

Masteroppgave

NTNU
Norges teknisk-naturvitenskapelige
universitet
Fakultet for samfunnsvitenskap og
teknologiledelse
Institutt for sosiologi og samfunnsvitenskap

Ørjan Michael Michalsen

Talentspeiderrollen i fotball

En kvalitativ studie av talentspeiderens rollebeskrivelse og hans forståelse av det arbeidsrelaterte sosiale nettverket

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Trondheim, våren 2013

Forord

Våren 2013 fullførte jeg min masteroppgave i idrettsvitenskap ved Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet. Prosessen har vært både lærerik og utfordrende.

Jeg vil spesielt takke min veileder, Stig Arve Sæther, ved institutt for sosiologi og statsvitenskap. Takk for hyppige, relevante, konstruktive og fruktbare tilbakemeldinger. Takk for at du har vært en kritisk og ærlig sparringspartner. Takk for at døren din alltid har stått åpen for en prat.

Jeg vil også takke mine informanter for at dere stilte opp og tok dere tid til å delta. Deres bidrag har vært avgjørende for at oppgaven min skulle bli til, hjertelig takk.

Til slutt vil jeg takke mine gode venner som har stilt opp og lest korrektur på oppgaven.

Ørjan, Trondheim 2013

Abstract

Introduction

This study uses traditional social network theory, focusing on the strength of weak ties, structural holes and the small world phenomenon, to try to understand the soccer scout's role description and work-related social network. In this study, the soccer scout is limited to the talent scout. The talent scouts' primary objective is to identify players any club wishes to register.

Studies regarding talent scouts and social network theory are seemingly scarce. Previous studies in the field of talent identification focus largely on preferable attributes and skills possessed by young players. Other studies concentrate on which abilities and attitudes talent scouts rank as valuable, while many highlight the relative age effect.

Theory

Social network theory explores the characteristics of relations *between* participants, whereas the strength of weak ties outlines the significance of relations influenced by inequalities. Structural holes refer to the potential relationship between two parties often in two different social focuses, and the values of establishing this relationship. The small-world phenomenon offers insight that our social network, in theory, is much larger than first assumed, due to the systematizing of frequently experiences of coincidences.

Method

Five semi-structured interviews were conducted with five different soccer scouts on a national and international level in Norway, with the purpose of identifying the scouts' role description and key aspects of their work-related social network.

Analysis

The scouting role can be divided into four minor tasks. 1) The role where they identify the players who are good at the time, 2) the role where they identify the players development, 3) the role that justifies the scouts' actions towards a player, and 4) the role where they identify senior players.

In light of social network theory, there are five findings that stands out. 1) The talent scouts social networks are imperative to all scouts. 2) The scouts' willingness to broadcast information is affected by the competitiveness of other clubs. 3) Furthermore, the findings indicate that these scouts' attention to their social networks is random and accidental. 4) All scouts underline the importance of observing the players live themselves, regardless of their references. 5) The level of perceived trust in others influences the scouts' motivation of exchanging information.

Innholdsfortegnelse

1 Innledning	1
1.2 Problemstilling	2
2 Talentspeiderrollen	5
2.1 Talentidentifisering	6
2.2 Forståelse av talent	8
2.3 Tidligere forskning	9
3 Teori	11
3.1 Sosiale nettverk	11
3.2 Styrken i de svake bånd.....	13
3.3 Strukturelle hull.....	15
3.4 Liten-verden-fenomenet	16
3.5 Sosial nettverksteori og talentspeiderrollen	18
4 Metode	21
4.1 Vitenskapsideal	21
4.2 Kvalitativ metode	23
4.3 Intervju	23
4.3.1 Intervjuguide	24
4.3.2 Telefonintervju	25
4.4 Utvalg	26
4.5 Etske betraktninger.....	26
4.6 Eget studie	27
5 Analyse	31
5.1 Omkoding.....	31
6 Analyse del I: Talentspeiderrollens innhold og beskrivelse	33
6.1 Talentspeidernes rollebeskrivelse	33
6.2 Talentspeidernes fire roller.....	35
6.2.1 Den statiske rollen	36
6.2.2 Den kartleggende rollen	38
6.2.3 Den dynamiske og fremtidsrettede rollen	40
6.2.4 Den kortsiktige rollen.....	41
7 Analyse del II: Forståelse av talentspeiderrollen og sosial nettverksteori	45

7.1 Talentspeiderrollen og sosiale nettverk.....	45
7.2 Talentspeiderrollen og styrken i de svake bånd	49
7.3 Talentspeiderrollen og strukturelle hull	51
7.4 Talentspeiderrollen og liten-verden-fenomenet	53
8 Analyse del III: Forståelse av talentspeiderrollen og norsk talentspeiderkultur	55
8.1 Talentspeiderrollen og sosiale nettverk.....	55
8.2 Norsk talentspeiderkultur	57
8.3 Paradokset i norsk talentspeiderkultur	60
9 Oppsummering	63
9.1 Videre forskning.....	64
9.2 Etterord.....	64
10 Litteraturliste.....	67
11 Vedlegg	73

1 Innledning

Talentspeiderrollen er lite utbredt i norsk fotball. Minoritetene av norske fotballklubber har talentspeidere som ansatte. Kun Rosenborg BK og FK Molde står oppført med talentspeidere¹. Det finnes ingen stillingsbeskrivelse, formelle krav til kurs, utdanning eller kompetanse for talentspeidere. I norsk toppfotball later det til at det er lite kultur for å anvende speidere. Ressurser, behov, satsningsområder og tradisjon er nøkkelbegreper som kan forklare hvorfor fokuset eller satsningen på talentidentifisering er lite. I en avisnyhet forteller talentspeider Stig Torbjørnsen at talentspeiderrollen er nedprioriter i norske fotballklubber. Torbjørnsen tror det er et tidsspørsmål før norske klubber prioriterer speiding.

“For å bruke Nederland som eksempel. Der har klubbene 1- 5 speidere. De er heltidsansatte (...) Jeg tror det er lurt å ha speidere på heltid for norske klubber. Er det slik at alle i England, Tyskland og Holland ikke har peiling?”

Talentspeider Rolf Magne Walstad forteller i samme artikkel at han tror norsk fotball er i startfasen med talentidentifisering, og legger til at han tror klubbene vil prioritere dette i årene fremover. Han hevder at en godt utfylt talentspeiderrolle er tids- og kostbesparende (Thelen, 2013). Kelly (2008) og Relvas, Littlewood, Nesti, Gilbourne, og Richardson (2012) har også påpekt at talentspeiderrollen blir delvis fylt av summen av bidragene fra agenter, trenere, spillerutviklere og andre ansatte i klubber.

Talentspeidere jobber innenfor en stor industri man kan kalle en fotballindustri. Den er organisert, genererer enorme pengesummer, og blir farget av næringslivets særtrekk. Profesjonaliseringen av norsk fotball på 1990 tallet sørget for en større mediedekning av fotballen (Gammelsæther & Ohr, 2002; Goksøyr, 2008; Heij, Vermeulen, & Teunter, 2006). Et tradisjonelt organisatorisk perspektiv forteller at en organisasjons evne til å tilpasse seg endringer i markedet er avgjørende, og at andres tap er deres gevinst. I en fotballindustriell sammenheng vil dette grunnleggende prinsippet være mindre gjeldende. For å selge fotball som kultur og opplevelse, og bevare kulturen, er den ene organisasjonen (fotballklubb A) avhengig av den andre (fotballklubb B). En konkurransebalanse mellom aktørene der konkurranselighet er særs viktig, sørger for at fotballens produkt (selve kampen) omsetter for høyere summer, siden usikkerhet rundt prestasjonene og resultatet er høye (Heij, et al., 2006; Hjelseth, 2006).

¹ Etter søk på de offisielle nettsidene til samtlige Tippeligaklubber anno 11.09.2012.

“It has been argued that in such industries a ‘competitive balance’ is essential for the viability of the industry since this increases the uncertainty of the outcome necessary for the selling of suspense” (Heij, et al., 2006, p. 616).

Konkurransibalansen er også gjeldende i en norsk fotballsammenheng.

“I Norge var konkurransibalansen lenge ansett som kritisk. Grunnen var at Rosenborg vant serien tretten sesonger på rad (1992-2004), til dels med svært stor margin” (Hjelseth, 2006, p. 90).

For å skape økonomisk trygghet, langsiktighet og selvstendighet har stadig flere fotballklubber hatt et fokus på talentidentifisering, profesjonalisere og systematisere arbeidet rundt talent og kutte budsjetter for å skape bærekraftige klubber (Mahony & Howard, 2001). For å ha en optimaliserende bedrift (fotballklubb) er det fordelaktig å besitte gode økonomiske forutsetninger, og slik oppnå et konkurransefortrinn (Heij, et al., 2006). En del av dette forteller at klubber antas å ønske rimelige spillere uten at det går på bekostning av ferdigheter eller prestasjoner. Derfor har talentidentifisering blitt et viktig aspekt. Talenter er (ofte) billigere enn “ferdige” spillere og antas å presterer høyt. Når klubber ønsker å kartlegge og få tak i de mest kostnadsvennlige og beste talentene kommer talentspeiderrollen til sin rett. Den økonomiske effekten av å finne kostnadsvennlige talenter, utvikle de videre og selge de med overskudd anslås som positive finansielle retningslinjer, også siden spilleroverganger mellom klubber har økt betraktelig de siste tiårene (Milanovic, 2005).

Det manglende fokuset gir grunnlag for hypoteser som forteller at talentspeiderrollen er æresbeskyttet, i gråsonen, diskre og lite utbredt, der yrkeshemmeligheter skal bevares, kontakter beskyttes og metoder bevares internt. I et intervju svarte talentspeider Tor-Kristian Karlsen på spørsmål om hemmelighetskremmerier;

“It varies. Generally there is an open dialogue until you ‘get serious’ about a player. From that point being too generous with information and opinion can harm your chances of landing the target” (Hall, 2011).

Videre forteller Karlsen; “the way scouting networks are built and organized vary a lot from country to country” (ibid, p. 1). Bourke (2003, p. 4) aktualiserer dette tydelig når hun skriver; “Most English clubs have developed a sophisticated network of scouts who attend matches (...) at all levels with a view to identifying new talent”. Disse uttalelsene understreker både yrkes utydelighet og det sosiale nettverkets relevans for yrket.

1.2 Problemstilling

Denne oppgaven fokuserer på talentspeiderens rollebeskrivelse, og oppgaven vil belyse det sosiale nettverket som talentspeidere benytter. Gjennom teori om sosiale nettverk vil det rettes

fokus mot forståelsen av en talentspeiders rolle. Formålet med oppgaven er todelt; å i større grad avdekke rollens innholdsbeskrivelse, samt belyse speidernes forståelse av deres arbeidsrelaterte sosiale nettverk.

Problemstillingen lyder dermed; *Hvordan beskriver norske talentspeidere i fotball talentspeiderrollen, og hvordan forstår talentspeiderne selv betydningen av sitt arbeidsrelaterte sosiale nettverk?*

2 Talentspeiderrollen

Talentspeiderens oppgave er å plukke ut de talentene som antas å vil bli de beste i fremtiden. Talentspeideren antas å drive majoriteten av sin virksomhet basert på talentidentifisering. Speiderrollens hovedbeskrivelse er å observere spillere under kamper, turneringer, samlinger og treninger for å innhente informasjon og kunnskap om fremtidige medspillere eller nåværende motspillere (Bird, 2011; Blair, 2012; Coggin, 2012). I et overgangsmarked er talentspeidere svært avgjørende aktører. Overgangsvinduene i fotball er markedet der klubber kan kjøpe, selge, låne og fristille spillere. Hvor mye en spiller er verdsatt til og selges/kjøpes for, påvirkes i stor grad av a) spillerens karakteristika som alder, erfaring, statistikker etc., b) hvor spillerens “peak” er, c) status og størrelse på den selgende klubben og d) status og størrelse på den kjøpende klubben (Dobson, Gerrard, & Howe, 2000).

“Scouting is now more important than ever with the globalization of soccer and the vast financial rewards garnered by results, prize money, television revenue, sponsorship and, of course, player sales”(Coggin, 2012, p. 1).

Talentspeidere kan enten være ansatt av en klubb og jobbe utelukkende for den ene klubben, eller de kan jobbe i konsulentfirmaer, agentselskaper eller andre aksjeselskaper² som tilbyr sine tjenester til klubber. Klubbene kan da velge å engasjere speidere og motta rådgivning tilpasset deres mål. Det har vist seg at “relatively few are employed full-time, with many clubs preferring to employ scouts based in different parts of the world on a part-time basis” (Bird, 2011; Coggin, 2012, p. 1). Det arbeides vanligvis med to ulike speiderroller; *The Talent Scout* og *The Tactical Scout*. Den første beskrivelsen, talentspeideren, refererer til den tradisjonelle og “innforståtte” rollebeskrivelsen av en speiders oppgaver; å tilbringe tid på tribuner og sidelinjer for å se etter spillere som kan tjene laget både sportslig og økonomisk på sikt. *The Tactical Scout* skal delta på motstandernes kamper og innhente kunnskaper om hvordan speiderens lag kan tilpasse seg motstanderne og forsøke å minke sjansen for overraskelser, de ønsker å kartlegge hvordan motstanderne spiller, hvilke spillemønstre de bruker, hvilke oppstillinger de anvender, hvem som gjør hva og rollefordelingene mellom spillerne etc. (Bird, 2011; Blair, 2012; CareerPlanner, 2012; Coggin, 2012; Howe, Davidson, & Sloboda, 1998).

I Barclays Premier Leagues³ håndbok for sesongen 2012/2013 defineres speider som;

² Eksempelvis; Stars & Friends.

³ Høyeste nasjonale nivå i det engelske seriesystemet.

“(...) any person employed or engaged by a Club (whether on a fulltime or part-time basis and whether or not he is remunerated in any way for his services) whose duties include identifying to his Club players whose registration his Club may wish to secure” (FA, 2012, p. 84).

I denne oppgaven er fokuset kun på talentspeideren. Den taktiske speideren vil ikke vies noen plass videre i oppgaven. Den økende betydningen av speiderrollen gjenspeiles hos det engelske fotballforbundet (FA) som har utarbeidet tydelige krav, regler og retningslinjer angående klubbene og deres anvendelse av speidere. Klubbene skal blant annet registrere speiderne formelt, utgi formelle identifikasjonspapirer og sørge for at de følger gitte retningslinjer, såkalte *Code of Conduct*. For speiderne kreves det at de signerer formelle registreringer på lik linje med andre ansatte i klubben. Når det gjelder talentidentifisering og rekruttering har klubbene selv ansvaret for speiderens kompetanse og hans utvikling og læring. Dette sørger for å gi sikkerhet både hos klubbene og speiderne siden de inngår en avhengig relasjon mellom hverandre. Dette er også med på å rettferdiggjøre speidere som arbeidstakere i en organisasjon⁴. Fotballagenter behøver lisens fra et nasjonalt fotballforbund for å drive sin virksomhet, mens det per i dag ikke foreligger noe krav om offisiell lisens for speidere. Siden yrket ikke har en beskyttet tittel kan i teorien hvem som helst drive freelance arbeid (Møkkelgjerd, 2006).

2.1 Talentidentifisering

Talentidentifisering er ofte speidernes hovedoppgave. Begrepet kan tenkes som vitenskapen om å trekke slutninger angående utøveres potensielle prestasjoner og ferdigheter om hvor langt de kan nå. Essensen handler om å se de fremtidige potensialene og verdiene i unge utøvere og hva de kan berike idretten eller laget med på sikt; identifisering av talenter. Det utelukker delvis de andre delene av begrepet talent - talentoppdagelse, talentutvikling og seleksjon (Williams & Franks, 1998; Williams & Reilly, 2000; Wolstencroft, 2002b).

