

Sander Kleppe Halgunset

Hvordan opplever utøvere å bli satt på benken og hva kommuniseres mellom trener og utøver i disse situasjonene?

Trener-utøver relasjonen i en prestasjonsgruppe i juniorfotball

Bacheloroppgave i Samfunns- og idrettsvitenskap

Veileder: Jan Erik Ingebrigtsen

Våren 2020

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



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

## Forord

Da jeg startet på bachelor i samfunns- og idrettsvitenskap i 2018 var jeg veldig spent og ivrig på hva som ventet. Ved god hjelp fra gode forelesere og flinke medstudenter har jeg lært mye som jeg kan bruke i arbeidslivet. Med min fotballbakgrunn som både, gutte, junior og senior spiller har jeg fått verdifull erfaring med forskjellige trenere, og hadde ulike relasjoner med trenerne jeg har hatt. Selv om det var mange spennende temaer vi har vært igjennom i disse årene, har jeg hele tiden villet se nærmere på trener-utøver relasjonen og hvordan den påvirkes hvis man blir satt på benken.

Jeg vil først og fremst takke informantene som stilte opp, og vi hadde spennende og lærerike samtaler. De var alle positive til bachelorprosjektet og har gitt meg mer motivasjon til å skrive denne oppgaven. Uten informantene som stilte opp ville det ikke vært mulig å gjennomføre denne oppgaven.

Jeg ønsker å takke min veileder Jan Erik Ingebrigtsen. Både konstruktive tilbakemeldinger og positive tilbakemeldinger har hjulpet meg mye med denne oppgaven. Det å ha en veileder med så god erfaring har vært viktig for god hjelp og det at du stilte opp og har vært tilgjengelig hele tiden settes pris på.

Til slutt vil jeg takke familie og venner. Støtten fra disse har gitt meg motivasjon til å komme i mål med denne bacheloroppgaven. Mor og far har vært der for meg hele tiden og jeg har selv vært flink til å etter hvert legge et grunnlag for gode skolerutiner i en ellers rar tid.

## Innholdsfortegnelse

Forord.....	s.2
1.0 Innledning/bakgrunn for oppgaven.....	s.4
1.1 Problemstilling.....	s.4
2.0 Teori.....	s.5
2.1 Den norske spillerutviklingsmodellen, NFF.....	s.5
2.2 Trener-utøver relasjonen.....	s.6
2.3 Kommunikasjon.....	s.6
2.4 AGT (Achievement Goal Theory).....	s.7
2.5 Prestasjonsgrupper.....	s.8
3.0 Metode.....	s.9
3.1 Valg av metode.....	s.10
3.2 Intervju som metode.....	s.10
3.3 Intervjuets oppbygging.....	s.11
3.4 Gjennomføring/bearbeiding av intervjuet.....	s.12
3.5 Beskrivelse av utvalg.....	s.12
3.6 Etikk.....	s.13
4.0 Analyse.....	s.13
4.1 Hvordan er trenerens og spillerens kommunikasjon om spilletid? .....	s.13
4.2 Hvordan ønsker spillerne at kommunikasjonen skal være når de ikke får spilletid?.....	s.16
5.0 Avslutning.....	s.21
6.0 Vedlegg.....	s.23
6.1 Intervju.....	s.23
6.2 Informasjonsskriv.....	s.23
7.0 Litteraturliste.....	s.25

## **1.0 Innledning/bakgrunn for oppgaven**

Idrett er en stor del av livet mitt. Det er ingen tvil om at idrett betyr mye for de som har deltatt som utøvere, og de som har engasjert seg som trenere. Gjennom min tid i idretten har jeg hatt flere forskjellige trenere, og ulike trenere som alle har hatt ulik betydning for meg som utøver. Noen trenere har fått det beste ut av meg, mens andre ikke. Jeg har også hatt bedre relasjoner med noen trenere enn med andre. De trenerne som har vært opptatt av min utvikling som spiller, at jeg skal lykkes og som har gitt meg spilletid er etter min egen erfaring de som er de beste. I min tid som spiller så langt har jeg spilt i barnefotballen, juniorfotball, Norsk-tipping ligaen, Post-nordligaen og nå i OBOS-ligaen. I de ulike klubbene, og på de ulike stadiene jeg har vært, har det vært forskjellige trenere som alle har sin egen måte å være på. Interessen min for dette feltet har blitt sterkere og sterkere jo mer jeg har spilt fotball, derfor ønsker jeg å finne ut av relasjonen mellom trener og utøver. Jeg håper at denne oppgaven kan få spillere og trenere til å bli mer oppmerksomme på relasjonen de har mellom seg, og hvordan den påvirker både trener og utøver. Jeg var aldri i tvil om at jeg ønsket å sette søkelys på trener-utøver relasjonen i en prestasjonsgruppe. Det er spennende å se hvor mye psykologi har innvirkning på dette feltet og hvordan relasjonen blir uttrykt gjennom spillerutvikling modellen, motivasjon og prestasjonsgrupper i idrett. Jeg har vært i Nationalkameratene, Byåsen Bredde, Byåsen Toppfotball og Stjørdals-Blink, og hadde forskjellige treneren med som sagt forskjellige forhold. Dette har gitt meg en god del kunnskap om dette feltet, selv om det er først de siste årene når jeg ble junior spiller og oppover, jeg begynte å tenke på denne relasjonen. Mine erfaringer som utøver har vært at de trenerne som har vært ærlige, åpne og kommunisert med meg har vært de jeg har hatt best relasjon med. Oppgaven som er valgt er derfor noe som har preget meg hele livet, og nå vil jeg finne ut mer av dette.

### **1.1 Problemstilling**

Derfor har jeg valgt en overordnet problemstilling som jeg har valgt og kalle P1: Hvordan er trenerens og spillernes kommunikasjon om spilletid? Problemstilling 2, altså den underordnet problemstillingen er: Hvordan ønsker spillerne at kommunikasjonen skal være når de ikke får spilletid? Det skal gjennomføres en kvalitativ undersøkelse for å finne ut dette. Jeg har valgt å fokusere på kommunikasjon, motivasjon og prestasjonsgrupper ved at man ikke får spilletid for å finne ut om dette har noe påvirkning på trener-utøver relasjonen.

## 2.0 Teori

I teoridelen skal ulike teorier, teoretiske perspektiver og studier som er knyttet opp mot tema i prosjektet presenteres. NFF sin norske spillerutviklingsmodell vil her bli presentert ved å se på dokumentet som er skrevet av Stig Arve Sæther. Etter det skal vi se nærmere på trener-utøver relasjon, å se nærmere på kommunikasjon. Vi skal se på motivasjonsteorien AGT (Achievement Goal Theory) og se på hvor motiverte utøverne blir av trener-utøver relasjonen. Til slutt skal vi se på prestasjonsgrupper og hvordan det oppleves å være i en prestasjonsgruppe når man er 16-19 år.

### 2.1 Den norske spillerutviklingsmodellen, NFF

Et av Norges Fotballforbunds (NFF) utviklingsmål i følge handlingsplanen anno 2012 til 2015 er: «Utvikle gode fotballspillere». Modellen består av tre prinsipper- aldersbestemte landslag, spillerutvikler i kretsene og toppspillerutvikler i toppklubb. Denne skal brukes for å oppnå målsetningen om å utvikle gode fotballspillere. En spillerutvikler i krets har en viktig rolle med tanke på de beste 13-16 åringene. Spillerutvikleren sin jobb er å få frem de beste, og det ved å ha et samarbeid med en topp klubb og klubben til den aktuelle spilleren. En i en toppklubb er den som har hovedansvar for spillere mellom 17-21 år, og det er nettopp dette jeg skal bruke i denne oppgaven. Toppspillerutvikleren sin jobb er å stå for individuell oppfølging av spillere i en toppklubb og dette kan være alt fra skole, kosthold til sterke og svake sider når det kommer til ferdigheter innenfor fotball. I hovedsak er det eliteserie lagene og OBOS lagene som skal utgjøre en avgjørende rolle når det kommer til utvikling av unge fotballspillere. Det bes om fra NFF om at de store toppklubbene skal jobbe for god spillerutvikling. Ved å ha aldersbestemte landslag har NFF en stor rolle i den norske spillerutviklingsmodellen. «På G-17, G-18 og G-19 nivå er det landslagstreneren i samarbeidet med toppspillerutvikler i klubb eller treneren til spilleren som står for selekteringen av spillere til landslagene» (Haulan, C. og Sæther, S.A. 2015, s. 3). Her er det landslagstreneren som står for uttaket av spillerne, men rådføres ofte av spilleren sin klubb. På de yngre landslagene blir det gjennomført utvelgning av spillere mellom landslagstrener, spillerutvikler i NFF og spillerutvikler i krets. Her brukes også kretslag og nasjonale samlinger. «Tilbake til G-17-G-19 ser vi at handlingsplanen uttrykker NFF sine hovedmål med spillerutviklingsmodellen» (Haulan, C. og Sæther, S.A. 2015, s. 3). «For det første så skal man tilrettelegge, påvirke og følge opp de beste spillerne i aldersgruppen 13-21 år slik at disse spillerne skal kunne ha en best mulig fotballhverdag i et utviklingsperspektiv» (Haulan,

