og bryr seg om dem, samt at det fokuseres på å bedre utøvernes prestasjoner, er viktig fra utøvernes perspektiv. Dette resultatet er i overensstemmelse med Markussen (2010) sin tidligere forskning på topphåndballspillere.

Trener-utøverrelasjonen forstås som en avgjørende del av utøvernes idrettslige utvikling. Både kommunikasjon og treners atferd er viktige elementer, selv om utøverne på ulike nivå vektlegger dette noe ulikt. Det kan se ut som om jo høyere nivå du kommer på, jo mindre personlig forhold til treneren foretrekkes.

6 Litteraturliste

- Brandt, J. M. (2016). *Fokus, prestasjon og læring i skihopp*. (Mastergradsavhandling, NTNU). Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2458254/Brandt%2c%20Johan%20Martin.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bratland, T. U. (2018, 19. februar). Her knekker Stöckl sammen etter gullet. *Dagbladet*. Hentet fra: <https://www.dagbladet.no>
- Bråten, H.-L. (2015). *Spill med hjertet jenter!* (Mastergradsavhandling: Handelshøjskolen i København og Aarhus Universitet). Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/2359697/Hege-Lill%20Bråten.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A review. *International journal of sport psychology*, 21(4), 328-354.
- 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. Hentet fra: https://uia.brage.unit.no/uia-xmlui/bitstream/handle/11250/274537/Johansen_2014_Perceptions.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Høigaard, R. (2008). *Gruppedynamikk i idrett*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jowett, S., & Cockerill, I. (2002). Incompatibility in the coach-athlete relationship. *Solutions in sport psychology*, 16-31.
- Knutsen, J. (2015). *Trener og utøver relasjonen*. (Mastergradsavhandling: Universitet i Stavanger). Hentet fra: https://uis.brage.unit.no/uis-xmlui/bitstream/handle/11250/299287/Knutsen_Joachim.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Luft, J. (1984). *Group processes: An introduction to group dynamics*. Mountain View, CA: Mayfield.
- Luft, J., & Ingham, H. (1961). The johari window. *Human relations training news*, 5(1), 6-7.
- Markussen, T. H. K. (2010). *Treneradferd: en studie om sammenhengen mellom treneratferd og utøvertilfredshet i elitehåndball for kvinner i Norge*. (Mastergradsavhandling: Universitet i Agder). Hentet fra: <https://brage.bibsys.no/xmlui/bitstream/handle/11250/138912/Tim%20Harald%20Kelli%20Markussen.pdf?sequence=1>
- Ringdal, K. (2013). *Enhet og mangfold*. Bergen: Fagbokforlaget.

- Skiforbundet. (2019). Konica Minolta Norgescup. Hentet fra:
<https://www.skiforbundet.no/hopp/sesonginformasjon/4-konica-minolta-nc/>
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utgave). Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Trygslund, S. (2015, 10. juni). Langrennsløperne utklasses: Hopperne nesten tre ganger så populære som Bjørgen og co. *Adresseavisen*. Hentet fra: <https://www.adressa.no>

7 Vedlegg

7.1 Vedlegg1: 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?

7.2 Vedlegg 2: Informasjonsskriv

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) 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)