Wolstencroft (2002b, p. 1) sier følgende om talentidentifisering;

“Talent identification (TI) is big business. From sports, through art, to education, researchers in all domains are attempting to find a way to identify the best in their field. However, finding the most effective, and most efficient TI method is a complex task, which despite its apparently recent 'rise' to prominence, has been a concern for quite a while”.

Identifisering skiller seg logisk fra seleksjon gjennom tidsperspektivet. I en selekteringsprosess handler det om å plukke ut de beste utøverne på et definert tidspunkt. I en fotballsammenheng handler det om å velge de spillerne med høyest sannsynlighet for å fylle

⁴ Se vedlegg 1.

en spesifikk rollebeskrivelse; hvem skal starte neste kamp og hvor skal de spille? Dette rettfærdiggjøres ofte gjennom motstanderlaget, kampprogram, formkurve etc. Identifisering handler i større grad om å se og spå de forventede verdiene utøvere kan bidra med over et lengre tidsspenn. Hvem har høyest sannsynlighet for å nå et toppnivå på lengre sikt? Talentidentifisering er fremtidsrettet og fokuserer på disposisjoner utøverne besitter, og hvor mye ferdighetene kan påvirkes og økes (Vaeyenes, Lenir, Williams, & Philippaerts, 2008).

Talentspeiderne kan øke sine kunnskapsmessige fortrinn i yrket gjennom teknologiske hjelpemidler. Slike metoder virker ofte å være preget av digitalisering gjennom analysemodeller og statistikker. Systematisering av talentidentifikasjon har bidratt til en økning av hjelpemidler som for eksempel ulike datasystemer for å kartlegge ulike attributter og statistikker. Slike analytiske metoder har i større grad preget mer individuelle, uavhengige og proaktive og reaktive idretter siden utøverne ikke er gjensidig avhengig av en direkte koordinering mellom hverandre (Abbott & Collins, 2002). Nasjonale idrettslige organer har identifisert formålet med å systematisere talentidentifisering, men få iverksatt systemer for dette, majoriteten jobber fortsatt med subjektive vurderinger av prestasjoner (Unnithan, White, Georgiou, Iga, & Drust, 2012; Wolstencroft, 2002a).

“By using scientific research to identify the criteria that elite athletes, musicians and artists possess, and the optimum environment for nurturing these criteria, we are likely to produce a larger number of outstanding performers” (Wolstencroft, 2002b, p. 1).

Fra baseball kom begrepet *sabermetrics* med formål å kartlegge objektive og observerbare prestasjoner og ferdigheter målt i tall og gitt verdier (Verducci, 2004). Overføringen av prinsippet til interaktive avhengige idretter har antageligvis større feilprosent og fallhøyde, siden utøverne er gjensidig avhengige av relasjoner mellom seg for å prestere effektivt (Mason & Foster, 2007). Selv om metoden om *sabermetrics* er i grenseland overførbar til fotball, kan noen av prinsippene være gjeldende som tilleggsinformasjon som speidere kan lene seg på (f. eks; antall mål, målgivende pasninger, treffprosent etc.). Analyseverktøy i form av ulike programvarer har blitt designet for å gi klubbene ekstra informasjon om spillere. Programvarer som Coach & Scout Assistant (C&SA) og Effectivity *in Action* (EiA)⁵ kan

⁵ “C&SA calculates optimal matchings between demanded qualities on the positions and supplied qualities from the selected players. So the system puts the right person on the right place, based on the at that time measured qualities. EiA uses analytical formulas that apply corrections on, among others, the fact that goalkeepers are fewer times in ball possession than midfielders (...) moreover 'weighted' averages are calculated for each consecutive five minutes (running five minutes), and a smoothing technique is applied” (Sierksma, 2006, p. 219).

anvendes av klubber for å øke sin kunnskap om spillere. Slike verktøy fungerer som en bit av puslespillet for å øke klubbens kontroll (Sierksma, 2006). Den nederlandske klubben Ajax FC er en av klubbene som er viden kjent for å systematisere sitt arbeid med talentfulle unge fotballspillere og har på denne måten fått klengenavnet De Toekomst - The Future;

“Ajax has developed the so-called TIPS model, which stands for Technique, Insight, Personality and Speed. For each part, there are ten criteria. P and S are generally innate properties, but I and S can always be developed further. The players own a special Ajax passport, in which all achievements are noted”⁶.

Ajax FC er slik et eksempel på hvordan fotballklubber på en analytisk og systematisert måte kan tilrettelegge for talenter.

2.2 Forståelse av talent

Det finnes lite konsensus i litteraturen angående definisjon av talent (Gagné, 2004; Howe, et al., 1998; Mong, 2009; Ommundsen, 2009; Sæther, 2004). Det er likevel en overveiende enighet at begrepet tolkes ulikt innen idrett (Ommundsen, 2009; Wolstencroft, 2002b, 2002c). Begrepet kan skille mellom en statisk og en dynamisk tilnærming. Den statiske forståelsen forteller at talent er noe medfødt, noe iboende, det er uforanderlig, enten er spilleren et talent eller så er han eller hun ikke et talent. Det er i større grad preget av arv. En dynamisk innfallsvinkel sier at alle er potensielle talenter, talent er faktoravhengig av miljø, geografi, tilfeldigheter, fysiologi, anatomi, motorikk og timing. Talent er foranderlig og kan påvirkes og trenes og dermed utvikles (Abbott & Collins, 2004; Ommundsen, 2009; Simonton, 1999). En ofte anvendt definisjon av talent i idrett forsøker å dekke begge retninger da den har en statisk forståelse; “disposes of a specific combination of anatomical-physical characteristics, abilities, and other personality traits”, og en dynamisk tolkning; “provided that specific training and other environmental conditions are given” (Singer & Janelle, 1999). Slik sikrer denne definisjonen seg fra å utelukke den ene tilnærmingen, men forteller oss således ikke noe annet enn at begrepet er sammensatt, tosidig og gjensidig avhengig, uten å forklare hvor mye som er statisk og dynamisk. Både den statiske og den dynamiske forståelsen av begrepet kan påvirke hvordan speidere arbeider. Deres egne tolkninger av begrepet kan skape ulikhet i hvilke kriterier de vektlegger hos talenter. Det kan også åpne for en tydeligere inndeling av rollebeskrivelsen til speideren.

⁶ <http://english.ajax.nl/Youth-Academy.htm>

2.3 Tidligere forskning

Majoriteten av tidligere studier opererer med talentidentifisering som objektive og observerbare ferdigheter som er preferable hos utøvere og for klubber. Gjennom de siste ti, femten årene har antall studier angående talenter, talentoppdagelse, identifisering og utvikling vokst. Studier om hva som skal til for å lykkes som fotballspiller, hvilke faktorer som er avgjørende, hvilke sammenhenger av egenskaper som er å foretrekke, og hva man skal vektlegge hos unge utøvere er aktuelle.

“In recent decades an increasing number of researchers have attempted to identify the factors that contribute to expertise and expert performance in sport” (Williams & Ericsson, 2008, p. 653).

I tillegg har fokuset på selve identifiseringen blitt belyst i flere studier. Studiene viser at fysiske, psykologiske, sosiologiske og fysiologiske parameter spiller inn på mulighetene til å lykkes. Sammensetningen av egenskaper, og tilrettelegging for utvikling er to felt som øker i dybde (Bourke, 2003; Brown, 2001; Christensen, 2009; Morris, 2000; Nevill, Holder, & Watts, 2009; Williams & Franks, 1998; Williams & Reilly, 2000; Yperen, 2009). Andre studier har vist at den relative alderseffekten spiller inn, herunder at utøvere født tidlig på året er hyppigere representert og oftere ønsket (Helsen, Winckel, & Williams, 2005; Jiménez & Pain, 2008; Mujika et al., 2009) Det fremheves at treneren, talentutvikleren eller andre som jobber i klubber, og med barn og ungdom anvender sine egne erfaringer, intuisjoner og øyeblikksvurderinger til å anta en spillers potensial. Dette skaper usikkerheter om hva som er de spesielle kjennetegnene som gjør spillere til talenter (Bourke, 2003; Christensen, 2009; Sæther, 2004; Unnithan, et al., 2012; Williams, Reilly, & Franks, 1999). Samtidig fremheves det at speidere har en rettferdig posisjon og innflytelse angående signeringer og talentidentifikasjon;

“(...) in most clubs, players are selected on the initial recommendation of talent scouts with progress and eventual contractual obligation (...) This process is speculative, with predictive success being based on intuition rather than any objective criteria. There is a clear need for clubs to develop more effective and objective procedures for talent identification” (Williams & Reilly, 2000, pp. 737-738).

Slike studier er mye preget av ulike typer ferdigheter, som teknikk, taktikk, fysikk, herunder kroppssammensetning, høyde og vekt, etc., og er ofte rangert og vektlagt ulikt av utvalgene. Det kommer frem at de foretrukne egenskapene, ferdighetene og kunnskapene er alle rangert relativt høyt (Mong, 2009; Sæther, 2004). De studiene som ser på flere aspekter innen talentidentifisering konkluderer ofte med at det er en sammensatt prosess som øker usikkerheten rundt hva som er katalysatorene i talentidentifisering. Andre studier som ser på

en eller få ferdigheter/egenskaper konkluderer i stor grad med at denne/disse ferdighetene er sentral(e) og prioriteres høyt. Bourke (2003, p. 407) fant at for irske unge fotballspillere var den niende hyppigste representerte grunnen (av elleve) for å velge å satse på en profesjonell karriere i fotball; “a scout assured me I was good at the game”, mens den sjette beste grunnen var; ”the club coach told me I was good at the game”.

Grunnet usikkerheten rundt talentidentifikasjon og overførbare verdier fra barne- og ungdomsidrett til eliteidrett skaper det utfordringer om *hvordan* speiderne skal finne “den nye Ronaldo”. Selv om barn og unge utøvere viser lovende og ønskelige ferdigheter, holdninger, kunnskaper, fysikk etc. er det ikke signifikant sammenheng med at de vil lykkes som toppspiller. Hva som kjennetegner hvorfor noen blir gode er fortsatt utydelig (Ommundsen, 2009; Roaas, 2011; Vaeyenes, et al., 2008).

For å undersøke speiderrollen vil denne oppgaven ha et teoretisk rammeverk. Talentspeidere er ofte i daglig kontakt med spillere, trenere, andre speidere, agenter og andre “kolleger”. Speiding, eller talentidentifisering, foregår med og mellom mennesker. Det kan forstås som aktørpreget mikrointeraksjonisme. Speidere prater, mailer, SMSer, sitter i telefoner og samhandler med andre i fotballverden. For å få en positiv effekt av en speider, er det antageligvis en fordel for klubber at speideren har et oversiktlig og stort sosialt nettverk slik at de på en god måte kan oppnå informasjon, kunnskap og kontroll over spillere og spillermarkedet. Det er teorien om sosiale nettverk som anvendes for å redegjøre for speidernes anvendelse av deres egne arbeidsrelaterte sosiale nettverk.

3 Teori

I dette kapittelet vil den teoretiske referanserammen bli presentert. Etersom jeg ønsker å undersøke talentspeiderrollens innhold og speiderens arbeidsrelaterte nettverk og kontakter, er det naturlig å anvende sosial nettverksteori for å belyse dette. Denne teorien fokuserer på relasjoner i nettverk. Hvilke kontakter speiderne allerede har, hvilke kontakter speiderne kan utnytte, hvilke kontakter de kan skape, og retningene, verdiene og styrkene av forholdene/relasjonene med de ulike kontaktene.

Teoriens relevans for oppgaven understrekes av Karlsen (2013) når han i sitt avisinnlegg forteller at speidere ikke kan unngå å møtes og utveksle meninger, gjøre sammenligninger, dele notater og informasjon, selv om de i prinsippet er konkurrenter.

“It may seem strange to the outsider that potential rivals mix so closely, as it would seem you'd know everyone else's targets. But as much as players are discussed and views exchanged (...), when you arrive at the point of wanting to make business – or recommending a player to your boss – the talking stops”.

Sosial nettverksteori har sitt opphav fra antropologien, men ble i større grad systematisert og anvendt innenfor psykologi på slutten av 1960-tallet. Siden har teorien blitt velfundamentert innenfor flere fagretninger (Fyrland, 2005). Selv om teorien er både bred og dyp vil denne oppgaven kun anvende fire elementære begreper innen teorien i forma av sosiale nettverk, styrken i de svake bånd, strukturelle hull og small-world fenomenon. Begrepet om sosiale nettverk vil være en fellesnevner for de tre andre begrepene. Det fremlegges forklaringer på begrepene og hvordan de kan forstås. For hvert begrep forsøker jeg å knytte de opp til relevante, fiktive, eksempler. Dette gir grunnlag for hvordan det i siste del redegjøres for hvilke konsekvenser de fire begrepene kan skape i forståelsen av speiderrollen.

3.1 Sosiale nettverk

Tradisjonelle mikrososiologiske tilnærminger fokuserer ofte på egenskaper, kunnskaper, kjennetegn og erfaringer ved aktører, som for eksempel, hva besitter aktør A og B. Sosiale nettverksanalyser retter fokuset mot selve *relasjonen mellom* aktørene. Arbeidet konsentreres omkring hvem som kjenner hvem, i hvilken rekkefølge de kjenner hverandre, styrken og innholdet i relasjonene, samt hvor nære relasjonene mellom aktørene er. Relevansen vises gjennom hvordan man tematiserer maktforhold, oppnår innflytelse, skaper og opprettholder nettverk og skaper innovasjon og ny tilgang og følgelig ny kunnskap (Schiefloe, 2003; Seippel, 2006). Begrepsanvendelsen utdypes med en forståelse om når individer danner et uformelt system av relasjoner mellom seg. Et nettverk kjennetegnes som varige, avgrensede

og som en fellesplattform av opplevelser - en mengde aktører og en mengde relasjoner (Bø & Schiefloe, 2007; Fyrland, 2005). Sosial nettverksteori strekker seg fra mikronivå til makronivå. På mikronivå forteller teorien om relasjoner mellom aktører, eller personer, mens på makronivå fokuserer teorien på relasjoner mellom organisasjoner, land, gruppe, samfunn etc. Innen sosial nettverksteori finnes *Network Exchange Theory*, eller bytteteori på norsk. Den forteller at aktører bytter varer, materielle og ikke-materielle goder for å oppnå sitt formål. Hos en talentspeider kan en slik vare ofte være informasjon. Sosiale nettverk fokuserer i større grad på strukturen av nettverket, mens bytteteorien konsentrerer seg mer om innholdet av relasjonene (Ritzer, 2011). Optimaliseringen av sosiale nettverk avhenger av en aktørs sosiale kapital. Sosial kapital omhandler graden av tilgang på informasjon gjennom tilgang til sosiale nettverk og medlemskap i ulike grupper. Det består av kontakter man kan mobilisere i ulike situasjoner og kontekster for å oppnå en gode eller et ønske, og sørger således for et maktinnehav av kapital (Aakvaag, 2008; Fyrland, 2005). Sosial nettverk er en enkel og billedlig synliggjøring av menneskers forhold seg imellom (Schiefloe, 2003). “Et sosialt nettverk er et sett av relativt varige, uformelle relasjoner mellom mennesker” (ibid, p. 320)

“”Capital” is something that might bring a future benefit (...) combined with “social” then leaves us with social relations of a specific kind - containing (...) resources - which, in the future, might have implications for actions in and postures towards other social actors or arenas” (Seippel, 2006, p. 170).