C. og Sæther, S.A. 2015, s. 3). Dette vil være bra for spilleren, og er med på å utvikle spilleren til aldersbestemte landslag og klubber i toppfotballen. «Det andre hovedmålet er å gi spillere internasjonalt matching gjennom landslag og klubb» (Haulan, C. og Sæther, S.A. 2015, s. 3).

## **2.2 Trener-utøver relasjon**

En trener-utøver relasjon kan defineres som et forhold mellom utøver og trener formet av gjensidige sammenkoblede tanker, følelser og atferd. (Jowett & Poczwadowski, 2007).

Trener-utøver relasjon vil i mange tilfeller være viktig for et lag eller en utøvers utvikling i idretten, både innenfor prestasjoner og det sosiale i en organisert lagidrett. Uavhengig av om man er trener innenfor en individuell idrett eller en lagidrett har man ansvar for alle sine utøvere og deres ferdighetsutvikling, men også for utviklingsmiljøet i treningsgruppen (Sæther, 2016).

Innenfor idretten vil trener-utøver relasjonen være viktig for både laget og utøvernes utvikling. Det vil også ha betydning for prestasjoner og for det sosiale i gruppen når det kommer til lagidrett. Er man trener for en individuell idrett eller lagidrett vil man som trener ha ansvar for ferdighetsutviklingen til utøveren og ansvar for absolutt alle. Utviklingsmiljøet i treningsgruppen er det også trener-utøver relasjonen som bestemmer utfallet. (Sæther, 2016).

En betydningsfull faktor for en god trener-utøver relasjon er kommunikasjon.

## **2.3 Kommunikasjon**

Eide og Eide (2002) beskriver kommunikasjonsbegrepet (kommer fra det latinske begrepet *communicare*) som å ha forbindelse med noe/noen, gjøre noe felles eller delaktiggjøre en annen. Formidling og utveksling av informasjon er kommunikasjon (Aspvik, 2007). Innenfor idretten brukes vi mye tid og energi på kommunikasjon. Det er helt avgjørende for at idretten skal lykkes. Kommunikasjon kan være mye, det kan for eksempel være direkte kommunikasjon mellom trener-utøver hvor de uttrykker seg gjennom ord. Strukturerte valg som treneren gjør, kan også være en for kommunikasjon. Trenerens valg av hvem som skal spille og ikke er det eksempel på dette.

«Jan Svennevig (2001) sin definisjon av kommunikasjon sier at deltakerne i kommunikasjonsprosessen tilpasser seg hverandre og koordinerer sine handlinger som en del av en felles oppgave» (Aspvik, 2007, s.25). Kommunikasjonsprosesser er et begrep som er

viktig innenfor kommunikasjon. Vi skal se nærmere på relasjonen til trener-utøver og Svennevig sin modell setter søkelys på psykologiske samspillet i relasjonen og tar utgangspunkt i at aktørene inngår i en påvirkningsprosess som er gjensidig (Eide og Eide, 2002). Relasjonen mellom trener-utøver blir kommunikasjonen knyttet opp mot og hvordan de begge føler/opplever relasjonen. For å kunne skape en relasjon og ha en slik form for kommunikasjon må både trener og utøver ha det samme målet og en del til felles. Det er viktig at de forstår hverandre i uttrykksform og språk, og de må ha en felles referanseramme for tolkning, innkoding og dekoding (Schiefloe, 2003).

Trener-utøver relasjonen kan forstås gjennom Habermas (1984) sin kommunikative handlingsteori. For at et samfunn skal fungere er menneskets kompetanse til å kommunisere og aktivitet grunnlaget for dette (Aspvik, 2007). Habermas sin teori har som mål å oppnå enighet og forståelse (Habermas, 1984). For at en juniorgruppe i fotball skal prestere best mulig og få til resultater er forståelse og enighet mellom trener og hver enkelt utøver viktig. For å oppnå enighet og forståelse må man ha en ideell samtalesituasjon, hvor det er tvangsfri kommunikasjon og der de beste argumentene avgjør utfallet (Habermas, 1987). Det vil si at treneren må ha argumenter for å sette utøveren sin på benken, slik at utøverne forstår treneren og de vil komme til enighet om at det var det beste valget. Målet for all kommunikasjon er enighet i følge Habermas (1984, 1987) (Aspvik, 2007).

## **2.4 AGT (Achievement Goal Theory)**

Motivasjon blir som oftest definert som «en prosess som påvirker kvaliteten, omfanget, initieringen, retningen, utholdenhet og fortsettelsen på målrettet atferd». Motivasjon kan man derfor si handler om målrettet atferd. Over en lengre periode er det selve drivkraften som gjør oss villige til å jobbe mot våre egne mål (Mehus, 2016). Det finnes mange motivasjonsteorier, men AGT (Achievement Goal Theory) er den som blir brukt i denne studien. I denne oppgaven kan man som utøver være ego orientert eller motivasjonsorientert og derfor er AGT relevant i denne studien. AGT er en sosial-kognitiv teori, det betyr at motivasjon og læring ikke nødvendigvis gir seg utslag i atferd (Mehus, 2016). Dette vil si at utøvere kan ha lært en teknisk ferdighet eller et handlingsmønster som er offensivt uten å ha gjort det. Trenger ikke være manglende læring som er årsaken, det kan være andre. Som trener tar man ofte å konkludere dette med at det må være mangel på motivasjon (Mehus, 2016). Når man er trener er det derfor viktig å tenke at AGT er tankeprosess rasjonell og intensjonell og utøvernes

atferd og på grunn av dette må sees i sammenheng med kjernen i teorien om at utøverne blir motivert av et høyt mål om å vise kompetanse og ikke vise svakheter (Nicholls, 1984). Manglende gjennomføring blir forklart av AGT som motivert atferd, det er motivert utifra at utøverne ønsker å demonstrere det de ikke klarer. Hvis utøvere havner i en situasjon hvor utøveren må vise sin kompetanse, blir egne oppfatninger fra utøveren avgjørende for hvordan de vurderer prestasjonen/måloppnåelsen i den situasjonen (Mehus, 2016). AGT handler om mål i idretten, hvor det er to ulike og tydelige målretninger: ego og oppgave. Det er det indre inne i oss som er faktoren vi kaller for mål-orientering som er vår egen disposisjon for å velge ego eller oppgave mål. Denne orienteringen blir til gjennom tidligere erfaringer og sosialisering fra aktivitet som har vært prestasjonsrelatert (Roberts, 2001). Den ytre faktoren er det motivasjonelle klima, hvor faktorer som foreldre, venner, trener og kjæreste spiller inn. Disse to klimaene er med å bestemme målene vi setter oss. AGT fokuserer mye på oppgaver i forhold til hvordan vi presterer. Denne teorien handler om rollen som sosiale faktorer (eksempler: sosial evaluering, samarbeide med andre, normativ tilbakemelding og konkurranse) som forutsetter prestasjonsrelatert atferd (Ntoumanis, 2001).

## **2.5 Prestasjonsgrupper**

Juniorlaget som har deltatt i denne studien er en prestasjonsgruppe. I junioralder har man mulighet til å utvikle seg mye. «Trenerens grunnleggende syn på utøverne og deres rolle overfor dem kan ha vesentlig betydning for unge utøveres mulighet til å utvikle seg i det mange betrakter som de avgjørende årene (13-19 år), ettersom utøverne i stor grad legger grunnlaget for sin seniorklasse i denne alderen» (Bloom, 1985). Det er viktig at treneren legger til rette for at de juniorene som ønsker har muligheter til å komme langt. Da er man helt avhengig av prestasjoner. Prestasjon er man også avhengig av når det kommer til å få spille og det settes krav til prestasjon på hver eneste trening. I en prestasjonsgruppe må man tåle å både få spilletid og ikke få spilletid. Ungdomsidretten er preget av mer alvor, flere treninger i uka, større og mer vekt på konkurranser og resultater (Ingebrigtsen og Sæther, 2006) og differensieringen blir gjort på grunnlag av ferdigheter (Haulan og Sæther, 2011). Det er en ganske drastisk endring fra barneidretten til ungdomsidretten hvor det blir mer og mer prestasjon som står i fokus. Dette er også med og fører til at utøvere slutter, og er en stor grunn til frafall i den organiserte idretten. Det skjer en utvelgelse som baserer seg på en tro på at enkelte har større forutsetninger for å lykkes enn andre, kan i stor grad påvirke hvor mange toppidrettsutøvere man klarer å utvikle via ungdomsidretten (Sæther, 2016, s.45). Det å



komme inn i en prestasjonsgruppe kan være tøft for mange. Det settes større krav og det blir mer og mer press. Denne perioden er også den perioden det kommer flest fristelser utenfor fotballbanen som også kan være med å påvirke både prestasjon og motivasjon hos utøverne. Trenerne legitimerer denne tilnærmingen med at oppgaven deres er å finne og satse på de utøverne som vil ofre nok for å bli best mulig (Sæther, 2016, s.45-46). Dette blir en form for talentutvikling, der noen vil bli satset på mens andre blir satt på benken. Som trener er det viktig å la alle som er tatt inn i laget få en mulighet. Klubben som er med på denne undersøkelsen er en prestasjonsgruppe som man må være god nok for å i det hele tatt være en del av. Derfor kan man ikke forvente masse spilletid med en gang. Uansett er man en del av et godt læringsmiljø og en gruppe som jobber for å prestere bedre på banen, noe som gjør at man har gode mulighet til å utvikle seg også på trening.

Når utøverne kommer i tenårene altså i junioralder, tyder det meste på at den organiserte idretten legges klart best til rette for utøverne som presterer best i gruppen og de utøverne som er prestasjonsorienterte (Ingebrigtsen, 2016). Gutter som er undersøkt i denne studien er i større grad opptatt av konkurranser enn jenter, og det er derfor flere gutter som driver med sær idretter enn jenter som heller velger å trene utenfor sær idretter (Reitlo, 2014). Det er derfor i idrett stor fordel å være en av de beste. Er man en av de beste får man som oftest mest spilletid, og har deretter et godt forhold til treneren. For utøvere som ikke er av de beste, men som er en del av laget er det viktig at disse også får muligheter slik at de kan oppnå glede og utvikle seg som spillere. Ungdomsløftet sitt slag ord er «Idrettsglede for alle» (Idrettsforbundet, 2009). Idretten skal tilby varierte aktivitetstilbud slik ungdommene ønsker og har behov for og den skal gi ungdom som ønsker å satse i en idrett utviklingsmuligheter som er like gode som ambisjonene til utøveren (Idrettsforbundet, 2009). Det finnes mange ulike lag med ulikt nivå og ulik prestasjonskultur i Norge i junioralder. Denne studien har sett nærmere på et fotballag som satser og har en prestasjonskultur. I en prestasjonskultur settes prestasjoner og hvordan en utøver gjør det på trening/kamp grunnlaget for hvem som spiller kampene og hvem som ikke spiller. Utøverne har selv takket ja til å være en del av en prestasjonsgruppe og da er man selv nødt til å ta konsekvensene hvis man skulle havne på benken eller blir satt ut av laget.

### **3.0 Metode**

Dette kapitlet skal ta for seg den metodiske fremgangsmåten fra valget av vitenskapeteoretisk og metodisk tilnærming, forberedelser, gjennomføring av dybdeintervju, bearbeiding og

behandling av rådata. Det skal også gjøres en vurdering av utfordringer rundt datainnsamlingen, og det vil ta for seg det forskningsetiske ved metoden. «Dybdeintervjuet blir tatt i bruk som et hjelpeverktøy til å belyse forskningsområdet i studien» (Tjora, 2017).

### **3.1 Valg av metode**

Kvalitativ forskning er annerledes enn kvantitativ forskning ved at kvalitativ forskning er mer opptatt av forståelse fremfor forklaring, og det å ha en relasjon og en form for nærhet til de som blir forsket på. Mellom informant og forsker er det en åpen interaksjon, og dataen som brukes blir brukt i form av tekst i stedet for tall. Kvalitativ forskningsmetode er også ulik kvantitativ forskningsmetode i form av at det er en empiridrevet og en eksplorerende fremgangsmåte. I kvalitativ forskning bruker man en induktiv fremgangsmåte. Denne forskningsmetoden har fokus på meningene og opplevelsene til informantene. Det er verdt å påpeke at kvalitativ forskning er mangfoldig og preges av innlevelse og kreativitet, samt struktur og systematikk i samspill mellom empiri og teori (Tjora, 2017, s. 24).

Temaet i studiet tar for seg kommunikasjonen mellom trener-utøver når det kommer til spilletid, og hvordan utøveren blir påvirket av treneren ved det å eventuelt bli satt på benken. Både trener og utøver har kunnskap om det som jeg forsker på, og det er derfor viktig at jeg velger en metode som får frem denne kunnskap. Tilnærmingen jeg har valgt er fenomenologisk. «Fenomenologi tar i utgangspunkt i Edmund Husserls (1962) filosofi og metode, hvordan fenomener fremtrer for hver enkelt fra et førstepersonsperspektiv og hvor det primære studieobjektet er bevisstheten» (Tjora, 2017, s.27). Fenomenologi er både filosofisk og sosiologisk retning. De blir kjennetegnet ved hvordan man opplever fenomener og situasjoner. «Dybdeintervju er en metodisk tilnærming som er særlig relatert til fenomenologien ved at forsker forsøker å få informanten til å sette ord på hvordan de forstår sin verden knyttet til et avgrenset fenomen» (Tjora, 2017, s. 27).

### **3.2 Intervju som metode**

Når man utfører et dybdeintervju slik som i denne studien skal man få informanten til å reflektere rundt meningene og egne erfaringene som de har rundt kommunikasjonen mellom trener og utøver. For at dette skal være mulig å gjennomføre benyttes det åpne spørsmål, slik at informanten, får mulighet til å gå i dybden hvor det er ønsket (Tjora, 2017). For at et dybdeintervju skal bli bra og ha kvalitet er det viktig at både forsker og informant har opparbeidet et tillitsforhold seg imellom. I denne studien hvor det er et vanskelig og sårt tema

er dette viktig. Ved å skape denne tryggheten får man også de svarene som informanten virkelig mener, og det er viktig at informanten stoler på forskeren slik at han sier det han/hun egentlig mener. «I disse intervjuene hvor informantene får snakke fritt vil det være med å gjøre at situasjonen føles bedre for informanten, og ved dette kan man komme inn på temaer som er både personlige, følsomme og vanskelige» (Tjora, 2017). Ved dette kan det også bli en mer avslappet situasjon når forsker og informant etter hvert blir tryggere på hverandre og intervjuene kan utvikle seg til at de kommer innpå viktige aspekter som har en stor betydning på problemstillingen.