For denne oppgaven er det viktig å skille mellom talentspeiderens private og arbeidsrelaterte sosiale nettverk. Det er ikke fokus på talentspeiderens familiebånd. Hvilke relasjoner speiderne har til sine foreldre, sine ektefeller, sine barn, naboer, venner og andre er irrelevante for denne studien. Fokuset vil omhandle speidernes arbeidsrelaterte sosiale nettverk. For eksempel deres relasjoner og forhold til kolleger som andre talentspeidere, fotballagenter, trenere, spillere, sponsorer og andre fotballrelaterte aktører og kontakter. Det er naturlig at disse rollene kan overlape hverandre. En kollega kan også være en nær venn. Eksempelvis kan en talentspeider ha et sosialt nettverk bestående av ti ulike speidere fra seks ulike land, der alle har sin geografiske ekspertise tilknyttet hvor de kommer fra. Nettverket kan også preges av ulik kjennskap til hvilket nivå spillere tilhører. Speideres taktikk i observasjoner av spillere er med på å skape en illusjon av hemmelighetskremmerier i yrket.

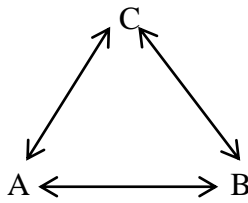
“each scout has his own taste or requirements in a player for his particular club's needs. That's when it's handy to elicit a second opinion – or maybe feed some red herrings to the gossip so that misinformation about your targets gets around and your real interests stay hidden” (Karlsen, 2013).

Dette understreker at speidere kan anvende sine sosiale nettverk til å bekrefte eller avkrefte egne observasjoner. Alternativt kan de taktisk utnytte sitt sosiale nettverk til å skape en informasjonsflyt gjennom flere ledd preget av lite sannhet. I denne sammenhengen er tillit et nøkkelord som kan forklare graden av vilje til å dele eller gjemme informasjon. Sosiale nettverk kan forstås som en overordnet fellesnevner for de kommende begrepene eller uttrykkene.

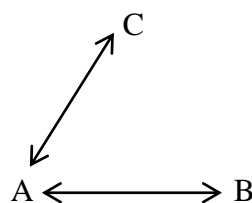
3.2 Styrken i de svake bånd

For å forstå styrken i de svake bånd (SIDSb) er det naturlig å se på hva det er en motsetning av. Relasjoner mellom aktører er ofte preget av likhet (homogenitet). Det forteller at aktør A og B har en sterk relasjon mellom seg, fundamentert over tid, med en emosjonell intensitet, den er tillitspreget, den skaper utgifter og aktørene er gjensidig avhengige av hverandre. Aktørene opplever ofte stor innbyrdes kjennskap til hverandre, og at likheter varierer fra kjønn, alder, utdanning, sosial status, interesser etc. Mangel på nettverksutstråling til andre aktører eller grupper skaper mindre og lukkede sosiale systemer (jmf. sekter, kulturer) (Bø, 1993; M. Granovetter, 1983; M. S. Granovetter, 1973). Slike relasjoner sørger for at aktører kan få bekreftet eller avkreftet det allerede eksisterende innholdet i forholdet mellom seg. Den sterke relasjonen sørger for lik forståelse, lik kunnskap, lik tilgang, like ferdigheter etc. Slike relasjoner klassifiseres ofte som individuelle nettverk preget av nærmiljøets aktører, personer vi har personlig og direkte kontakt med. Graden av tetthet og nærhet fungerer som en måleenhet for styrken mellom aktørene (M. Granovetter, 1983; M. S. Granovetter, 1973; Schiefloe, 2003). For en talentspeider er det naturlig å definere familiemedlemmer, gode venner etc. som relasjoner preget av likhet.

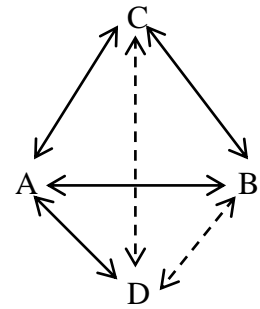
Motsetningen til sterke bånd avhenger av forskjellen i intensitet, innhold og styrke i relasjonene. "Poenget er at svake bånd tilfredsstiller viktige livsbehov (...) som normalt ikke kan tilfredsstilles gjennom sterke" (Bø, 1993, p. 94). Dersom aktør A har en sterk relasjon til aktør B, og B har en sterk relasjon til C, er det å anta at C har en sterk relasjon til A (fig. 1a). I små grupper eller mindre nettverk kan det oppstå relasjoner som forteller at kun A har sterke relasjoner til C og B, men det er ingen relasjon mellom B og C (fig. 1b). Såfremt aktør A har en sterk relasjon til aktør C og D, åpner det opp for at aktør C og D kan ha en gjensidig relasjon av svakere styrke. Relasjonen mellom C og D går igjennom aktør A (fig. 1c).



Figur 1a



Figur 1b



Figur 1c

Figur 1; Styrken i de svake bånd⁷.

En slik relasjon (C-D) kan antas å være svakere enn den mellom A-B, A -C, B-C og A-D. Relasjonen C til D er da preget av større ulikhet. Dette gir både C og D muligheten til ny kunnskap, nye ferdigheter, ny tilgang og nye erfaringer. Man kan anvende de svake båndene til å innhente alternative og nye ideer. Poenget er at relasjonen er i større grad preget av ulikhet og verdien ligger i “å kjenne noen som kjenner noen, eller, en venn av en venn” (M. Granovetter, 1983; M. S. Granovetter, 1973; Schiefloe, 2003). Uten svake bånd kan ulike grupper isoleres fullstendig fra hverandre. Svake bånd hindrer dermed isolasjon og sørger for at individer integreres i det større samfunnet rundt seg. Uavhengig av svake bånd, så vil i tillegg sterke bånd skape verdi for hverandre. Personer med sterke bånd kan være mer motivert til å skape verdier for andre i sitt nære nettverk (Ritzer, 2011). Begrepet bro, refererer til den eneste, ideelle, relasjonen som binder aktører, som ellers ikke ville vært i kontakt med hverandre, sammen, men broer er ikke sterke bånd. Eksempelvis vil aktør A i figur 1 kun ha relasjon med aktørene i sin kjerne, men siden brofunksjonen ofte ivaretas av svake relasjoner kan A bygge en relasjon til aktører i en mer ukjent kjerne gjennom aktører i samme kjerne (Burt, 2002). SIDSB kan forstås som relasjoner preget av ulikhet mellom aktører.

Eksempelvis kan talentspeidere treffes under samme turnering. Dette vil da fungere som deres sosiale kjerne. Her kan speidere knytte nye kontakter til hverandre og slik skape ny inngang til for eksempel en ny fotballiga, eller en ny fotballkultur med andre verdier og ferdighetsrepertoar. Denne relasjonen vil da fungere som en dør inn i et nytt felt. “The tournaments are also a good opportunity to meet agents, businessmen holding rights in players (...) and other club representatives” (Karlsen, 2013). Speidere kan dra fordeler ved å møte og kontakte andre som er tilstede. De kan aktivt jobbe for å opprette en ny relasjon fra en

⁷ Figurene er fritt oversatt og simplifisert fra Granovetter (1973, p. 1365).

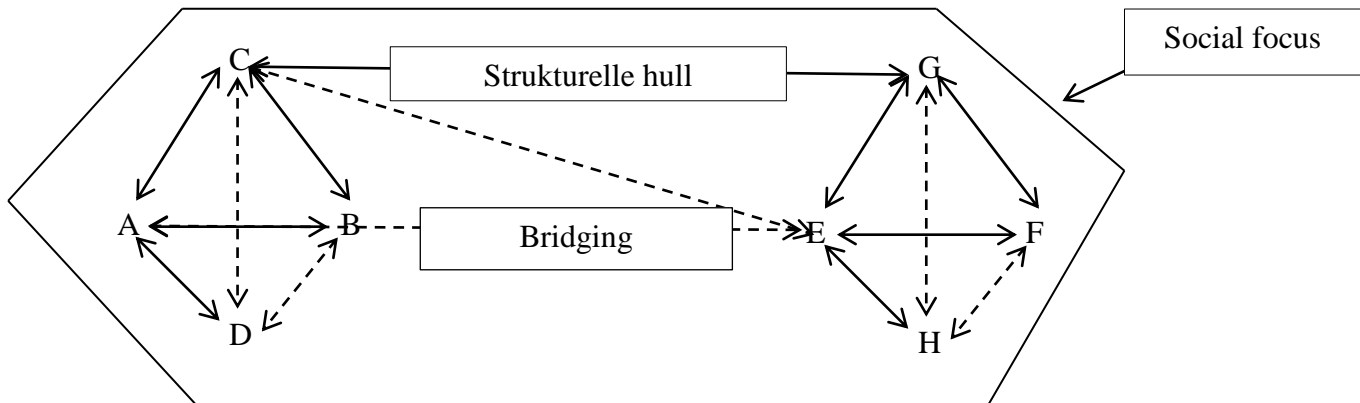
strategisk motivasjon. Speidere kan gjenkjenne og se hvilke verdier nye relasjoner kan skape og således søke etter disse verdiene.

3.3 Strukturelle hull

Strukturelle hull viderefører tanken om SIDSB. For en speider kan et strukturert hull være en potensiell relasjon til en ny talentspeider. Aktører ønsker å opprette relasjoner mellom kontaktpunkter. Aktør A har sine relasjoner til B,C,D,E etc., og deltar således i sin sosiale nettverkskjerne. Aktør F har sine egne relasjoner til aktørene G, H, I etc. A og Fs sosiale nettverk og relasjoner foregår utenom hverandre, men begge kjernene er oppmerksomme og kjenner til den andre. De har ofte en felles plattform som kan være formelt, uformelt, tilfeldig eller planlagt ved at kjernene deltar (hver for seg) i samme sosialiteter (Burt, 1992, 2000). Burt (2005) anvender begrepet *social focus*⁸ om hvilken som helst situasjon der mennesker samles, og tilretteleggingen for nye relasjoner er resultatet av aktiviteten. Slike social focus fungerer ofte som inngangen til relasjoner preget av likhet. Eksempelvis kan det nevnes at et klasserom er et social focus fordi det tilrettelegger for at aktører skaper nye relasjoner til hverandre. Ettersom aktørene befinner seg i et klasserom er likheten preget av alder, kunnskapsnivå og erfaringer. Dette sørger for at elever har mer til felles og det blir enklere å opprette en relasjon. Andre social focus kan være yrker, idretter, inntekt, geografi og tid. Personer som arbeider i samme yrke, men ut ifra ulike skiftplaner, vil ha mindre mulighet til å treffe andre i samme yrke fordi de jobber i forskjellige tider på døgnet.

Ved å snakke sammen og åpne opp for nye bekjenskaper ønsker aktører aktivt å opprette nye relasjoner, man fyller de strukturelle hullene for å tilegne seg nye, sterke og svake, relasjoner man kan benytte seg av. Metodisk foregår dette ofte gjennom bridgingfunksjonen (Schiefløe, 2003). Gjennom disse nye koblingene utvider og snevrer aktører inn de allerede eksisterende nettverkene. De konkurransedyktige fordelene kommer fra tilgang og kontroll av informasjon. Sosiale nettverk som spenner strukturelle hull gir bred og tidlig adgang til, og kontroll over, informasjon. Dette er metoder for å fylle de strukturelle hullene og begrepet *brokerage*, eller megling, anvendes ofte for å forklare dette fenomenet. Strukturelle hull er gapet mellom de sosiale "kjernene" (fig. 2). Sosiale relasjoner kan knytte folk sammen i dette nettverk, eller de kan knytte ukjente sammen (Burt, 1992, 2000, 2002).

⁸ Mangel på et tydelig norsk begrep sørger for at jeg anvender begrepet social focus gjennomgående.



Figur 2; strukturelle hull, bridging og bonding⁹.

Det er et strukturert hull mellom aktør C og G. Begge kan se verdien i å skape en relasjon til den andre og kan således opprette en kontakt (Burt, 2000). Eksempelvis kan en speider ankomme en fotballstadion sammen med tre andre kolleger, og samtidig bli oppmerksom mot en annen gruppe talentspeidere som også er der. Den relasjonen (eller verdien av relasjonen) som kan oppstå mellom to speidere fra, tidligere ukjente, ulike grupperinger vil da være speiderens strukturerte hull. Dersom speideren gjenkjenner dette og er bevisst på det kan han opprette kontakt og slik fylle det strukturerte hullet gjennom bridging.

3.4 Liten-verden-fenomenet

I sosiale sammenhenger treffer mennesker ofte på ukjente, og det viser seg at de har en felles bekjent. Det er sosiale grunner til at de to ukjente deltar i samme sosiale sammenheng og da er det høy sannsynlighet for at de har en felles bekjent, og det er dette som ligger til grunn for social focus (Burt, 2005). Schiefloe (2003) anvender begrepet *kontekstuelle nettverk* om samme fenomen. Et kontekstuell nettverk består av uformelle relasjoner som knyttes sammen og som befinner seg i felles omgivelser. I et organisatorisk perspektiv kan man anvende kontekstuell nettverkstilnærminger for å kartlegge uformelle sosiale relasjoner og få innsyn i blant annet informasjonsflyt.

Slik kan man videre forstå *the small-world phenomenon*¹⁰. Dersom man trekker linjer mellom seg og andre aktører preget av SIDSB vil man se at antall aktører fra seg selv til den man vil nå er færre enn først antatt (Burt, 2005). “The principle that most of us are linked by short chains of acquaintances” beskriver Kleinberg (2000, p. 845). Dette fenomenet er verken fullkomment tilfeldig eller aldeles organisert, men preges av en total sammensetning (Watts,

⁹ Figuren er fritt oversatt og simplifisert fra Burt (2000, p. 349), Burt (2002, p. 151) og Schiefloe (2003, p. 331).

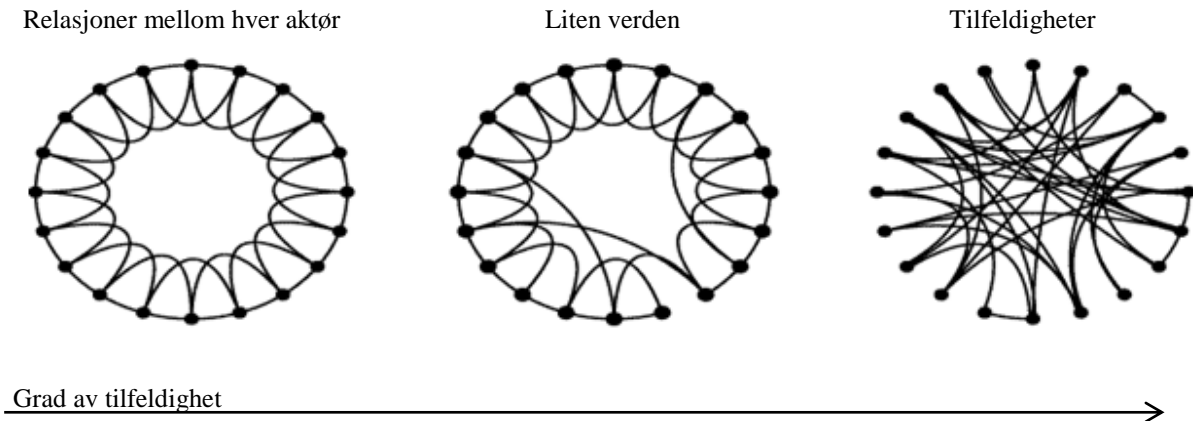
¹⁰ Heretter kalt liten-verden-fenomenet.

2004). Liten-verden-problemet har to grunnleggende komponenter: a) slike korte kjeder er allestedsnærværende, og b) enkeltpersoner kun med lokal informasjon om sitt nettverk er flinke til å finne disse kjedene (Kleinberg, 2000). Liten-verden-fenomenet gir innsikt i hvordan speiderne kan forstå at deres sosiale nettverk er tettere og samtidig større enn det de i utgangspunktet trodde. Dersom speiderne skisserer antall relasjoner fra seg selv til andre, totalt ukjente, vil de ofte oppleve at antall relasjoner er færre enn de regnet med. Dette oppleves fordi tilfeldige møter med andre kan være grunnet i likhet mellom aktører.

Figur 3 viser hvordan liten-verden-fenomenet opptrer i praksis. Relasjonene mellom aktørene er i startfasen preget av sosiale møter i sosiale sammenhenger, der SIDSB sørger for å fylle de strukturelle hullene. Dernest vil antall relasjoner øke i antall og styrke. Dersom de to ukjente har en felles bekjent, er det å anta at den felles bekjente på sin side har egne relasjoner som de to ukjente kan benytte seg av. Slik kan speiderne innse at antall potensielle relasjoner er mindre eller færre enn det de i utgangspunktet hadde forestilt seg (Burt, 2005). Til hverdags kan mennesker oppleve å treffe på ukjente de har en felles bekjent med. Dette kan føles tilfeldig der og da, men slike opplevelser forekommer ofte med en hyppig frekvens og sørger for å kartlegge fenomenet. Ved å finne ut hvor mange mellomliggende bekjente det er fra aktør X er tilknyttet aktør Z kan det skape en oversikt over hans potensielle nettverk. Dersom det måles det samme med aktør A, B, C etc. vil det ende opp med ett nettverkskart som forsøker å illustrere dette (jmf. fig 3) (Milgram, 1967). Tilfeldigheter over tid kan systematiseres og delvis kartlegges, og slik ikke lengre oppfattes som tilfeldigheter.

“Om en person (...) har 100 bekjente i sitt nettverk og hver av disse igjen kjenner 100 andre, blir antallet mulige kontakter (...) 10000. Går vi ett ledd til, blir det teoretiske antallet kontakter en million” (Schiefløe, 2003, p. 324).

Dette vil si at gjennom en persons 100 bekjente er han et kontaktpunkt fra et nettverk på 9900 andre. I praksis vil dette tallet være lavere da sannsynligheten for at flere relasjoner overlapper hverandre øker med antall aktører involvert.



Figur 3; Liten-verden-fenomenet¹¹.

Dersom en speider møter andre speidere under en kamp kan det oppleves som en tilfeldighet. Samtidig er det lite tilfeldig at andre speidere også deltar på kampen. Hvis disse to møtes og det viser seg at de sammen kjenner flere andre speidere er det ikke overraskende siden begge har like forutsetninger for å delta på kampen. Deres typiske likheter sørger for at tilfeldighetene for å ha andre felles kjente er liten. Slik vil tilfeldighetene over tid systematiseres. Disse to, tidligere ukjente, er nå bekjente og deres sosiale nettverk har økt i antall og i styrke. Deres kjennskap vil sørge for at det er større sannsynlighet for å treffe på andre som de også har en felles bekjent med. Slik minker deres opplevelse av verden. En fotballturnering der flere speidere, eller grupperinger av speidere, møtes for å observere de samme spillerne kan forstås som deres social focus. Under disse sammenkomstene kan speiderne oppleve å treffe igjen de samme menneskene som tidligere.

“This makes for a certain level of camaraderie as you tend to run into the same people on every trip, and it can be useful as you learn whose opinion to trust and who is just a bit of a gossip (Karlsen, 2013).

Dette poengterer at mennesker med samme interesser og likheter kan oppleve å treffe tilfeldige andre, selv om det ikke er tilfeldig at akkurat de personene er tilstede. Speidernes opplevelse av tilfeldigheter kan da øke, og slik oppleves talentspeidernes verden å minke.

3.5 Sosial nettverksteori og talentspeiderrollen

De fire begrepene over kan gi en teoretisk forståelse for hvordan man kan øke innsynet i en talentspeiders arbeidsbeskrivelse. I forhold til talentidentifisering kan talentspeidere benytte sitt sosiale nettverk som referanser til sine egne observasjoner. De kan benytte nettverket sitt til å bekrefte eller avkrefte sine potensielle identifikasjoner. Deres sosiale nettverk kan gi

¹¹Figuren er fritt oversatt fra Watts (2004, p. 245).

speidere tilgang og kontroll. Det kan øke speideres fortinn ved at de får flere alternative turneringer, kamper og samlinger å delta på. Dette vil igjen gi speiderne flere spillere å bokføre og øker deres valgmuligheter. Nettverket kan videre anvendes ved at de selv blir referanser for andre speidere. De kan være den som bekrefter eller avkrefter informasjon for andre speidere i andre klubber eller land. Effekten og kvaliteten av talentidentifiseringen som speiderne gjør kan i større grad sikres ved at de anvender sitt sosiale nettverk. Videre kan størrelsen på nettverket påvirke hvorvidt en speider blir en *gatekeeper* for andre, og dermed invitere andre speidere inn i sin verden. Slik vil speideren selv være gjenstand for SIDSB.

4 Metode

Denne delen av studien vil fokusere på metode generelt og mine metodiske valg, samt gjennomføring av metoden. Jeg vil beskrive hva som kjennetegner min metode og hvordan min egen studie passer inn. Mine vitenskapelige forankrede metodevalg er valgt på bakgrunn av mitt fenomen, mitt utvalg og min problemstilling.

I samfunnsvitenskapelige rammer refererer metode til læren om verktøy som kan benyttes til innsamling av informasjon. Det er en systematisk og planlagt måte å undersøke virkeligheten på. Formålene er ofte knyttet til å forstå og fortolke den menneskeskapte virkeligheten, og se årsakene bak hendelser, og meninger bak (sam)handlinger. Metode sørger for at forskere skjerper oppmerksomheten mot noe spesielt eller utvalgt. Slik kan metode forstås som undersøkelsesteknikker for å samle inn, bearbeide, analysere og tolke data på en systematisk måte (Halvorsen, 2003). Samfunnsvitenskapens formål er å etablere kunnskap om hvordan den sosiale virkeligheten ser ut. Samfunnsvitenskapelige undersøkelser bør gjennomføres på en måte som skaper kunnskap som i størst mulig grad kan diskuteres og etterprøves. De viktigste kjennetegnene ved metode er systematikk, grundighet og åpenhet. Forskere anvender metode for å synliggjøre om deres antagelser er i overensstemmelse med virkeligheten og da bør bevisbyrden veie tungt. *Methodos* (gr.) betyr å følge en bestemt vei mot et mål (Johannessen, Tuft, & Kristoffersen, 2004; Warren, 2002). Å følge en bestemt vei kan fortolkes som at metodevalgene foregår på bakgrunn av hvilket mål forskeren ønsker å nå. Det forteller at metodevalgene bør passe for hele studien generelt. Dersom metoden er vitenskapelig forankret vil forskeren i større grad rettferdiggjøre sin metodiske valg. Derfor er det av betydning å presentere hvilket vitenskapsideal som ligger til grunn for metodevalg.

4.1 Vitenskapsideal

Naturvitenskapelig anlagte problemstillinger forutsetter ofte en absolutt sannhet av lovmessige sammenhenger eller kausalforhold. I et fagfelt som matematikk vil ontologisk anlagt vitenskap som algoritmer og ligninger kun ha én sannhet. Innen fysikkens fagfelt vil teorier direkte bekrefte eller avkrefte vår forstand om verden. Ifølge moderne fenomenologi kan vitenskap fremstilles logisk og eksakt. Derfor kan samfunnsvitenskapelige felt som sosiologi, psykologi og antropologi i større grad være preget av et forklarende epistemologisk paradigme. Innen slike fagfelt er forskere i større grad på utkikk etter å belyse hvorfor foran hvordan. De søker etter å forklare hvorfor årsakssammenhengen er slik den er, og de har mindre fokus på hvordan variabler henger sammen. Fenomenologi forteller oss hvordan fenomener fremtrer fra et førstepersonsperspektiv. Det viser til hvordan aktører forstår verden

rundt seg i interaksjon med andre. Sosialkonstruksjonismen lærer oss at samfunnet ikke er objektivt, men samfunnsskapt, og man forstår den på bakgrunn av ulike sosiale faktorer. Dette forklarer hvordan samme fenomen kan oppfattes, tolkes og forstås ulikt avhengig av individet (Fjørtoft et al., 2011; Ringdal, 2007; Tjora, 2010).

Et eksplorerende perspektiv brukes dersom forskeren vet lite om fenomenet på forhånd. Eksplorative studier har som formål å utforske eller undersøke fenomener som er mindre kjente eller helt ukjente. Denne type undersøkelser kan ha som mål å identifisere interessante forskningsspørsmål som forskere kan se nærmere på i fremtiden (Johannessen, et al., 2004; Tjora, 2010). I norsk fotballsammenheng virker det som at klubbene har liten kultur og tradisjon for å ha speidere, derfor er populasjonen lav, og utvalget deretter. Dette rettferdiggjør en kvalitativ tilnærming, og vitenskapsidealet er derfor et hermeneutisk og eksplorativt perspektiv. Hermeneutikken, også kalt tolkningslæren, er primært ikke opptatt av å avdekke årsakssammenhenger, men fokuserer heller på forståelsen av handlinger, ved å se på bakenforliggende intensjoner. Hermeneutiske tradisjoner vektlegger en fortolkende tilnærming til mennesker og samfunn. Den skiller mellom fysiske og sosiale fenomener innen samfunnsvitenskapen, og avviser dermed det naturvitenskapelige vitenskapsidealet. Den hermeneutiske sirkel forteller at hver fortolkning foregår i bevegelse mellom kontekstens fortolkning, det man skal fortolke og vår egen forståelse. Delenes fortolkelse avhenger av helhetens fortolkelse, og helhetens fortolkelse avhenger av kontekstens fortolkelse (Fjørtoft, et al., 2011; Halvorsen, 2003; Johannessen, et al., 2004). Innenfor humanistisk vitenskapstradisjon har kvalitativ metode formål å undersøke karakteristika og egenskaper ved fenomener, mens kvantitative metoder fokuserer på effekten (Widerberg, 2001).

Kvalitet i kvalitativ forskning refererer ofte til innsyn og refleksjon i den samlede forskningsprosessen. Ved å se mot filosofiske, sosialteoretiske og metodologiske felt kan forskere styrke sin studie. Etikk og moral er grunnleggende filosofiske tilnærminger som de kan anvende for å oppnå en bedre forståelse av sammenhengen mellom virkeligheten og menneskene i den. Videre forteller filosofien til Karl Popper at fakta aldri er objektiv, men sosialt konstruert av aktørers subjektive forståelse av virkeligheten. Som forsker bør fokuset ligge i å falsifisere tidligere funn, foran å bekrefte de. Sosialteoretisk kan forskere bedre beskrive og kartlegge forholdet mellom teori, empiri og metode. Dette kan minke avstanden mellom de tre og øke forståelsen av virkeligheten. Metodologien forteller at forskere utelukkende bør anvende de metodiske tilnærmingene som passer best overens med hva en forsker på. På det sosiologiske feltet er den stereotypiske tolkningen av kvalitativ data på

konteksten, mens den kvantitative metoden fokuserer på svar som en enhet (Ringdal, 2007; Seale, 2004).

4.2 Kvalitativ metode

“Vi søker gjennom de kvalitative metodene å identifisere hvordan det sosiale skapes ved handling, interaksjon og meningsdanning” (Tjora, 2010, pp. 18-19). Metode skilles mellom en kvantitativ og en kvalitativ tilnærming, selv om begge kan anvendes. Begge er viktige paradigmer for å anskaffe eller generere informasjon om samfunnet og analysere det, og slik skape kunnskap (Jacobsen, 2005; Tjora, 2010). Den kvalitative tilnærming kan plukke ut mekanismer mellom variabler og fokusere på *hvorfor* årsakssammenhengen er slik den er. Metoden fokuserer på fortolkning og forståelse foran forklaring. Kvalitativ forskning tar ofte utgangspunkt i en eller flere teoretisk retninger for å definere rammen av hva som er interessant for problemstillingen innen et spesielt fagfelt (Tjora, 2010).

Kvalitativ metode har ofte en mer induktiv fremgangsmåte foran en deduktiv. En induktiv studie er ofte empirisk og eksplorativt drevet. Induktiv metode anvendes også idet man forsøker å trekke slutninger fra et enkelt tilfelle, eller et begrenset antall enkelttilfeller, til en generell regel. Deduktiv metode refererer til teoridrevet forskning, og metode som trekker slutninger fra en generell regel til enkelttilfeller (Barbour, 2008; Tjora, 2010). Kvalitativ metoden kjennetegnes med få informanter, men med et mer inngående og dypere forhold til hver informant (Jacobsen, 2005; Tjora, 2010). Kvalitative metoder er også preget av nærhet mellom forsker og informant, de opplever et større preg av jeg-du istedenfor jeg-det. I etterbehandlingen av data er kvalitativ empiri uendret. Presentasjon av en kvalitativ studie er ofte preget av sitater foran opptelling (Halvorsen, 2003). I dag er kvalitative metoder blitt mer anvendt på det samfunnsvitenskapelige felt. Et kvalitativt utgangspunkt gir grunnlag for fortolkningen av sosiale fenomener, der forståelsen av dem står i sentrum. Å velge kvalitativ metode i en studie avhenger av tema og problemstilling (Thagaard, 2009). Innen kvalitativ metode er personintervju ofte anvendt.

4.3 Intervju

“Interviewing is currently *the* central resource through which contemporary social science engages and with issues that concern it” (Rapley, 2004, p. 15). Det fenomenologiske aspektet ved kvalitative intervju sørger for at det er en mellommenneskelig dialog mellom forsker og informant. Fenomenologien fokuserer på informantenes subjektive forståelse og opplevelse av erfaringer. Det vil si at fenomenologi anses som interessen for et sosialt fenomen fra informantens subjektive synsvinkel, og skiller seg fra den objektive, ytre verden (Thagaard,

2009). Informantene skal beskrive verden slik den oppleves ut ifra deres forståelsen av den menneskeskapte virkeligheten. Forskere ønsker å beskrive det gitte så presist og fullstendig som mulig, der de fokuserer på å beskrive foran å forklare eller analysere (Kvale & Brinkmann, 2009).

Samtale eller intervju foregår oftest muntlig mellom forsker og informant, og det lar informanten føre ordet. Intervju blir relevant idet forskeren er interessert i fenomener som allerede har skjedd og når observasjon er utelukkende (Flick, 2009; Halvorsen, 2003). Intervju gjennomføres også dersom oppgavens logikk legger føringer for det. Gjennom intervju kan forskeren oppsøke eksperter på sitt fenomen, og slik få tilgang til førstehåndskunnskap om temaet. Ustrukturerte intervjuer kan forstås som en tematisk samtale. Forskeren har sine intensjoner og styrer samtalen inn mot de (Flick, 2009; Gillham, 2000). Gjennom å stille åpne spørsmål og komme med stikkordssetninger åpner det opp for at samtalen skjer på informantens premisser og samtalen får en naturlig flyt (Flick, 2009). Intervjuer er mer usystematiske, ustrukturerte og uformelle, mens spørreskjemaer kan oppfattes som strukturerte og formelle (Tjora, 2010).