Intervjuene startet med at både forsker og informant presenterte seg selv, og så ble det snakket litt mindre høytidelig før det virkelige intervjuet startet. Målet når man skal utføre dybdeintervju er å få informanten til å føle det er greit å snakke om personlige erfaringer, tenke seg til digresjoner og snakke åpent om temaet. I følge Tjora (2017) er dette viktig for å lykkes med dybdeintervju. Det er alltid intervjuer som har hovedansvar for at intervjuene holder seg innenfor rammen om hva som skal snakkes om, men både informant og intervjuer har i uformelle situasjoner som i et dybdeintervju forventninger til hverandre som kan bidra til at disse rammene endres. Et eksempel på dette kan være at man enten som intervjuer eller informant baserer seg på oppfatningen de har av hverandre og tar noen synspunkt og erfaringer for gitt. «Derfor er det viktig som intervjuer å innta en naiv posisjon og spesielt i intervju som er erfaringsbasert» (Tjora, 2017).

### **3.3 Intervjuets oppbygging**

Det ble brukt semistrukturert tilnærming i dette forskningsprosjektet. For at intervjuguiden ikke skal følges slavisk vil denne tilnærmingen legge til rette for meninger, vinklinger og digresjoner fra informanten (Tjora, 2017). I et slikt intervju er det tre faser: oppvarming, refleksjon og avrunding (Tjora, 2017). Dette er tre ulike spørsmålstyper og det forventes derfor ulik type refleksjon. For å starte intervjuet og for å skape tillit mellom intervjuer og informant starter intervjuene med oppvarmingsspørsmål som er konkrete spørsmål for å finne ut om informanten. Refleksjonsspørsmålene er det viktigste i intervjuene. Her skal informanten si det han mener og gå i dybden ved erfaringer og meninger knyttet til tema. For at vi som intervjuer skal få de beste svarene er det viktig å komme med oppfølgings spørsmål i denne fasen slik at vi får med all informasjon som er relevant. Noen svarer godt med en gang på spørsmålet, andre trenger oppfølgings spørsmål og hjelp. Til slutt er hovedpoenget å

normalisere forholdet til intervjuer og informant og det gjøres ved at det stilles avslutningsspørsmål som tar ned refleksjonsnivået til informanten (Tjora, 2017).

### **3.4 Gjennomføring/bearbeiding av intervjuet**

Informasjonsskriv/samtykkeskjema ble utarbeidet før intervjuene ble gjennomført. Dette informerte om innholdet i prosjektet, rettighetene til informantene til å trekke seg, hvordan datainnsamlingen skulle foregå og anonymisering. Disse rettighetene er med på å sikre at flere deltar i prosjektet. Deltakerne kan føle at de trækker på andre folks arena ved brå og brutal inntrenging, derfor er forskningsetikk viktig (Tjora, 2017). Lydopptaker ble benyttet under gjennomføringen og dette ble det også informert om på forhånd. Lydopptaker ble brukt slik at jeg som intervjuer skulle få med meg alt som ble sagt og gjøre det lettere å sette søkelys på hver informant. Ved bruk av lydopptaker i dette studiet vil gjøre at transkriberingen har liten feilmargin. Påliteligheten til prosjektet øker ved liten feilmargin (Tjora, 2017, s.237). Ingen av informantene reagerte på bruk av lydopptak og på grunn av det virket det uten problemer.

Planen var å ha intervjuene ansikt til ansikt, men på grunn av Covid-19 ble dette dessverre uaktuelt. Intervjuene ble derfor gjennomført over Skype/telefon. Ved at det ikke ble gjennomført ansikt til ansikt intervju i dette forskningsprosjektet kan det sees på som en svakhet på grunn av at man ikke er tett nok i situasjonen. I følge (Tjora, 2017) er utfordringene ved slike intervju at informanten kan bli distraheret, noe som kan føre til at svarene blir påvirket. Jeg opplevde uansett at datainnsamlingen ble vellykket. Deltakerne var veldig profesjonelle ved at oppmerksomheten var til stedet og forbindelsen var god. Oppfølgingsspørsmålene var med å skape en avslappet stemning. Da informantene skulle reflektere rundt trener-utøver relasjonen, kom det mange gode og utfyllende svar. Denne delen av intervjuet er det som blir brukt som data. Ved at informantene ga utfyllende svar, trengte jeg ikke alltid stille oppfølgingsspørsmål, men det ble stilt naturlig ved behov. Samtalene hadde god flyt og de følte naturlig og ufarlige.

### **3.5 Beskrivelse av utvalg**

«Utvalget er utført strategisk ved at alle informantene kunne reflektere over hvordan kommunikasjonen mellom trener og utøver er, og hvordan påvirkes utøverne av treneren ved å bli satt på benken» (Tjora, 2017). Det ble gjort intervju med 1 hovedtrener, 3 spillere som spiller for samme lag og som har treneren som trener. En utøver valgte å trekke seg rett før intervjuprosessen. De utøverne som ble intervjuet var alle i årsklassen 16-19 år. Relasjonen

trener-utøver kan være et sårt og vanskelig tema for noen så derfor er det tatt hensyn til treneren, utøverne, klubben om anonymitet. Ved at vi har 1 trener og 3 utøvere vil de bli omtalt som trener (T), utøver 1 (U1), utøver 2 (U2) og utøver 3 (U3).

### **3.6 Etikk**

Etikk i forbindelse med intervjuer knyttes ofte til anonymisering og transparens. Det viktigste etiske forskningsrammene til gjennomføring av intervju er at informanten ikke kommer til skade. På forhånd av intervjuprosessen ble det gitt ut informasjonsskriv (Vedlegg 1-2). Dette informasjonsskrivet forklarer hva forskningsprosjektet handler om og hva som skjer med informasjonen som blir gitt. Jeg som intervjuer har et ansvar om å si til og minne på informantene om at de kan trekke seg når som helst fra intervjuet. Det skal også være mulig å trekke seg fra prosjektet om det er ønskelig. Når følsomme temaer blir tatt opp som for eksempel relasjonen trener-utøver er det særdeles viktig at det anonymiseres. Hvis informantene vil skal de ha mulighet til å sjekke sitatene om de ønsker det. Det er også etiske krav om å fremstille informantene på en respektabel måte, slik at informantene ikke blir satt i et dårlig lys eller gjenkjent (Tjora, 2017).

## **4.0 Analyse**

I denne delen av oppgaven skal vi se på analysen som er blitt brukt i dette forskningsprosjektet, og ved dette presentere resultater ut ifra svarene til informantene i denne studien. Problemsstillingen vil bli brukt for å få frem ulike synspunkt og poeng. Vi skal først se på hva trener tenker om relasjonen utøver-trener og hvordan han opplever kommunikasjonen mellom seg og utøveren og til slutt hvordan det skal være i en prestasjonsgruppe. Deretter skal vi se på hva utøverne tenker om trener-utøver relasjonen og hvordan de ønsker at kommunikasjonen skal være ved eventuelt å ikke spiller og til slutt se hva de tenker om en prestasjonsgruppe.

### **4.1 Hvordan er trenerens og spillerens kommunikasjon om spilletid?**

«En treners hovedoppgave er å hjelpe utøverne sine til å utvikle seg» (Sæther, 2016). En trener har et stort ansvar. En trener har ansvar for hvert enkelt individ som er den del av treneren sin treningsgruppe. «Trenere blir hyllet og trenere blir kastet. Som trener kan man oppleve å få både fortjent og ufortjent ros og kritikk for prestasjonene til utøverne sine» (Ingebrigtsen, 2016). Det å være trener har mange positive sider og mange negative sider. En av de negative sidene som trener er at man må ta valg. I denne studien ser vi nærmere på

trener-utøver relasjonen når det kommer til spilletid hos utøveren og hva kommuniseres/ikke kommuniseres når en utøver blir satt på benken. Treneren bestemmer hvem som skal delta og hvem som ikke skal delta (Ingebrigtsen, 2016). Når treneren ble spurt om hva han følte når han var nødt til å sette noen på benken var det mye som tydet på at dette var noe av det verste hos en fotballtrener:

*T: Det er en av de vanskeligste delene av å være fotballtrener, og det er vanskelig på grunn av den gode relasjonen jeg har bygd opp til den spilleren, denne relasjonen synker på en måte og det kan ta tid å bygge den opp igjen*

Når det blir tilknyttet ett felleskap og utøveren føler trygghet, kan dermed utøveren bygge opp ett emosjonelt forhold til treneren, dette vil over tid etablere en gjensidig respekt og tillit (Knutsen 2015). Ved at en spiller blir satt på benken kan dette svekkes og hvis spilleren får tillit kan den styrkes. Hvordan en spiller opplever treneren sin kan være forskjellig fra starten av sesongen som i slutten av sesongen. Treneren er her klar over at relasjonen med utøverne synker hvis han setter de på benken, uansett er han alltid nødt til å sette noen på benken. På den måten styrkes noen relasjoner og svekkes noen andre. For at utøverne skal kunne prestere godt er «inter personlige» faktorer viktig (Knutsen, 2015). Inter personlige går på det med sosiale nettverk og omgivelser som for eksempel relasjon med foreldre, trener og klubben.

Hver uke må treneren ta et valg. Treneren må ta et valg om hvem som skal spille og hvem som skal sitte på benken. Det er kun 11 spillere som kan spille til en hver tid. En trener har mange ulike oppgaver, og ved at mange spillere i en junior alder har store variasjoner i forutsetninger og interesser fører dette til at rollen som trener inneholder mange dimensjoner (Ingebrigtsen, 2016). Det å sette en utøver på benken er derfor bare en av mange dimensjoner som preger relasjonen til utøveren. I alderen 16-19 år begynner fotballen å bli mer opptatt av resultater og det å satse. I denne perioden har treneren mulighet til å legge til rette for at unge utøvere skal ønske å drive med idrett og fysisk aktivitet i fremtiden, men samtidig gi de som har de største talentene muligheten til å utvikle potensialet sitt maks (Sæther, 2016). Det vil også derfor være forskjell på hvor mye spilletid hver enkelt spiller får i en prestasjonsgruppe. Treneren sin oppgave da er å gi tilbakemelding til de som ikke får spille om hvorfor de ikke får spille og hva de må gjøre for å få spilletid. Habermas (1994) ser på nettopp dette gjennom menneskets kompetanse kommunikativt og aktivitet som grunnleggende for sosialt samkvem og et nødvendig for at et samfunn skal fungere. (Aspvik, 2007). Habermas sin teori sier derfor

at tilbakemeldinger og kommunikasjon mellom trener og utøver er høyst nødvendig både for trivsel hos utøveren og for at relasjonen skal fungere. Da treneren ble spurt om han ga tilbakemeldinger til utøverne som ble satt på benken tydet svarene på treneren var klar over at det å gi tilbakemelding var viktig, men at han ikke alltid var like flink til å gjøre det og derfor prøvde å legge ansvaret over på spilleren:

*T: «Prøver å gi tilbakemelding på forhånd, underveis og etterpå på bakgrunn av hvorfor spilleren sitter på benken, selv om dette ikke alltid er tilfelle*

*T: for 16-19 åringer og eldre er jeg opptatt av at spilleren må tåle det, og ta ansvar for å gå til treneren for å selv spørre om hvorfor jeg sitter på benken og hva jeg må gjøre for å spille*

*T: Jeg mener at treneren ikke alltid trenger å snakke med utøverne som blir satt på benken om det, men at meg som trener alltid skal være villig til å invitere spillerne til å snakke om det og alltid «ha døren åpen», jeg er ikke farlig*

I en prestasjonsgruppe i junioralder kan det være vanskelig å ta ut lag med tanke på at man hele tiden skal tenke på to spesifikke grunnlag som hovedtrener for et junior lag. Det å vinne og det å utvikle spillere. Begge er viktig for å treneren. Cote (1999) sier at ungdomsidretten legger mer og mer vekt på de beste utøverne. Det er også viktig å ikke glemme de spillerne som ikke er helt på det nivået enda, men har gode muligheter for å utvikle seg hvis de får en sjanse. I denne prestasjonsgruppen og i ungdomsidretten generelt er det større alvor, mer trening og mer vekt på resultat og konkurranser (Ingebrigtsen og Sæther, 2006) og det differensieres ut ifra ferdigheter (Haulan og Sæther, 2011). Da treneren fikk spørsmål om han tar ut det beste laget alltid for å vinne, eller om han lar spillere få prøve seg med tanke på utvikling ble det ressonert godt fra treneren om hva han tenkte om nettopp dette:

*T: I cup, 4.divisjon og kamper vi trenger poeng tar vi ut de beste*

*T: En spiller med stort potensial, god dedikasjon og gode karaktertrekk skal få mulighet til å spille selv om han for eks ikke er bedre enn en A-lagsspiller som kommer ned og spiller 4.divisjon*

*T: Vi er en stor gruppe og spillerutvikling for meg er å tenke 2 år frem og da må vi for eksempel gi en gutter 16 spiller som er veldig spennende spilletid selv om han ikke nå er den beste fotballspilleren i gruppa. Akkurat i den fasen og rollen jeg er i nå er jeg 70/30 i favør la alle spille og utvikle seg*

Til slutt i analysen av hvordan kommunikasjon er mellom trener og utøver ifølge treneren skal vi se på hvordan trener og utøver tenker om det å være i et prestasjonsklima og hvordan det påvirker valg av hvem som skal spille og ikke. Da treneren fikk dilemma om at alltid de beste skal spille eller at man skal gi alle en sjanse ble han veldig usikker:

*T: Ender ofte med enten så driver man og vinner eller driver med spillerutvikling, men jeg ønsker at vinnermentalitet skal være en del av trekkene i gruppa, og ved å ha dette over flere år vil der være med å utvikle spillerne positivt, men jeg ville aldri vunnet den kampen på bekostning av vår måte å spille på, oppføre oss på. Vinnermentalitet er alfa omega i en prestasjonsgruppe, helt nødvendig.*

Dette svaret viser at treneren opplever press fra klubben, foreldre og publikum og spillerne selv for å prestere (Sæther, 2016). En trener har mye press rundt seg og skal klare å håndtere det samtidig som han skal gi alle spilletid, gjøre alle fornøyde, få resultater og mye mer. Treneren kan oppleve å bli kastet hvis han ikke prestere (Ingebrigsten, 2016). Det at gruppa skal ha en form for vinnermentalitet gjør at de hele tiden jager resultater og jager etter å bli bedre noe som er positivt for gruppa. Som treneren sier er det viktig å holde seg til spillestil og ha god oppførsel uansett, slik at man ikke gjør alt for å vinne hele tiden. Ifølge Ingebrigtsen (2016) kan ikke treneren realisere målsettingen til hver enkelt utøver fullt ut. Oppgaven til treneren er uansett å kommunisere og hjelpe alle deltakerne og fokusere på hva som påvirker hver enkelt deltaker (Ingebrigtsen, 2016).

#### **4.2 Hvordan ønsker spillerne at kommunikasjonen skal være når de ikke får spilletid?**

Fotball er en stor del av mange sitt liv. Det er 69 495 gutter i alderen 13-19 år som er registrert spiller fotball og de spillerne er fordelt på 2 269 ungdomslag (Norges fotballforbund, 2016). Dette er en stor del av denne aldersgruppen og viser hvor stor betydning fotballen har for mange. De informantene som ble intervjuet i denne studien var alle veldig bestemt på at de skulle bli så gode som overhodet mulig og satte ord på hvor mye fotball betydde for dem:

*U1: VELDIG viktig, fotball er en glede i hverdagen og man har noe å drive med, jeg har ambisjoner om å bli så god som overhodet mulig*

*U2: Stor del av livet mitt, det er så viktig at jeg legger opp dagene mine utifra treningstid osv. jeg trener for å bli best*



*U3: Betyr alt, jeg tenker fotball 24/7 og har drevet med fotball hver dag så lenge jeg kan huske, målet er å bli proff en dag, fotball går foran alt*

For at utøverne skal holde motivasjonen oppe gjennom en hel sesong er det viktig at alle får muligheten til å spille kamper, trene godt og ikke minst ha et godt forhold til både medspillere og trener. Som fotballspiller kan man både være ego orientert og motivasjonsorientert.