Sammenlignet med jobbintervjuer, sjekking på byen, styremøter og Stortingets spørretime skiller personintervju seg gjennom en større tilstedeværelse av nærhet og intimitet. Samtalene kan etterligne vennskapelig prat, og i noen tilfeller føre til vennskap, selv om forskerens agenda ofte er å innhente informasjon (Johnson, 2002). Slike intervju gjenkjennes ofte ved informantens vilje til å dele intime, nære og personlige historier, erfaringer, meninger eller ideologier (Marshall & Roseman, 2006) og kan forstås som “a conversation with a purpose” (ibid, p. 101). Formålet med majoriteten av intervjuer er å uthente tolkninger og forståelser foran fakta. De kan betegnes som en dialog mellom forsker og informant der de snakker og lytter til hverandre fra forskjellige standpunkt, foran en stabil og uforanderlig enhet (Gillham, 2000). Intervjuer deles ofte i syv ulike stadier; tematisering, design, intervju, transkribering, analyse, verifisere og rapportere¹² (Kvale & Brinkmann, 2009; Warren, 2002).

4.3.1 Intervjuguide

Semi-strukturerte intervjuer kjennetegnes av bruken av en overordnet intervjuguide som tar utgangspunkt for intervjuet, der spørsmål, temaer og rekkefølge kan varieres - man beveger seg frem og tilbake i samtalen (Johannessen, et al., 2004). Den er et redskap for å holde oversikten over spørsmålene, temaet og samtalen generelt (Kvale & Brinkmann, 2009).

¹² Se Kvale & Brinkmann (2009) kap. 6, Warren (2002, p. 86) eller Johannessen, et al (2004, p. 144) for utredning av de syv stadiene.

Guiden hjelper forskeren med å holde oversikten slik at han er bedre sikret til å få den informasjonen han er ute etter. Den kan legges opp tematisk og slik kan forskeren styre samtalen. Intervjuguiden har oftest utgangspunkt i problemstillingen og teorien(e) (Halvorsen, 2003). Spørsmålene eller notatene i en guide bør være oppbygd slik at både forsker og informant har samme oppfatning av spørsmålene (Ringdal, 2007). Dette vil minke graden av målefeil og således styrke intervjuguidens gyldighet. Intervjuguider til semi-strukturerte intervjuer er ofte delt i fire med en 1) innledning bestående av forskerens presentasjon, formaliteter og konfidensialitet, 2) faktaspørsmål som krever korte og enkle svar, 3) kompliserte og sensitive spørsmål som tar for seg informantens erfaringer, meninger, tolkninger og forståelse og en 4) avslutning bestående av avsluttende og oppsummerende kommentarer¹³ (Johannessen, et al., 2004).

4.3.2 Telefonintervju

“Telephone interviewing (...) is very difficult to do well” (Gillham, 2000, p. 12). Intervju via telefon er likevel praktisk når det foreligger store geografiske avstander mellom forsker og informant. Det er også tidssparende da forskeren unngår å bruke tid på å komme seg til og fra informanten. Dersom den geografiske avstanden er stor vil det i tillegg være økonomisk lønnsomt å gjennomføre intervjuene per telefon. Forskerens ansvar om å ikke kaste bort tiden til informantene sikres i større grad gjennom telefonintervju (Gillham, 2000; Opdenakker, 2006). Informantens opplevelse av anonymitet, følelse om avstand og tilbøyelighet til å snakke om sensitive temaer ses på som fordelaktige ved telefonintervju. Dette gjelder sensitive temaer uttrykt av forlegenhet, skam og pinlighet (Sturges & Hanrahan, 2004). Samtidig vil ikke informantene bli påminnet om at intervjuet blir tatt opp på bånd. Forskerinformantforhold er ofte preget av en asymmetrisk maktbalanse i favør forskeren. Denne maktbalansen vil være mindre tilstede i telefonintervju foran ansikt til ansikt intervju (Glesne, 2006). Det man mister i forhold til ansikt til ansikt intervju er blant annet informasjon knyttet til kroppsspråk, mimikk, klesvalg og utseende generelt. Ved sensitive temaer kan man oppleve å uttrykke mindre sympati og empati til informanten i telefonintervju (Irvine, Drew, & Sainsbury, 2013). Sensitive temaer knyttet til emosjonell smerte viser seg å være enklere for informanten å dele med forskeren i ansikt til ansikt intervju (Sturges & Hanrahan, 2004). Ansikt til ansikt intervjuer oppleves oftere som mer naturlig pregede samtaler siden småprat, vitsing, o.l. er hyppigere representert enn i telefonintervju (Irvine, et al., 2013).

¹³ Se vedlegg 4 for intervjuguiden.

4.4 Utvalg

Informantene er strategisk utvalgt. Det vil si at informantene er rekruttert gjennom et representativt utvalg fra populasjonen slik at man i større grad kan overføre funnene til populasjonen det ønskes å si noe om (Warren, 2002). Utvelgelsen er viktig fordi prosessen har stor innflytelse på analysen. Utvalget påvirker i tillegg hvilke konklusjoner man kan trekke og hvor mye tillit konklusjonene oppnår (Johannessen, et al., 2004). Utvalget i denne studien er strategisk fordi det er populasjonen talentspeidere i Norge som står i senter.

Det var totalt fem informanter som deltok i studien og stilte til intervju. Samtlige informanter besitter enten skandinavisk og/eller internasjonal kunnskap om emnet. Erfaringsmessig skiller informantene seg fra lite til mye erfaring. Som speider har tre av informantene mindre enn tre års kompetanse, mens to har lengre enn ti års erfaring som speider. De tre med færre enn tre års erfaring som speider besitter skandinavisk kunnskap, mens de to med mer enn ti års erfaring har internasjonal kunnskap om speiding. Samtlige informanter har jobbet i og med fotball i flere tiår og innehar slik internasjonal erfaring og kompetanse utover speiderrollen. Samtlige informanter besitter, eller har besittet yrkestittelen speider i løpet av yrkeskarrieren.

4.5 Etiske betraktninger

Det foreligger ingen internasjonal regulering eller overordnet enighet av etiske betraktninger innen forskning. Det er likevel tre prinsipper den vestlige verden opptrer i tråd med for etiske tilnærminger; 1) koder og samtykke, 2) konfidensialitet og 3) tillit. Koder og samtykke viser til informanters rett til å vite hva de deltar i, hva deres bidrag skal anvendes til, og at de uten å oppgi noe grunn kan trekke seg når som helst under prosessen. Konfidensialitet refererer til forskerens plikt til å holde informanten anonym. Forskeren skal forsvare informantens identitet. Kun informasjonen som er relevant skal anvendes i studier. Informanter informeres ofte om dette gjennom koder og samtykke. Tillit omhandler forskerens ansvar til å bevare informantens bidrag. Informantens bidrag skal behandles respektfullt som en avgjørende kilde for forskeren. Forskeren skal opptre hyggelig, objektivt og interessert for å unngå å dømme eller angripe informantens standpunkt/tema. Forskeren har ansvar for å opptre objektivt slik at informanten unngår å oppleve ledende spørsmål, som kan føre til at informanten forteller noe som han/hun ikke ønsker (Barbour, 2008; Ryen, 2004; Thagaard, 2009).

Ved å skrive og utgi et informert samtykke til informantene sørger forskeren for å sikre informantens rettigheter og deltagelse, og kan oppleves som en trygghet. Et informert samtykke sikrer konfidensialitet, anonymitet, hvem som har adgang til informasjonen, hva den skal brukes til, hvorfor deres bidrag er relevant, hva som skjer med datamaterialet etter

endte prosjekt, eventuelle fordeler og ulemper ved deltagelse og hva som er formålet med forskningen (Kvale, 1997; Thagaard, 2009; Warren, 2002).

4.6 Eget studie

Dette er en casestudie av én yrkesgruppe, og har en kvalitativ metode der semistrukturerte personintervjuer har blitt gjennomført over telefon. Siden det foreligger få studier innen tematikken i Norge har jeg et eksplorerende perspektiv. I intervjuguidens fire deler er punkt én; innledning bestående av forskerens presentasjon, formaliteter og konfidensialitet. For denne studien refererer punkt én, innledning, til samtykkeskjemaet¹⁴.

Gyldighet handler om å stille de riktige spørsmålene for å sikre seg de riktige svarene. Det vil si at man spør om det man ønsker å få svar på. Spørsmålene bør være oppbygd slik at både forsker og informant har samme oppfatning av spørsmålene (Ringdal, 2007). Videre kan man si at gyldighet i kvalitative undersøkelser dreier seg om i hvilken grad forskerens funn på en riktig måte reflekterer formålet med studien (Johannessen, et al., 2004, p. 195).

Intervjuguiden er bygd opp slik at jeg selv kan definere og endre samtalen underveis. Det er gjort fordi jeg ønsker å være sikker på at informantene har samme oppfatning av spørsmålene som meg. Tematikken i studien er i liten grad preget av sensitive temaer, men informantenes tilbøyelighet til å snakke om sitt sosiale nettverk kan oppleves som inntrengende. Under intervjuene var jeg påpasselig med å konkretisere at jeg kun var interessert i deres arbeidsrelaterte sosiale nettverk, og at de ikke behøvde å nevne noen personnavn. Deres relasjoner til nære kjennskap var irrelevant, såfremt de ikke var overlappende. Kroppsspråk, mimikk, utseende og klesvalg er av liten betydning i forhold til problemstillingen og temaet fordi det er deres sosiale nettverk jeg er interessert i. Utvalget av informantene preges av problemstillingen. Formålet er likevel ikke å generalisere funnene i denne studien til norske talentspeidere generelt, men heller øke forståelsen av deres opplevelse av rollen.

Informantene ble rekruttert gjennom offisielle yrkestitler på offisielle hjemmesider til ulike fotballklubber på nasjonalt nivå i Norge, og gjennom tidligere arbeidstitler. Kontakt ble opprettet gjennom telefonsamtaler og en påfølgende e-post som inneholdt samtykkeskjema ble utsendt ved førstegangskontakt. Samtlige informanter som deltok i studien har årelange erfaringer med å bli intervjuet. I tillegg ble det søkt godkjenning av forskningsprosjektet til Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD). Dette

¹⁴ Se vedlegg 3 for samtykke.

formaliserer prosjektet og sikrer informantenes personvern ytterligere¹⁵. I analysen er samtlig gjenkjennbar informasjon omkodet¹⁶. Samme uke som oppgaven ble formelt levert til sensur av universitetet ble samtlige originaler og kopier av intervjuene slettet fra alle lagringsplattformene. Dette gjaldt både lydfiler og de transkriberte intervjuene. Alle mailkorrespondanser med informantene ble også slettet, i tillegg til telefonnumrene deres.

Gyldigheten økes dersom det gjennomføres pilotstudier. Gjennom pilotstudier tilegner forskeren seg erfaringer knyttet til metoden. Pilotstudier bør fokusere på intervjuteknikker, språk, kroppsspråk, mimikk etc. foran informasjonsinnhenting (Gillham, 2000; Glesne, 2006). For denne studien ble det på grunn av en liten populasjon og tidsmessige årsaker ikke gjennomført en pilotstudie med personer som ligner utvalget. Det ble likevel gjennomført et intervju av en ufaglært før selve intervjuene med informantene ble gjennomført. Dette sørget for at jeg endret uttrykksmåte ved noen tilfeller.

Kvalitativt arbeid har også mottatt kritikk på grunn av sin Machiavelliske tolkning av arbeid, der man skriver det folk vil høre (Seale, 2004). En gjennomgående kritikk av intervju som kvalitativ metode er at funnene ikke kan generaliseres på grunn av for få informanter, og den eksterne gyldigheten vil medføre problemer. Gyldigheten i kvalitative studier kan svekkes siden forskeren kan oppleve å komme for nært informanten og temaet og dermed minke sin objektivitet og kritiske evnen (Jacobsen, 2005; Kvale & Brinkmann, 2009). Forskerens forhold til informanten kan påvirke gyldigheten. Dersom informanten har et tidligere etablert forhold til forskeren kan det svekke gyldigheten, men hvis det er totalt ukjente personer er sannsynligheten for målefeil mindre (Glesne, 2006). Innen kvalitativ forskning er reliabilitet lite hensiktsmessig fordi det ikke benyttes strukturerte datainnsamlingsteknikker, det er verdiladet og kontekstavhengig, og forskeren deltar subjektiv i prosessen (Tjora, 2010).

Jeg hadde på forhånd av intervjuene ingen etablerte forhold med informantene. Jeg kjente kun til navnene på informantene gjennom deres rennammé. Lite personlig kjennskap til informantene sørger for at maktbalansen er i min favør. Dette kan øke målefeil og svekke gyldigheten, men på grunn av avstanden gjennom telefonintervju vil gyldigheten øke siden maktbalansen er noe utjevnet. I tillegg sørger lite kjennskap i større grad for å måle det en er ute etter og ikke selve forholdet mellom informantene og meg selv. På grunn av et eksplorerende og hermeneutisk perspektiv forankret i lite empiri, få referanserammer, en liten

¹⁵ Se vedlegg 5 for bekreftelse fra NSD.

¹⁶ Se kapittel 6.1 Omkoding for mer informasjon.

populasjon og et lite utvalg, er ikke formålet å overføre funnene i studien til talentspeidere i Norge generelt. Studien har et større fokus på enkeltpersoner og det sosiale miljøet, og ser på forholdet mellom individ og situasjon fra et deduktivt perspektiv (Halvorsen, 2003; Johannessen, et al., 2004).

Det ble gjennomført totalt fem individuelle intervjuer med fem ulike speidere i tidsperioden januar/februar 2013. Årsaksforhold som tid, økonomi og geografi sørget for at intervjuene ble gjennomført via telefonsamtaler. Samtidig virket det mest beleilig for informantene å ta intervjuene gjennom telefon. Det ble anvendt båndopptaker under intervjuene for å sikre at ingen informasjon gikk tapt. I tillegg ble det gjort fortløpende notater av den mest relevante informasjonen, også for å endre, utelukke og legge til spørsmål og innvendinger/kommentarer underveis. Intervjuene ble gjennomført i stille og rolige omgivelser. Intervjuene varte mellom 30 og 60 minutter. Lengden vil påvirke analysen. De lengste intervjuene var med de mest erfarne speiderne. Dette sørger for at samlet vil deres bidrag bli uttrykt oftere. Dette kan svekke gyldigheten siden analysen preges av de med mest erfaring, og således blir det viet mindre plass til de speiderne med mindre erfaring. Dersom man ikke er oppmerksom på dette fenomenet kan analysen gi en feilaktig fortolkningsramme. Jeg opplevde samtlige informanter som snakkesalige og hjelpsomme. Samtlige informerte om at de kunne kontaktes på nytt i ettertid for flere samtaler. Samtalene ble i ettertid transkribert for grammatiske forhold og lokal dialekt. Informantene hadde på forhånd mottatt et informert samtykke der tematikken og hva jeg ønsket å forske på ble presentert. Det ble redegjort for lengden av intervjuet, bruk av båndopptaket og personvern. Intervjuguiden ble aktivt anvendt underveis i samtlige intervjuer. Intervjuguiden er lagt opp slik at den stiller en del åpne spørsmål slik at informantene oppfordres til å ha ordet. I få tilfeller opplevde jeg at jeg selv måtte være mer aktiv i samtalen for å få informantene til å snakke.

5 Analyse

I de kommende kapitlene vil jeg gjøre en analytisk presentasjon av intervjuene med speidere i lys av mine teoretiske rammer. Til grunn for analysen ligger mine egne intervjuer med de ulike speiderne. Analysen vil være en diskusjon av speiderrollen, og speiderens sosiale nettverk. Problemstillingen min er todelt og legger slik føringer for analysen. For å bevare informantenes deltagelse vil det først bli en kort presentasjon om hvordan jeg har omkodet informasjonen jeg har fått.