Teorien AGT deles inn i goal orientation og motivasjonelt klima (Mehus, 2016). Den indre faktor kaller vi vår egen mål-orientering og dette er vår disposisjon for å velge ego-mål eller oppgave mål (Mehus, 2016). Orienteringen skapes ifølge Roberts (2001) gjennom sosialisering og tidligere erfaringer fra prestasjonsrelatert aktivitet. Hvis en spiller blir satt på benken blir også motivasjonen til spilleren satt på prøve. Det å få spille gir positiv motivasjon og motsatt om man ikke får spille. Derfor kan man som spiller tenke på seg selv (ego) og tenke at man burde startet eller man kan være motivasjonsorientert å bruke dette som motivasjon for å spille seg inn på laget igjen. Forskjellen på en ego-utøver og en oppgave-utøver kommer også veldig godt frem i disse spørsmålene fordi man kan se på svarene til informantene at de for eksempel ønsker at laget skal gjøre det dårlig når de ikke spiller (ego) eller at de synes det er «greit» at noen andre får en sjanse, men bruker det som motivasjon til å spille neste kamp (oppgave). Da informantene fikk spørsmål om de hadde sitte på benken, og hva de tenkte og følte når de satt på benken sa de fleste at de var skuffet, men at de skulle bruke det som motivasjon:

*U1: Veldig kjedelig å bli satt på benken, hvertfall når du føle du kunna vært utpå der og visst hva du kan, absolutt ikke en følelse man vil sitte med, men får en pekepinn på at jeg må jobbe mer. Jeg tenker at jeg skulle startet, men bruker det som motivasjon når jeg kommer innpå og til neste treningsuke for å vise at treneren tok feil og at jeg skal starte den neste kampen*

*U2: Veldig kjedelig, vil ikke sitte der noe mer så gjør alt for å ikke sitte på benken igjen, jeg tenker at de som spiller gjør det dårlig og jeg bra når jeg kommer inn. Føle også jeg må jobbe mer og vise at jeg fortjener plassen, derfor bruker jeg det også som motivasjon*

*U3: En av de verste følelsene er å må sitte på benken, det er utrolig kjedelig og ikke minst demotiverende der og da, jeg er ofte langt nede akkurat i det jeg får beskjeden og verden raser sammen, men etter hvert bruker jeg det kun som motivasjon for å unngå å havne i denne situasjonen igjen. Når jeg sitter på benken håper jeg laget gjør det dårlig slik treneren får inntrykk av at han gjorde feil ved å sette meg på benken og håper jeg får komme innpå fortest*

*mulig. Jeg blir også veldig sur på treneren, men også dette går fort over, kan være at jeg ikke får noen grunn til at jeg sitter der som gjør at jeg blir sur.*

Det er forskjell på hvor flinke trenere er til å snakke med utøverne om hvorfor de blir satt på benken. Som utøver kan det være et nederlag å bli satt på benken. Det å få en tilbakemelding fra trener om hva som gjør at de sitter der og hva de må gjøre for å ikke sitte der kan for mange hjelpe på motivasjonen og styrke relasjonen til treneren selv om man blir satt på benken. Habermas prøver å avdekke mest mulig av meningshorisonten under den intersubjektive livsverden som deltagerne samhandler innenfor, og på denne måten vil de ikke føle undertrykkende og irrasjonelle føringer (Aspvik, 2007). Hvis treneren snakker med utøverne sine vil det for spilleren føles som han er en del av laget og kan slippe å føle på undertrykkelse og irrasjonelle føringer på grunn av ingen kommunikasjon med trener. Det er også viktig at treneren gir en ærlig tilbakemelding slik at utøverne får høre hva han må gjøre. Om utsagnet er gyldig eller ikke, er avhengig av en felles forståelse av trener-utøver om hva som faktisk bør være gyldig og ikke, og at aktøren kan vise en rasjonell argumentasjon som fører frem til uttrykket (påstanden) har en form for gyldighet, og ved dette skal den tilkjennes legitimitet de eller den som er med i den kommunikative samhandlingen (Aspvik, 2007). Utøverne forventer en begrunnelse når de blir satt på benken, det kan vi se når de fikk spørsmål om treneren gir tilbakemelding og om de ville ha tilbakemelding. De samme svarene gikk igjen til samtlige informanter om at de ikke fikk noe grunn, men at de ønsket det på det sterkeste:

*U1: Veldig sjeldent at han kommer å sir hvorfor jeg sitter på benken, skulle ønske jeg fikk tilbakemelding å få tilbakemelding på hvorfor jeg sitter der og hva jeg må gjøre for å bli bedre*

*U2: Får ikke noe begrunnelse hvis jeg ikke spør, får tilbakemeldinger hvis jeg spør, men vil heller at han skal komme bort til meg og gi en god grunn*

*U3: Får ingen form for tilbakemelding hvis jeg blir satt på benken, og jeg er ikke den personen som «tørr» å gå bort til treneren å spørre, derfor hadde jeg satt pris på om treneren kom bort til meg å ga tilbakemelding på hva jeg må gjøre og hvorfor jeg sitter der. Jeg ønsker at treneren kommer bort og sier «du har vært ræva på trening denne uka» i stedet for å ikke få noe form for tilbakemelding i det hele tatt, for da lever man i uvissheten.*

Som utøver er forutsigbarhet viktig. Egne erfaringer tilsier at man helst vil vite en dag eller tidligere før kampen om man skal starte eller ikke. Det å få beskjed en time før kampstart om at man ikke starter er mye verre enn å få det noen dager i forveien. Grunnen er at man som fotballspiller går inn i en boble døgnet før kamp og ofte tidligere og tenker på hva arbeidsoppgavene sine er. Det er mentalt veldig tungt å hele tiden tenke på arbeidsoppgavene sine og spesielt om man ikke har mulighet til å utføre disse arbeidsoppgavene ved at man blir satt på benken. Hvis dette er tilfelle er man veldig motivert på forhånd, men motivasjonen vil synke voldsomt når beskjeden om at de ikke starter kommer. «Motivasjon er mobilisering av energi og retning til å skape interesse og utvikle engasjement og lyst til å investere av seg selv i bestemte aktiviteter og handlinger» (Lillemyr, 2007, s.29). Kommunikasjon mellom trener og utøver er viktig i disse scenarioene. Utøverne var veldig klar på at de ønsket at det skulle kommuniseres laguttak på forhånd, ikke bare se det som var tilfelle hos de informantene:

*U1: Av og til er det lett å se hvem som starter å ikke, vi har som regel rolletrening dagen før kamp, da ser man hvem som starter i de ulike posisjonene, men det blir ikke kommunisert før dagen det er kamp*

*U2: Det er noen gang enkelt å se hvem som starter, ved at vi har rolletrening. De gangene vi ikke har rolletrening får vi ikke laget før kampdag.*

*U3: Er ikke alltid like lett å se, men rolletreninger kan ofte bety at de som blir drillet i posisjoner skal starte. Har til gode å få laget dagen før kamp av treneren som sier det, noe jeg virkelig kunne ønsket.*

Det som går igjen hos informantene er at de «ser» hvem som skal starte og ikke. Det kommuniseres sjeldent eller aldri om laguttak og hvem som må på benken før dagen kampen skal spilles. Utøverne vil gjerne at dette skal kommuniseres tidligere. Hadde denne kommunikative handlingstypen blitt fulgt hadde alle aktører vært innstilt på å oppnå enighet og forståelse (Habermas, 1984).