Jeg vil i første del, kapittel seks, redegjøre og diskutere talentspeiderrollens innhold. Jeg ønsker å gå i dybden av hva rollen består av. Det vil være en overordnet forståelse av hva en talentspeiderrolle består av, fulgt av en inndeling av rollebeskrivelsen i mindre deler. Denne bolken refererer til delen av problemstillingen som lyder; *hvordan beskriver norske talentspeidere i fotball talentspeiderrollen?*

I kapittel syv, vil jeg diskutere hvordan de teoretiske begrepene kan gi en samlet forståelse av speiderens sosiale nettverk. Jeg vil forsøke å øke innsikten i speiderens arbeidsrelaterte sosiale nettverk. Speiderrollen vil bli diskutert i lys av sosiale nettverk, styrken i de svake bånd, strukturelle hull og liten-verden-fenomenet. Det vil videre bli diskutert hvordan speidernes selvinnsett og selvbevissthet kan påvirke det sosiale nettverket. Denne delen referer til andre del av problemstillingen min; *hvordan forstår talentspeiderne selv betydningen av sitt arbeidsrelaterte sosiale nettverk?*

I analysens siste del, kapittel åtte fokuseres det på å gi en bedre forståelse for hvordan et sosialt nettverk kan utspille seg i talentspeiderrollen. Til slutt vil jeg rette fokuset mot talentspeiderrollen og den norske kulturen for anvendelse av talentspeidere. Det vil diskuteres fordeler og ulemper ved å ha og anvende talentspeidere, og hvordan kulturen for anvendelsen av en talentspeiderrolle er i Norge. Den eventuelt økonomiske gevinsten for fotballklubber vil rettferdiggjøre talentspeiderrollen i større grad.

5.1 Omkoding

I løpet av analysen vil det bli presentert en del sitater fra informantene. Sitater er kun deler av hele samtaler og illustrerer således ikke fullstendig hva informantene mener, men sitatene vil uansett legge føringer for en forståelse av situasjoner, og anvendes for å understreke eller fremheve relevante poeng. Siden deltagerne i denne studien er anonymisert vil ingen personnavn komme frem. Jeg ønsker heller ikke å nevne klubbnavn. Dette har ført til at jeg

omkoder en del informasjon (tabell 1). Det er et skille i antall år med erfaring mellom speiderne, og dette vil sette tonen for analysen, siden de med mest erfaring vil bli sitert oftere.

Tabell 1, omkoding.

Kode	Betyr
S1	Speider 1*
S2	Speider 2*
S3	Speider 3**
S4	Speider 4**
S5	Speider 5**
NS1, NS2 etc.	Nasjonal spiller 1
IS1, IS2 etc.	Internasjonal spiller 1
K1, K2 etc.	Kollega 1
NK1, NK2 etc.	Nasjonal klubb 1
IK1, IK2 etc.	Internasjonal klubb 1

*Speider 1 og 2 har mer enn 10 års erfaring som speider.

**Speider 3, 4 og 5 har mindre enn 3 års erfaring som speider.

Eksempel på hvordan direkte sitater fra intervjuene med speiderne vil se ut;

“Direkte sitat”. S1

Dersom sitatene er stykket opp vil tegnene (...) markere for dette. Det sørger for å korte ned sitater uten at det går på bekostning av innholdet eller poenget. I de sitatene hvor jeg selv har redigert inn noe vil det markeres med [...]. Dette vil ikke stå i kursiv. Geografiske egennavn vil tidvis sensureres. Dersom det kan være gjenkjennbar informasjon knyttet til stedsnavn vil ikke dette komme frem.

6 Analyse del I: Talentspeiderrollens innhold og beskrivelse

I dette kapittelet vil det bli redegjort for hva talentspeiderrollen består av ifølge talentspeiderne selv. Det fokuseres på speidernes rollebeskrivelser og deres arbeidsoppgaver og krav. Det er informantenes egne og personlige forståelser og beskrivelser av rollen som vil komme frem. Videre diskuteres talentspeiderrollen som fire mindre og avgrensede roller. Disse rollene frembringer ulike forståelser og beskrivelser av talentspeiderrollen.

6.1 Talentspeidernes rollebeskrivelse

Talentspeideren skal i grunnleggende forstand identifisere spilleres potensialer, og i hvor stor grad det kan trenes og påvirkes. Han/hun skal identifisere de spillerne som kan tjene laget økonomisk og sportslig over lengre tid (Bird, 2011; Blair, 2012; Coggin, 2012; Howe, et al., 1998). For å kartlegge talentspeiderrollens innhold og beskrivelse svarte informantene på spørsmål om hva en speiderrolle er for dem selv. Samtlige speidere i denne studien virker å ha en lik forståelse av speidernes grunnleggende arbeidsoppgave, og S2 fremstiller dette på en konsis måte.

“Det handler om å analysere spillere. Mitt ansvar er spillerlogistikk, både [spillere] ut og inn. Jeg lager prospekter for spillere som er aktuelle for NK1”. S2

Speiderne bekrefter også at deres hovedoppgave er å finne de spillerne som klubben er ute etter. Talentidentifisering kan forstås som vitenskapen om å trekke slutninger angående utøvere. Essensen handler om å se de fremtidige potensialene og verdiene i unge utøvere og hva de kan berike idretten eller laget med på sikt (Williams & Franks, 1998; Williams & Reilly, 2000; Wolstencroft, 2002b). S1 utdyper dette ved å fokusere på hvorfor en speiders oppgave kan være viktig og hvordan speideren kan tjene klubben sin.

“Angående min egen jobb så har NK2 vurdert at jeg kan være behjelpelig med å skaffe NK2 bedre spillere enn de kan skaffe seg ved nullspeiding”. S1

Her viser S1 hvordan talentspeidere rettferdiggjøres gjennom deres bidrag til klubber. Det fremheves at klubber kan finne bedre (og rimeligere) spillere ved anvendelse av speidere. Talentidentifikasjon blir av mange betraktet som viktig. Både innen idrett, kunst, musikk, utdanning og kultur generelt, er speidere ute etter å definere de beste metodene for å identifisere talenter (Wolstencroft, 2002b). Det er speidernes ansvar å beholde oversikten over klubbens behov etter spillere og hvilke spillere som er overflødige. I tillegg til å skape oversikt over aktuelle spillere, bør speidere også ha kontroll på sin egen klubb. Klubbene har behov for å supplere laget med nye spillere (Sæther, 2004). Det vil si at speiderne skal ha oversikt både over hvilke spillere klubben ønsker å signere og hvilke de ønsker å selge. S4 viser til

samme forståelse av deres hovedoppgave, men understreker dimensjonen om spillere i egen klubb, som S2 nevnte ovenfor.

“Det er speiderne som har oversikt over hvilke spillere de [klubben] har og hvilke de behøver å få inn dørene”. S4

Denne dimensjonen sørger for at det kan være enklere å utelukke en del spillere, siden de kjenner behovet eller etterspørselen til klubben bedre. De vet at klubben er sterkt bemannet i en spesiell rolle, og kan dermed utelukke identifisering av spillere som besitter akkurat den rollen. Speideren skal identifisere spillere over flere land og ulike nivå, og kjenne igjen styrkene og svakhetene til spillerne med ulik bakgrunn. Det vil si at speiderne må gjenkjenne gode ferdigheter i ulike kontekster. Samtlige av speiderne som stilte til intervju jobber utover Norges landegrenser. De er nøye på å kategorisere geografiske begrensninger, noe som uttrykkes av S5.

“Han [talentspeideren] skal kunne kartlegge spillere lokalt og nasjonalt. For oss er det lokalområdet som er mest aktuelt, men også Norden er av interesse”. S5

En geografisk avgrensning kan sørge for et mer intenst arbeid mot ett marked, der de får analysert spillere mer i dybden, sammenlignet med et større geografisk område. Det å kjenne igjen potensialer på tvers av nivå er derfor viktig. Det er antageligvis forskjell på en lokal tolv år gammel gutt og en 16 år gammel landslagsspiller, men begge kan i teorien være aktuelle fordi konteksten er ulik for dem begge. Talentidentifisering er grunnsteinen i speideryrket. Deres oppgaver om å observere, kartlegge, vurdere og skille spillere fra hverandre og plukke frem de aktuelle spillerne kan by på utfordringer. Derfor er det av interesse at talentspeiderens hovedoppgave også er deres største utfordring, noe S1 reflekterer over.

“Kort fortalt er den største utfordringen å finne riktig spiller til rett pris. (...) Utfordringen er vel å finne den spilleren til den tilnærmede prisen som er beste egnet”. S1

Effektivitet er en viktig del av arbeidet talentspeidere gjør. Speidernes arbeidet blir ofte målt opp hvor effektive de er. Speiderne bør skille mellom de riktige og de gale kjøpene, herunder skille mellom klubbens behov og spillerens nivå. Hvis en speider anbefaler en god spiller, men klubben har ikke markert et behov for han, så vil det være et galt kjøp. Dette går igjen i speidernes krav om å kjenne til spillerne som allerede er i klubben. Dersom speideren har funnet ut at den ene spilleren er aktuell, har antageligvis også andre speidere trukket samme konklusjon, og derfor er det viktig å handle raskt. Når speiderne kommer over en interessant

spiller legger det press på deres evner til å være effektiv og snarlig. S2 reflekterer over utfordringen, og legger til at tid er avgjørende.

“Det er jo litt følt å si at man handler med mennesker, men man jobber jo ut mot spillere, og den største utfordringen er å være effektiv. Det er mange om beinet og når man har bestemt seg må ting skje relativt fort”. S2

Effekten av speiderrollen er kontinuerlig. Å være effektiv og gjøre et godt og grundig arbeid kan forstås som forbigående fordi klubbene vil hele tiden ha nye behov og nye spillere vil alltid gjøre seg bemerket. Denne faktoren er noe S3 tenker over når han forteller at den jobben de har gjort tidligere i mindre grad avgjør en speiders effektivitet, og at det er det som skjer i nåtid som er den mest tydelige måleenheten. Speidernes jobb er ofte fremtidsrettet og fokusere på nåtiden og på hva som kan komme senere. Dette legger ytterligere press på speiderne og deres evne til å gjøre en god jobb fordi de konkurrerer med andre klubber. Arbeidet deres måles i stor grad på hvilke spillere *de selv* har identifisert.

“Det [den største utfordringen] er vel at jeg lever av resultater. Det spiller ingen rolle om jeg fant et talent i fjor. Det er nå som gjelder. (...) Utfordringen er å være på topp hele tiden. Ha oversikt over spillermarkedet, men også oversikt over de spillerne som vil til NK3. Ofte faller man for en spiller, men han vil ikke til NK3 eller til Norge, så å ha oversikt over både spillermarkedet og oversikt over hvilke spillere som er aktuelle er store utfordringer”. S3

Det virker som at tilskuere eller andre utenforstående måler speidernes kvaliteter opp mot enten stjernekjøp eller bomkjøp. Speiderne i denne studien vektlegger at dette ikke er et reelt bildet av deres oppgaver. De understreker at å takke nei til spillere også er stor og avgjørende del av jobben, men at dette aldri kommer frem.

“Folk måler ofte speidere opp mot hvem de henter, men husk at man bør også måle de man ikke henter. De signeringene man ikke gjør kommer aldri frem i media. Mange er opptatt av hvem speideren har funnet, men det er viktig å si nei til mange. Dette er mer umålbart siden det aldri kommer ut, selv om klubben vet det”. S1

Samtlige informanter i studien er enige i speidernes overordnede hovedoppgave, men alle viser en innsikt i rollen som gjør den mer sammensatt. Rollen består av flere faktorer utover det å identifisere spillere. Av den grunn har jeg kledd ned rollen i fire mindre rollebeskrivelser for å bedre forstå speiderens rolle.

6.2 Talentspeidernes fire roller

En talentspeider kan fylle flere roller. Den overordnende rollen til speidere er identifisering av talenter. Speiderne i studien skiller mellom ulike beskrivelser og forskjeller innad i rollen, men felles er deres oppgave å identifisere spillere som klubber ønsker informasjon om, eller å

signere i overgangsvinduer. Dybdeintervjuene har sørget for mange og lange betraktninger om hva en speider er for informantene. Samtlige speidere har utdypende meninger om hva en speiderrolle består av. Tidligere har S5 poengtert de geografiske betraktningene, mens S4 nevner et fokus mot egen klubb. Både S3 og S5 nevner blant annet et fokus som i mindre grad kommer frem i media; fokuset mot seniorspillere. I tillegg er majoriteten av speiderne i studien rettet mot å skape oversikt og kartlegge spillermarkedet.

På bakgrunn av intervjuene har speiderne selv definert flere rollebeskrivelser. De ulike betraktningene om rollen, som speiderne i studien oppgav, har ført til at jeg har brutt ned speiderrollen i fire underkategorier for å bedre forstå speideryrkets helhet. Basert på intervjuene består speideryrket av flere faktorer som samlet skaper speidernes hovedoppgave. Derfor velger jeg selv å dele speiderrollen inn i fire typer. a) Den statiske rollen som forteller at speidere skal identifisere spillere som *er* gode. b) Den kartleggende rollen, der speidere skal oppnå kunnskap over utviklingen til spillere. c) Den dynamiske og fremtidsrettede rollen som refererer til speidernes ansvar om rettferdiggjøre handlekraft inn mot spillere, og d) Den kortsiktige rollen, som viser til speidernes oppgave om å identifisere voksne og mer “ferdige” spillere¹⁷.

6.2.1 Den statiske rollen

En speiders oppgaver kan deles ned i flere mindre beskrivelser. De skal identifisere og kartlegge spillers ferdigheter, prestasjoner, nivå, repertoar, holdninger og kunnskaper. Det er speidernes oppgave å gjenkjenne hvilke ferdigheter klubber etterspør. I denne rollen skal de observere og identifisere hvem som *er* gode, og ikke hvem som *kan bli* gode. For eksempel kan en speider delta på en kamp der han tidligere ikke har observert noen av spillerne. Det fører til at han må gjenkjenne det nåværende nivået til 22 ulike spillere. Hans oppgave er å skille de beste fra de nest beste, de nest beste fra de tredje beste etc. Denne fasen er i større grad preget av rene prestasjoner. Det fremtidsrettede potensialet er mindre relevant, siden den oppgaven fylles av den dynamiske og fremtidsrettede rollen. Speiderne skal i denne rollen identifisere hvem som er gode her og nå. S1 forteller at det ligger en stor jobb i å sortere ut tips og referanser fra andre, og at det er speidernes ansvar å identifisere hva som skiller de mange ulike spillerne. Dette referer til talentseleksjon som har som formål å identifisere hvilke spillere som er gode på et definert tidspunkt (Vaeyenes, et al., 2008).

¹⁷ Se vedlegg 2 for modell av speidernes fire roller.

“Det som mange ikke tenker så mye på er at det kommer enorme mengder tips inn til fotballklubber hele tiden. Klubbene kan spørre seg selv; hvem er det? hvor god er han? hvor kommer han fra?” S1

Det kan være speidernes første oppgave å finne svar på spørsmålene i sitatet ovenfor. Klubbene aner ikke hvem spilleren(e) er, og de behøver speiderens kompetanse for å finne ut hvor gode de er. Under en observasjon av spillere er det speideren som skal skille spillernes kvaliteter fra hverandre. I startfasen er det antageligvis enklere å skille mellom prestasjoner foran ferdigheter og indirekte forteller S1 ovenfor at det er mange som skal observeres og at det er viktig å skille dem fra hverandre. S3 utdyper den kortsiktige rollen på følgende måte.

“[I begynnelsen] spør jeg om navn, så går jeg inn hos NFF og finner informasjon om spilleren. Når jeg vet hvem det er bruker jeg mine kontakter til å forhøre meg om han. Så oppretter jeg han i min database og lager noen notater om han. Så gjør jeg egentlig ikke noe mer med det, men jeg følger kanskje han tettere neste krestsamling. Så blir interessen større etterhvert”. S3

Talentsleksjon fører med seg et overordnet problem. Dersom en talentspeider er tilstede under en regional samling med mål om å kartlegge spilleres ferdigheter, er det muligheter for at den antatt beste spilleren ikke presterer godt under disse dagen. Selv om spilleren i utgangspunktet besitter et stort potensial, men ikke får det ut under samlingen, er det mindre sannsynlig for at speideren følger opp og overvåker spilleren senere. På denne måten kan fotballen miste talenter. I slike tilfeller jobber speidere med en indirekte tolkning av talentbegrepet som noe statisk og uforanderlig (Abbott & Collins, 2004; Ommundsen, 2009; Simonton, 1999).

Denne rollebeskrivelsen fylles ofte i startfasen av talentidentifisering, og da kan statistiske analyser gi talentspeiderne en indikasjon på spillere og nivå noe S5 reflekterer over.

“Jeg får en indikasjon [gjennom statistiske hjelpemidler] om jeg vil følge han videre. Men man henter ingen basert kun på det. Man må ut å gjøre jobben selv”. S5

Christensen (2009) poengterer at de som observerer spillere anvender sin praktiske forståelse av idrettens typiske bevegelsesmønster, samt treneres oppfattelse av spillernes vilje til å lære og utvikle seg (jmf. holdninger til trening). Derfor kan man forstå at talentspeiderne ofte kjenner på sin egen erfaring foran å lene seg for mye på statistiske data.

“Magefølelsen er sterkest, med det er klart at noe statistikk brukes. Men det kommer an på hva man leter etter. Statistikken bør passe det man er ute etter”. S3

Samtlige speidere i denne studien er oppmerksomme på statistiske målinger, men alle er enige i at de må ut å identifisere aktuelle spillere selv. I tillegg er alle speiderne nøktern til anvendelsen av statistikker på grunn av fotballens typiske egenart. S3 fortsetter.

Man må se spillerne selv, men man kan bruke statistikk som informasjon. Det betyr kanskje mer innledningsvis, når man ikke vet så mye om spilleren. Jeg bruker det mest i begynnelsen, og ikke noe på slutten. Det er lett å kalle noe et talent, men man må kle av talentet litt". S3

Her viser S3 til hvordan statistikk kan være anvendelig i en statisk talentspeiderrolle.

Speiderne kan innhente en del informasjon om spillere før de selv er ute å observerer de.

6.2.2 Den kartleggende rollen

Gjennom den statiske rollen har speideren nå opparbeidet seg informasjon og kunnskap om hvilke spillere som er gode, og på hvilket nivå de ligger. En følgende del av speiderens oppgavebeskrivelse er at de skal overvåke og kontrollere utviklingen til spillerne. Det gjør de gjennom å følge opp spillere over tid og hele tiden oppdatere spillerrapporter. I dette tilfellet gjenkjenner de ikke bare ønskelige ferdighetene, prestasjonene etc., men de skal identifisere hvordan spillerne har utviklet seg. De skal gjenkjenne hvor mye eller lite spillerne har forbedret seg, hvor raskt de har gjort det, og hvor mye mer det er mulig å påvirke de. De spillerne som ble observert i den statiske rollen, vil over tid utvikle seg. Det er speiderens oppgave å finne ut hvor mye eller lite progresjon som har skjedd. S1 forteller at denne delen av jobben innebærer å skape oversikt over det nåværende spillermarkedet. Han får støtte fra S3 som sier at spillere opprettes i databaser slik at de har en referanse på han.

"Jo flere spillere jeg ser over flere kamper jo enklere er det for meg å vurdere tipsene. Og dersom jeg kan alle spillerne i Skandinavia så er det enklere for meg å sortere bort en del spillere og tips." S1

Denne forståelsen av talentidentifisering handler kun om å oppdatere profiler på allerede identifiserte spillere (fra den statiske rollen) for å måle deres progresjon. Denne rollen skal ikke signere, selge eller vise handlekraft mot spillere. De skal kun kartlegge utviklingen. Dette øker speidernes kunnskaper og informasjon om spillere og spillermarked. Denne delen av talentidentifisering er fremtidsrettet og fokuserer på disposisjoner utøverne besitter, og hvor mye ferdighetene kan påvirkes og økes (Vaeyenes, et al., 2008). Speiderne loggfører spillernes karrierer. Slikt arbeid gir speidere større kontroll over spillere og deres ferdigheter. Derfor vil speiderne hele tiden ha noe å sammenligne nye observasjoner med. På denne måten kan man forstå hvordan en speiders arbeid aldri blir ferdig. Det vil kontinuerlig komme nye

spillere som skal identifiseres og senere følges opp. S3 viser til hvordan klubber kan tjene på å ha en oppdatert kartlegging av markedet.

“Jeg oppretter spillerrapporter og når den er oppdater blir den liggende igjen i NK3. Når klubben spør meg om en 17 åring som jeg så da han var 13, har jeg oppdatert informasjon om han”. S3

Dette er en metode for speiderne å fylle den kartleggende rollen på. Det handler om å få kontroll og oversikt over spilleres karrierer. Hvilke spillere speiderne skal kartlegge virker å variere mellom klubber. Også alder kan påvirke hvilke kategorier speiderne eller klubbene ønsker å kartlegge. Kartleggingen krever at speiderne anvender andre for å skape seg et tydeligere bilde. S5 forteller om metoder for å fylle denne rollebeskrivelsen.

“Det gjelder alle spillere i nærområdet fra 12 år og oppover. (...) Og snakke med agenter og andre mellomledd for å sikre informasjonen”. S5

Han forteller at ved å anvende andre aktører og motta referanser på spillere kan speiderne følge utviklingen til en mengde spillere. Speiderne vil antageligvis ønske å være så oppdatert som mulig fordi det vil gi de økt kunnskap om spillere og følgelig økt sikkerhet i deres beslutninger.

Analytiske statistikker har i større grad preget mer individuelle, uavhengige og proaktive, og reaktive idretter siden utøverne ikke er gjensidig avhengig av en direkte koordinering mellom hverandre (Abbott & Collins, 2002). For talentspeidere kan statistiske hjelpemidler bidra til økt kunnskap i mindre kjente markeder. Noen statistikker forteller om antall prosenter i for eksempel treffsikkerhet av pasninger. I fotball kan dette være omstendelig å forstå på grunn av fotballens egenart og relasjonelle sammenhenger mellom spillere. Statistikk kan fremstille en forenklet versjon av spillere og S3 forteller hvordan speiderne kan velge å tolke statistikk.

“Er man ute etter en midtbanespiller og man har fem alternativer og statistikken viser at han ene løper mye mindre enn de andre, blir han fort uaktuell. S3

Statistikk kan hjelpe speiderne å kartlegge marked og spilleres utvikling. Man kan på en metodisk måte sammenligne statistikker hos samme spiller tidlig i sesongen og på slutten av sesongen. For eksempel kan en spiller i begynnelsen av en sesong ha gjennomsnittlig 73 prosent treffsikkerhet på korte pasninger. Samme spiller kan ha økt til 85 prosent på samme parameter. Slik kan speiderne bruke statistikk til å kartlegge utvikling.

6.2.3 Den dynamiske og fremtidsrettede rollen

En tredje del av speidernes rollebeskrivelse handler om å gjenkjenne unge, lovende, fremtidsrettede og potensielle spillere som over tid kan tjene laget. De er således oppmerksomme mot hva det er spillerne mest sannsynlig kan besitte av ferdigheter om noen år. De fokuserer mer på retningen av utviklingen. Speiderne har identifisert positiv eller negativ progresjon hos spillere. Denne kunnskapen og informasjonen om spillerne er oppnådd gjennom den kartleggende rollen. Speidernes kompetanse blir igjen stilt på prøve da mye av tidligere forskningen viser at det er usikkert hvorfor noen blir gode (Ommundsen, 2009; Roaas, 2011; Vaeyenes, et al., 2008). I tillegg forteller empirien at de foretrukne ferdighetene er mange og der alle blir rangert relativt høyt (Mong, 2009; Sæther, 2004). Dette sørger for at speidere mister oversikten fordi det er verre å identifisere hvilke faktorer de bør vektlegge hos spillere. S1 forteller at langsiktighet er viktig og at speiderne ikke tar avgjørelser angående spillere på kort sikt.

“Man må følge med over lang tid. Det man ser i helga er kanskje ikke relevant, men om et år kan spilleren være aktuell”. S1

Denne rollebeskrivelsen skiller seg fra den kartleggende rollen ved at speidere og klubber viser handlekraft inn mot spillere. Den kartleggende rollen har til nå sørget for at speidere har økt kunnskap om spillere og hvordan de har utviklet seg. Denne kunnskapen kan gjøre beslutninger enklere. Speidere kan således vise handlekraft gjennom å kontakte spilleren og fortelle at han kan være aktuell. Forskjellen fra den kartleggende rollen kan også være økt interesse mot spilleren. Det er den kartleggende rollen som har skapt den kunnskapen som gjør spilleren interessant i den dynamiske og fremtidsrettede rollen. For eksempel kan en speider, i den statiske rollen, ha identifisert fire ulike spillere og rangert de på ulike nivå. Den kartleggende rollen har videre kartlagt progresjonen til de samme fire spillerne. Spillere utvikler seg ulikt og den spilleren som var ansett som den beste i den statiske rollen, har forbedret seg lite, mens den antatt dårligste spilleren har hevet seg mye og er nå på et høyere nivå enn den antatt beste. Den dynamiske og fremtidsrettede rollen rettferdiggjør da speidernes beslutninger om å signere eller ikke signere spillere.

Det blir knyttet større usikkerhet til hva som er katalysatoren som gjør talenter til toppspillere (Ommundsen, 2009; Roaas, 2011; Vaeyenes, et al., 2008). Dette kan igjen sørge for at fotballen mister talenter. Det skaper forventninger til speiderne. Det er deres jobb å rettferdiggjøre sine observasjoner av spillere og så riktig som overhodet mulig predikere deres fremtid for arbeidsgiveren. Denne delen av speiderjobben gjenkjennes bedre av en dynamisk

begrepsforståelse av talent. I denne delen av jobben vil speiderne være mer innstilt mot at talent er foranderlig og kan påvirkes og trenes og dermed utvikles (Abbott & Collins, 2004; Ommundsen, 2009; Simonton, 1999). S4 reflekter også over at denne rollebeskrivelsen kan løses ved å følge spillere over tid.

“Man bør følge dem [spillerne] over lengre tid for å skape seg et best mulig bilde”. S4
Å bruke tid til å følge spillere over lengre perioder vil mest sannsynlig gi mer kunnskap om spilleren og følgelig en mer overveid beslutning. Muligheten for å unngå bomkjøp minker dermed. S3 forteller at statistiske analyser kan i noe grad rettferdiggjøre talentspeidernes handlinger mot spillere

Statistikk er interessant - antall mål, målgivende. Hvorfor signere en kantspiller som ikke scorer mål eller leverer målgivende?” S3

Dersom speidere anbefaler spillere med høye målinger på variabler som antall scorede mål eller antall målgivende pasninger kan han ikke sikre seg at treffsikkerheten er overførbar og dermed faller autoriteten og innflytelsen til speideren. En positiv anvendelse sørger for at speideren vil øke sin kunnskap og forståelse om spillere ved å bruke slike analyseverktøy som tilleggsinformasjon og slik lære å kjenne spilleres kvaliteter bedre og raskere. Så fremt speideren er bevisst og reflektert rundt dette vil det styrke hans posisjon.

Disse tre rollene er tenkt i en tenkt tidslinje. I den statiske rollen identifiserer speiderne hvem som er gode, mens den kartleggende rollen identifiserer utviklingen til spillerne, før den dynamiske og fremtidsrettede rollen tilrettelegger for speidernes oppgave å vise handlekraft mot interessante spillere. I denne sammenhengen betyr ikke handlekraft at speiderne faktisk kjøper eller ikke-kjøper spilleren. Handlekraft refererer til at speiderne velger å følge spilleren videre, de kan informere klubben om spilleren, eller de kan fortelle spilleren at han kan være interessant. De holder speider-spiller forholdet varmt.

6.2.4 Den kortsiktige rollen

Den fjerde rollen forteller at det er speidernes oppgave å identifisere hvilke spillere som er gode nå og kan gå inn i laget etter kort tid i klubben. Denne rollen er tenkt utenom tidsperspektivet til de tre foregående rollene, og står dermed alene. Speidere er ikke ene og alene på utkikk etter kommende talenter. De er opptatt av å finne de riktige spillerne som kan spille for klubben på nåværende tidspunkt. I dette tilfellet vil speiderne i større grad fokusere på hvordan spillernes ferdigheter vil passe inn i laget ellers. Denne delen av speidernes

oppgave omhandler ofte seniorspillere. S3 poengterer at speiderrollen har flere dimensjoner ved seg, der den ene handler om “voksne” spillere.

“Jeg har i de fleste år jobbet med unge talenter. Identifisering fra de er 10 til 16 år gamle. Nå jobber jeg samtidig mer med seniorspillere. I all hovedtrekk handler det om å identifisere spillere. Både spillere som er seniorer eller spillere som skal inn i junioravdelingen. Det er verre å identifisere de unge siden de har en mindre arena å vise seg på”. S3

Denne rollebeskrivelsen sørger for at speiderne verdsetter nåværende nivå og kortsiktig utvikling foran potensielt fremtidige nivå og mye positiv utvikling. De er mer ute etter raske resultater. Rollen er også kombinert med hvor tilpasningsdyktig den eventuelle spilleren vil være. Det er viktig at spilleren passer klubbens profil. Typisk for denne rollen er ofte at spillerne er eldre.

Det er i utgangspunktet komplisert å identifisere talenter på grunn av usikkerhet om hvorfor noen slår igjennom (Ommundsen, 2009; Roaas, 2011; Unnithan, et al., 2012; Vaeyenes, et al., 2008). Ovenfor legger S3 til at de unge har en mindre arena å vise seg på, og derfor kan identifiseringen av yngre bli enda mer besværlig. Det fører til et økt fokus mot identifisering av seniorspillere. Identifisering av seniorspillere som er tiltenkt en direkte rolle i laget ved ankomst er preget av en mer statisk begrepsforståelse av talent (Abbott & Collins, 2004; Ommundsen, 2009; Simonton, 1999). Speiderne er på utkikk etter prestasjoner her og nå, med mindre fokus på de fremtidsrettede potensialene. De søker etter spillere som kan bidra på kort sikt. God speiding eller talentidentifisering kan sikre klubben bedre og billigere seniorspillere. Hvilke ferdigheter speidere bør observere og identifisere hos seniorspillere skiller seg fra de ferdighetene som observeres hos unge. S3 forteller at spisskompetanse er mer relevant å identifisere hos seniorspillere enn hos yngre spillere.

“Det er litt annerledes med seniorspillere. En 26 åring er vanskelig å gjøre noe veldig drastisk med. Da må man i større grad identifisere spisskompetanse. Jeg er ute etter spillere som kan gå inn å fylle en rolle. (...) For meg er roller viktig. Hvilke roller som skal fylles og hvem som kan gjøre den beste jobben. Det er ikke tilfeldig når vi signerer spillere. Det er møysommelig arbeid”. S3

Det er i større grad klubben som legger føringer for identifisering av seniorspillere. Det er klubben, ofte treneren og trenerteamet, som vet hvilke roller som behøves å fylles og hva rollen skal fylles med (Sæther, 2004). Slik kan klubben gi retningslinjer til speideren slik at han er best mulig rustet til å finne den rette typen til akkurat den rollen.