Som utøver ønsker du å spille mest mulig. Det er kanskje brutalt, men du vil alltid at noen andre skal sitte på benken i stedet for deg. Dette er en av flere retninger innenfor fotball hvor man som utøver er ego-orientert. I fotball er det viktig at man som lag jobber mot et felles mål og at det samarbeides, men det er også til tider viktig at man tenker på seg selv og hvordan utøveren selv skal bli så god som overhodet mulig. En ego-orientert utøver har som mål å prestere bedre sammenlignet med de andre og utkonkurrere andre, det kan gå på bekostning

av prestasjonen ved at de presterer bare akkurat hva de trenger for å spille foran de andre på laget (Mehus, 2016). Utøverne i denne gruppen ønsker å bli bedre og utvikle seg derfor vil ikke dette med at de kun presterer akkurat godt nok for å spille være et problem. De sammenligner seg uansett med de andre i gruppa og ønsker hele tiden å være best slik at de unngår å sitte på benken. Selv om dette er en junior gruppe som skal prestere er utøverne også oppgaveorientert. De har som mål å forbedre sine egne ferdigheter gjennom å lære og mestre (Mehus, 2016). Derfor kan man ikke omtale en fotballspiller som kun ego-orientert eller kun oppgave-orientert. En fotballspiller i et utviklingsklima hvor det handler om å prestere er den perfekte måten å kunne komme enda lenger med fotballen. Det kreves mer og mer jo høyere nivå man kommer på, og det er viktig å tenke på seg selv og laget. Motivasjonsteorien AGT er derfor veldig relevant, hvor det settes fokus på både ego-orientering og oppgave-orientering (Mehus, 2016). Når det kommer til spilletid, er det viktig å tenke på seg selv. Så når de fikk spørsmålet om de tenker på de som må sitte på benken i stedet for dem selv kunne vi se at alle hadde en ego-orientert retning ved at de kun tenkte på seg selv:

*U1: Tenke ikke nå på de på benken, fokuserer på meg selv og egne arbeidsoppgaver*

*U2: Tenke ikke nå på de som må sitt på benken, tenker på meg selv, men vil tro de føler det samme som meg når jeg blir satt på benken*

*U3: Tenke ikke nå på dem, tenker at slik bør det være på grunn av at jeg ønsker å spille. Tenker på hva jeg skal gjøre i kampen, og hvordan jeg skal prestere. Tenker ikke på hvordan de på benken har det nei*

Utøverne fikk som treneren et dilemma til slutt hvor de ble spurt om de beste hele tiden skulle få spille eller om alle skulle få en sjanse:

*U1: De beste fortjener å spille, men alle må få en sjanse, for at man skal få en sjanse er det viktig å gjøre det bra på trening*

*U2: Beste på trening bør få spille, men alle skal uansett få en sjanse i løpet av sesongen*

*U3: De beste fortjener vell å spille, og de som er best på trening hver uke fortjener å spille mest, men jeg vil uansett at alle skal få en sjanse til å vise hva de er gode for.*

Dette viser at de er i en prestasjonsgruppe, hvor de mener at utøverne skal få mulighet så lenge de jobber hardt på trening og viser at de fortjener en plass på laget. Utøverne kan i denne aldersgruppen kan føle seg som brikker i en jakt på de beste og største talentene, eller

gis mulighet til å utvikle seg så optimalt som mulig ut ifra sine forutsetninger (Sæther, 2016). Det er i en prestasjonsgruppe de beste som får mest spilletid, men for at gruppa skal heve seg og at alle skal bli enda bedre er det viktig at spillerne ikke bare blir brukt som brikker, men at de jobber for hverandre og pusher hverandre og ønsker at de andre i gruppen også skal bli bedre. I en prestasjonsgruppe er det uansett alltid de beste til en hver tid som skal spille, de som legger ned en innsats og de som virkelig vil noe, hvis du som utøver viser det til treneren din vil man som utøver bli sett og da vil sjansene by seg.

## 5.0 Avslutning

Spilletid er en viktig faktor, når det kommer til fotball. Spilletiden er det treneren som styrer og man som utøver har alltid mål om å spille, og når man ikke får spille vil man vite hvorfor. Denne studien har tatt for seg en trener og 3 utøvere som forteller om hvordan det føles å sitte på benken og hvordan det kommuniseres. I studien kommer det frem at trener mener at utøverne selv må komme bort å spørre om hvorfor de er satt på benken, mens utøverne ønsker at trener skal komme bort å gi beskjed om hvorfor. Det skal sies at treneren har et godt forhold til alle på laget og utøverne har et godt forhold til treneren, men forholdet svekkes når utøvere må sitte på benken i stedet for å spille, noe som er valget til treneren.

Det er en umulig oppgave som trener og hele tiden ta hensyn og se hvert enkelt individ. Juniorfotballen er preget av seier og konkurranse (Sæther, 2016), hvor trener i dette tilfelle er satt inn i et system som har fokus på å vinne og spillerutvikling. Spillerne møter press, og treneren opplever press fra både klubben, styret, spillerne og foreldre (Sæther, 2016). Det treneren uansett bør tenke over og kom frem som problematisk er at han som trener må gå bort til spillerne sine å prate med de om hvorfor de sitter på benken. Hvordan utøverne håndterer informasjonen om at de blir satt på benken er forskjellig, og derfor er det viktig at trener viser lederkompetanse og snakker med utøverne sine (Hjelseth, 2016).

Som utøver selv er jeg enig i hva denne studien har funnet ut gjennom kommunikasjon i forhold til spilletid. Som utøver er det ikke alltid like lett å gå bort til treneren sin å spørre hvorfor jeg blir satt på benken, ikke alle «tørr» dette og vil derfor leve i uvissheten om hvorfor jeg ble satt på benken. Derfor bør man som trener kjenne utøverne sine såpass godt at man vet når man skal kommunisere hvorfor man sitter på benken og hva man skal gjøre for å bli enda bedre og unngå å sitte der neste kamp. Det å ha funnet ut at utøverne ønsker annen

kommunikasjon enn treneren ved at de ønsker at treneren tar kontakt er veldig bra for det kan vekke et lys hos treneren om at han må ta det ansvar å snakke med de det gjelder. Utøverne ønsker heller å høre at han har vært dårlig på trening denne uken, enn og ikke vite noen ting om hvorfor han sitter der.

Det å bli satt på benken gjør at trener-utøver relasjonen svekkes betraktelig og motivasjonen til utøveren kan synke. Som fotballspiller er du nødt til å være ego-orientert slik at man hele tiden ønsker å spille og ønsker å vinne tilbake plassen, men man skal aldri sette seg selv over laget. Motivasjonen kan få en knekk ved å bli satt på benken og hele verden kan rase sammen, men de sterkeste utøverne bruker dette som motivasjon og de skal vise treneren at neste kamp, da er det de som skal starte. Utøverne i denne studien, ble ikke knekt av å bli satt på benken, de brukte det som motivasjon for å kunne slå tilbake.

Utøverne vil alltid ha forskjellige tilknytninger til treneren sin, og det vil variere fra tid til annen. For at trener-utøver relasjonen skal bli enda bedre er det viktig at treneren tar tak i det med kommunikasjon angående spilletid slik at utøverne vet hvorfor de blir benket. Denne oppgaven har funnet ut av kommunikasjon mellom trener-utøver er høyst nødvendig og vil hjelpe både på motivasjon og prestasjon. Ved at denne studien har få representanter er ikke denne oppgaven helt troverdig og er en svakhet i denne oppgaven. Med enda flere respondenter ville denne forskningen stått sterkere. I videre forskning ville jeg sett på flere lag, og sammenlignet trener-utøver relasjonen i forhold til spilletid i en prestasjonsgruppe og en gruppe hvor alle skal få spille like mye og de spiller for å ha det gøy.

## 6.0 Vedlegg

### 6.1 Intervju

#### Intervju av spillere

1. Hvor viktig er fotball for deg?
2. Har du sittet på benken? Hvis ja, hvordan opplevde du det? Hvis nei, hvordan tror du det oppleves?
3. Hva tenker du når du blir satt på benken?
4. Hva føler du når du sitter på benken? (for eks. ønsker at laget spiller dårlig, håper på å komme inn, forbereder deg på å komme inn, tenker ikke så mye, mest sur på trener)
5. Er det lett å se hvem som er i lagoppstillingen fra start eller ikke på treninger før kampen?
6. Får du noen form for begrunnelse av trener når du blir satt på benken? Hvis ja, hvilke begrunnelser? Hvis nei, hadde du ønsket tilbakemelding og i hvilken form?
7. Når du spiller kamp, tenker du på de som må sitte på benken?
8. Ønsker du at de beste alltid skal få spille, eller vil du at alle skal få en sjanse?

#### Intervju av trener

1. Hva tenker du på når du setter sammen et lag?
2. Hva føler du når du er nødt til å ta valg ved å sette spillere på benken?
3. Gir du tilbakemelding til de som sitter på benken om hvorfor de sitter der? Hvis ja, hvilke? Hvis nei, hvorfor ikke?
4. Tar du alltid ut det beste laget for å vinne, eller lar du spillere få prøve seg med tanke på utvikling?
5. I en prestasjonsgruppe er det viktig å vinne, hva tenker du om det å vinne og utvikling til hver enkelt spiller? (Et lag er vell ikke bedre enn den dårligste på laget)

### 6.2 Informasjonsskriv

#### TIL DELTAKER

## Deltakelse i prosjektet om trener-utøver relasjonen med tanke på spilletid i fotball

#### BAKGRUNN OG FORMÅL FOR STUDIEN

Jeg er bachelorstudent ved NTNU Dragvoll, samfunns- og idrettsvitenskap, som skal skrive bacheloroppgave om trener-utøver relasjon med tanke på spilletid og det å bli satt på benken. Målet i denne bacheloroppgaven er å se på hvordan relasjon til trener-utøver blir satt på prøve ved at utøveren blir satt på benken og se på hvordan dette er i en prestasjonsgruppe. Jeg vil

derfor veldig gjerne høre hva du som utøver tenker og hva du som trener tenker om dette tema. Dette er et viktig tema, fordi det er viktig å ha et godt forhold både til treneren sin og til utøverne sine. Setter stor pris og blir veldig glad om du kan bidra i dette prosjektet.

### HVA GJØR JEG OM JEG DELTAR?

Jeg vil ha en samtale mellom meg og deg som utøver/trener i et juniorfotballag som er en prestasjonsgruppe. Samtalen vil vare ca 30-60 minutt, og vil bli en samtale hvor jeg stiller spørsmål og oppfølgingsspørsmål om dine opplevelser. Tid og sted blir vi enige om og vi tar det når det passer deg.

### HVA GJØR JEG MED INFORMASJONEN OM DEG?

Alt som blir sagt på dette intervjuet vil bli anonymisert og konfidensielt behandlet. Det vil ikke bli mulighet å gjenkjenne deg som utøver/trener for klubben, trenere og andre å finne ut hvem som har svart. Det er helt frivillig om man har lyst til og delta og hvis du ombestemmer deg kan du trekke deg uten begrunnelse når du vil. Prosjektleder er Sander Kleppe Halgunset ved NTNU, samfunns- og idrettsvitenskap, institutt for sosiologi og statsvitenskap. Veileder i dette prosjektet er Jan Erik Ingebrigtsen.

### SIGNATUR

---

Jan Erik Ingebrigtsen, universitetslektor ved idrettsvitenskap, NTNU

---

Sander Kleppe Halgunset, bachelorstudent ved NTNU



## 7.0 Litteraturliste

- Aspvik, N.P. (2007). *Er kommunikasjon i idretten preget av strategisk enhet? En kvalitativ undersøkelse som belyser kommunikasjon mellom trener-utøver på trening*  
NTNU, Trondheim.
  
- Bloom, B.S. (1985) *Developing talent in young people*. New York: Ballantine Books.
  
- Cote, J. (1999) «The influence of the family in the development of talent in sport». *The Sport Psychologist*, 13, s.395-417
  
- Eide, H. og Eide, T. (2002). *Kommunikasjon i relasjoner, samhandling, konfliktløsning, etikk* (8.opplag). Gyldendal akademiske, Oslo.
  
- Habermas, J. (1984). *The theory of communicative action. Volume 1: Reason and the rationalization of society*. Oversatt av Thomas McCarthy. Polity Press, Boston.
  
- Habermas, J. (1987). *The Theory of Communicative Action. Volume 2: The critique of functionalist Reason*. Oversatt av Thomas McCarthy. Polity Press, Boston.
  
- Haulan, C. og Sæther, S.A. (2011) «Aldersbestemte fotballandslag i Norge. Dette kjennetegner de selekterte spillerne i 2009». Hentet fra:  
[https://www.researchgate.net/profile/Stig\\_Saether/publication/266143895\\_Aldersbestemte\\_fotballandslag\\_i\\_Norge\\_Dette\\_kjennetegner\\_de\\_selekterte\\_spillerne\\_i\\_2009/links/5427db840cf26120b7b374b1/Aldersbestemte-fotballandslag-i-Norge-Dette-kjennetegner-de-selekterte-spillerne-i-2009.pdf](https://www.researchgate.net/profile/Stig_Saether/publication/266143895_Aldersbestemte_fotballandslag_i_Norge_Dette_kjennetegner_de_selekterte_spillerne_i_2009/links/5427db840cf26120b7b374b1/Aldersbestemte-fotballandslag-i-Norge-Dette-kjennetegner-de-selekterte-spillerne-i-2009.pdf)

- Haulan, C. og Sæther, S.A. (2015). Den viktige kamparenaen – en oppgave for toppklubber eller aldersbestemte landslag? Hentet fra: <https://idrottsforum.org/wp-content/uploads/2015/03/haulan-saether150331.pdf>
  
- Hjelseth, A. (2016). Trenerrollen og mediene. In S. A. Sæther (Ed.), *Trenerroller* (2. utgave ed., pp. 109-125). Bergen: Fagbokforlaget.
  - Idrettsforbundet (2009). *Idrett for alle*. Hentet fra: <https://www.idrettsforbundet.no/idrettskrets/agder/undgomsidrett/idrett-for-alle/>
  
- Ingebrigtsen, J.E. (2016). Treneren- hvordan er det mulig å ta hensyn til alt og alle? In S.A. Sæther (Ed.), *Trenerroller* (2.utgave ed., pp. 15-26). Bergen: Fagbokforlaget.
  
- Ingebrigtsen, J.E. og Sæther, S.A. (2006). *Barneidrettsbestemmelsene- tid for revidering? Rapport 4/06*. Trondheim: Senter for idrettsforskning, NTNU samfunnsforskning.
  - Jowett, S. & Poczwadowski, A. (2007). Understanding the Coach-Athlete Relationship. I S. Jowett & D. Lavallee (Red.), *Social psychology in sport* (s. 3-14). Human Kinetics.
  
- Knutsen, Joachim Boxill. 2015. «Trener og utøver relasjon». Masteroppgave. Universitet i Stavanger.
  
- Lillemyr, O.F. (2007). *Motivasjon og selvforståelse: hva ligger bak det vi gjør?* Oslo: Universitetsforlaget.
  
- Mehus, I. (2016). *Motivasjon... til hva?* In S. A. Sæther (Ed.), *Trenerroller* (2. utgave ed., pp. 27-44). Bergen: Fagbokforlaget.

- Nicholls, J.G. (1984) Achievement motivation: Conceptions of ability, subjective experience, task choice, and performance. *Psychological Review*, 91(3), s.328-346.
  
- Norges fotballforbund. (2016, 31.desember). Statistikk anlegg, klubber og lag, aktivitet, spillere, dommere og utdanning. Hentet fra: <https://www.fotball.no/tema/om-nff/statistikk-og-historikk/statistikk/#Toppen>
  
- Ntoumanis, Nikos. (2001) Empirical links between achievement goal theory and self-determination theory in sport. School of Leisure and Sport Studies, Leeds Metropolitan University, Beckett Park Campus, Leeds
  
- Reitlo, L.S. (2014) *Ungdomsidrett- mellom barne- og voksenidrett*. Trondheim: NTNU Samfunnsforskning AS, Senter for idrettsforskning
  
- Roberts, G.O. Treasure, D. Roberts, G. Roberts, G.C. Lloyd-Roberts, G.C. (2001). Understanding the dynamics of motivation in physical activity: The influence of achievement goals on the motivational processes. Hentet fra: <https://www.scienceopen.com/document?vid=3d3cb24f-89a1-4bac-9719-0328d2f44b10>
  
- Schiefloe, P.M. (2003). *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. Fagbokforlaget, Oslo.
  
- Sæther, S.A., (red.). (2016). *Trenerroller (2.utg)*. Bergen: Fagbokforlaget.
  
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis (3. utgave ed.)*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS.