“Det er de [klubben] som har oversikt over hvilke spillere de har og hvilke de behøver å få inn dørene (...) derfor er det viktig med tett dialog med trener og sportslig apparat”. S4

Denne rollen er mer preget av størrelsen på klubben. Som speider bør de finne en balansegang mellom å observere og identifisere yngre spillere og spillere som kan tjene laget på kort sikt.

“Å finne en balansegang slik at man får fatt på de riktige talentene. Vi er en liten klubb og må forsikre oss at de rette kommer inn. (...) Det blir å finne de typer som passer i klubben og kan hjelpe NK4 på kort sikt. Ikke bare unge talenter”. S5

Tidligere har det gjennomgående blitt hevdet at speidernes hovedoppgave er å identifisere talenter. De skal identifisere spilleres potensialer og fremtidsutsikter, hvor mye de kan utvikles og trenes. Basert på de ulike tilnærmingene man kan anvende for å forstå en talentspeider, er det av naturlige årsaker å endre talentspeidernes hovedoppgave fra å identifisere potensielle talenter til å identifisere aktuelle spillere. Dette skillet er mest tydelig gjennom den dynamiske og fremtidsrettede rollen og seniorrollen. I denne rollebeskrivelsen er det er i større grad klubbene som legger føringer for hvilken spillerrolle de ønsker å fylle. Klubber kan miste eventuelle fremtidige spillere dersom speideren selv er ansatt i klubben.

“Hvis man jobber uavhengig av klubb så har man flere klubber som kan være interessante. Jobber man for en klubb som søker en stopper, men man kommer over en midtbanespiller som klubben egentlig ikke har behov for kan klubben “miste” en potensiell spiller”. S4

Her poengteres det at det er spilleren som er utgangspunktet for klubben. En spillers eventuelle potensial avgjør hvor aktuell han er for en klubb. Dersom klubben står i sentrum er det klubbens manglende spillerrolle som avgjør hvor aktuell spilleren kan være. For speidere ansatt i klubber vil den kortsiktige rollen fylles siden speideren selv har mye kjennskap til hvilken spillerrolle klubben etterspør.

“Men en klar bakdel [med å jobbe i eget selskap] er at man ikke kjenner til lagets spillemønster, den nøyaktige beskrivelsen av behovet man trenger. Har man kun en klubb har man veldig god kjennskap til akkurat den klubben og hvordan den klubben spiller”. S4

Her forteller S4 at ved å jobbe i en bestemt klubb gir innsyn og kunnskap om hvilken spillertype som på kort sikt kan innfri i en bestemt lagrolle.

7 Analyse del II: Forståelse av talentspeiderrollen og sosial nettverksteori

I dette kapittelet vil de fire teoretiske begrepene systematisk bli analysert i forhold til min studie. Grunnsteinen i analysen er talentspeideren i lys av sosiale nettverk, styrken i de svake bånd, strukturelle hull og liten-verden-fenomenet, er basert på mine intervjuer med speiderne. Fokuset vil være på hvordan speiderne selv opplever at rollen kan styrkes og svekkes. Før det i kapittel 8 blir redegjort for sammenhengen mellom de fire begrepene og speiderrollen. Det vil bli sett på hvordan selvinnsikt, refleksjon og bevissthet kan styrke eller svekke speiderens rolle.

7.1 Talentspeiderrollen og sosiale nettverk

Sosiale nettverk skaper en oversikt over aktørers nettverk av kontakter og relasjoner, og billedliggjør av retningen og styrken i relasjonene. Dette åpner for en tydeliggjøring av maktforhold mellom aktører, hvordan de oppnår innflytelse og hvordan de arbeider med sitt sosiale nettverk og følgelig skaper innovasjon (Aakvaag, 2008; Fyrland, 2005; Schiefloe, 2003; Seippel, 2006). Speiderne i denne studien er alle enige om at det å ha et fungerende og relativt stort nettverk er viktig og i noen tilfeller avgjørende for deres virksomhet.

“Jeg kjenner mange fagfolk og det er alltid positivt. Å ha et stort nettverk kan ofte gi deg goder eller fortrinn i enkelte tilfeller”. S5

Her eksemplifiserer S5 hvorfor et nettverk kan være positivt. For en talentspeider i fotball er det naturlig å tenke at speiderens sosiale nettverk består av spillere, trenere, ledere og andre ansatte i klubben. Her er det viktig å skille mellom talentspeideren som person og talentspeideren som rolle. Herunder skille mellom speiderens nettverk bestående av familie, naboer og venner, og nettverket bestående av yrkespregede relasjoner. Videre er det å anta at speideren har relasjoner til andre speidere og andre fotballaktører som agenter og sponsorer. S3 forteller at hans nettverk strekker seg utover Norge og inn i andre europeiske land. I tillegg identifiserer han sitt nettverk utenom speidere. Dette går igjen hos alle speiderne i studien. Alle viser til deres nettverk bestående av andre enn kun speidere, naturlig nok.

“Jeg kjenner kolleger som K4, og selv om vi jobber på rimelige konkurrerende linjer så prater vi mye, men ikke om alt. Jeg kjenner en god del agenter ute i Europa. Jeg kjenner speidernetverket i IK1 ganske godt, også i IK2, IK3 og en del engelske klubber, pluss en del kontakter som jobber i Tyskland”. S3

Antall aktører i speiderens nettverk er av interesse. Ideelt kan man tenke seg at antall aktører rettferdiggjøres gjennom antagelsen om at man kjenner mange nok til å skape en optimal oversikt over informasjons- og kunnskapsflyt, men også få nok til at man sikrer sine egne

interesser (Ritzer, 2011). Uttrykket “jo flere kokker, jo mere søl” kan skape en idé om at man kan ende opp med å kjenne for mange og ha for mange perifere relasjoner. S1 avdekker to relevante poeng når han sier at det er ikke så viktig å kjenne veldig mange, men heller ha et godt nettverk bestående av flere ulike aktører i ulike land og områder. S1 poengterer strategisk nettverksbygging på tvers av geografiske avgrensninger på følgende måte.

“Det er mange agenter som kommer med innspill på spillere, og de er jo litt mer masete og oppsøkende, og da blir man kanskje litt mer lei av folk. Men man bør ikke kjenne for mange (...) og da forsøker jeg å finne ut hvem som er best å kjenne i de ulike landene. Det er ikke slik at jeg er opptatt av å kjenne flest mulig, men det er klart det er viktig å ha et godt nettverk. Det er ikke noe bevisst, men jeg forsøker å ha flest mulig ulike kontakter i flest land”. S1

Dersom det er tilfellet at nettverket består av veldig mange aktører vil speiderne åpne opp for å si ifra seg informasjon om enkelte spillere, deres kvaliteter, framtidsutsikter og annen informasjon som de i utgangspunktet vil beholde for seg selv. På den andre siden vil speiderne ha desto enklere tilgang til samme type informasjon fra andre speidere (Ritzer, 2011; Schiefloe, 2003). S1 understreker hvordan informasjonsdeling kan fungere i praksis for speidere.

“Jeg får nyttig informasjon av de [andre speidere] når jeg lurert på en spiller, og som jeg vet andre har sett oftere enn meg. Hvis jeg er helt på scratch så kan jeg få innspill på spillere. Men dette er vica verca, og de kan spørre meg om norske spillere som er interessante for dem. Det er utbytting av tjenester begge veier”. S1

Her snakker S1 om bytte av informasjon, og det kan derfor knyttes til bytteteori som omhandler å bytte goder for å oppnå sitt formål (Ritzer, 2011). S1 får støtte fra S2 som forteller at informasjonsutbytte er vanlig i yrket, men han legger til at tillit påvirker hvor mye informasjon speiderne bør dele, og med hvem informasjonen deles. I likhet med S1 identifiserer han godene han selv kan få fra andre speidere.

“Jeg deler broderlig med de jeg stoler på. Vi deler informasjon. Skal man få noe tilbake så må man dele med andre og ofte får man igjen mer enn man deler og jeg synes det er en styrke. Jeg synes ikke det er farlig”. S2

S4 er enig med S1 og S2, men legger til enda en dimensjon; konkurrerende klubber. I tillegg til at speiderne ser fordeler med å dele informasjon med andre, virker de å være mer tilbakeholden og forsiktig med hva de deler med rivaliserende og konkurrerende klubber (Ritzer, 2011).

“Det er veldig mange som prater mye, men jeg velger å ikke gjøre det så ofte. I alle fall om spillere vi er interesserte i. Fotball er en liten verden, og jeg ser ikke noe

grunn til ikke å holde lav profil om hvor vi var og hvem vi speidet på. Jeg kan være redd for å miste spillere til andre klubber". S4

Dimensjonen med konkurrerende klubber er ett av de aller tydeligste funnene i studien. Samtlige speidere understreker opptil flere ganger at de deler informasjon og prater med andre speidere, men samtidig er de avholden og forsiktig med å dele informasjon om spillere til konkurrerende klubber. Gjennom telefonintervju utjevnes maktbalansen mellom forsker og informant, i tillegg gir avstanden av telefonintervju informanten en opplevelse av anonymitet (Glesne, 2006; Sturges & Hanrahan, 2004). Derfor kan forskeren argumentere for at talentspeidernes vilje til å snakke om tillit til andre, og sine forhold til speidere i konkurrerende klubber er høy, sammenlignet med ansikt til ansikt intervju. S3 forteller om informasjonsutveksling til konkurrerende speidere på følgende måte.

"Vi deler ikke alt. Jeg forteller ikke alle hemmelighetene til alle tippeligaklubbene, man må passe seg litt. Det er ikke min oppgave å prate om det til andre. Man bør holde det for seg selv". S3

Dette får støtte fra S2 som også viser tydelighet når han snakker om informasjonsdeling og tillitt. Han er nøktern i sin vilje til å snakke for mye med andre.

"Ja, dersom vi konkurrerer om samme spiller er det naturlig at man er litt mer forsiktig. Siden vi er konkurrenter holder vi kortene litt tettere til brystet". S2

På den andre siden understreker S3 at dersom internasjonale klubber spør etter tips og referanser på en spiller i klubben speideren jobber for, vil han være mer tilbøyelig til å dele informasjon. Graden av hvor mye en deler virker i tillegg å påvirkes om klubben ønsker å selge spilleren.

"Jeg og K4 prater ikke om alt mulig. Vi konkurrerer jo. Men vi konkurrerer ikke mot IK3, det er jo en annen planet. Jeg kan snakke til IK3 om NS1, men det betyr ikke at jeg vil miste han. NK3 var jo også ute etter å selge han. Det er et slags spill". S3

Siden samtlige speidere er velreflektert rundt dette, så prater de fortsatt sammen om hverandres spillere i de tilfellene en overgang er utelukkende. Dette poengteres av S3.

"Det er likevel visse ting man kan prate om. Jeg vet jo at NK2 har mange gode spillere og det er ikke noe farlig for meg og K4 å prate om de, selv om vi er konkurrenter, for vi begge vet jo at de aldri vil bytte klubb uansett. NS2 vil jo aldri i verden signere for NK2". S3

Det er ikke bare i Norge at klubber konkurrerer mot hverandre. Hvor mye informasjon speiderne deler med andre gjelder også for andre klubber i Europa som er på konkurrerende linjer.

“Eksempelvis lurer jeg på hva speiderne til IK4 driver med. De kjøper mye dårlige og dyre spillere, og jeg lurer på hvor mye jeg egentlig ville stolt på han. Hadde jeg fått et tips fra IK1 ville jeg nok stolt mer på han. (...) sammenlignet med Nederlandske klubber er det mer likt nivå. Både sportslig og økonomisk, og det er enklere å sammenligne spillere og vi kan ofte tilby samme vilkår. Vi jakter ofte samme type spillere”. S3

Her forteller S3 at tillit til andre speidere strekker seg utover land og nivå, samtidig som han presiserer at økonomisk og sportslig likhet kan skape konkurrerende klubber også i utlandet. Dette får støtte i hypotesen om at speidere i utgangspunktet skal være forsiktig og avholdende med informasjon og kunnskap om spillere. Ideen bygger på en antagelse om at speideren ønsker å være den som finner frem talentet og styrker sin status og sitt rennommé. Ved å fokusere på sitt nettverk kan speidere øke sin innsikt i retningen, rekkefølgen og styrken og innholdet i sosiale relasjoner (Schiefløe, 2003; Seippel, 2006).

“nettverket man har kan gi oss [speidere] gode referanser, og et stort nettverk kan føre til at vi finner spillere som ingen andre vet om”. S5

Dette går igjen i det S3 sa tidligere om at talentidentifisering er forbigående, og det talentspeiderne gjorde i tidligere sesonger ikke er gjeldene i nåværende sesong. Speidere lever av resultater. Dersom de kartlegger dette kan de tjene på det ved å opprette logikk i maktforhold. De forstår hvem som har makten og hvordan den gjenskapes (Schiefløe, 2003; Seippel, 2006). Gjennom bevissthet om dette kan de forsøke å manipulere eller styre maktbalansen i en ønskelig retning, eksempelvis ved å lyve, unngå å fortelle sannheter, tie eller ved konfrontasjoner. Metodisk kan speideren velge å avholde vital informasjon om en spillers potensial og senere høste superlativer fra “kolleger” når spilleren slår igjennom. Slik kan speideren manipulere seg til å oppnå mer makt og autoritet. På spørsmål om informasjonsdeling forteller S3 at speiderne ikke er pliktig til å gi fra seg det de sitter på av informasjon, men han ser verdien i å skape og opprettholde gode relasjoner til andre.

“Det er ikke noe plikt, men dersom jeg samarbeider med en speider fra IK3 om nederlandske spillere, så kan han få den informasjonen han trenger. Grunnen til at han ringer meg er fordi jeg har oversikt i Norge. Og jeg kan ringe han fordi jeg ikke har oversikt i Brasil. Da jeg fikk tak i NS3, brukte jeg mine kontakter og stolte på de før jeg fikk sett han selv”. S3

I dette sitatet kommer det i tillegg frem at speidere kan utnytte kontakter til å skape ny tilgang til informasjon. I dette eksemplet gjelder det tilgang til kunnskap og oversikt i Brasil. Slik utnyttelse av kontakter er noe av grunnsteinen i styrken i de svake bånd (M. Granovetter, 1983; M. S. Granovetter, 1973; Schiefløe, 2003).

7.2 Talentspeiderrollen og styrken i de svake bånd

Som en del av sosiale nettverk er styrken i de svake bånd relatert til hvordan speideren kan tjene og skade seg selv ved å iverksette slike relasjoner. Styrken i de svake bånd refererer til relasjoner preget av ulikhet for å sikre ny tilgang og ny kunnskap. Relasjoner preget av ulikhet sørger for at speiderne spiller på et bredere repertoar av aktører med ulike interesser og kontakter. Anvendelse av slike bånd er dermed fordelaktig siden ens eget bidrag styrkes gjennom bekreftelser fra andre enn aktører i sitt nære nettverk. I jobbsammenheng er for eksempel skryt fra en tidligere kollega av større verdi enn skryt fra en forelder (Bø, 1993; Bø & Schiefloe, 2007; M. Granovetter, 1983; M. S. Granovetter, 1973; Schiefloe, 2003).

Å spørre om speiderne om speidernes sosiale nettverk kan oppleves som inntrengende siden forskeren på forhånd ikke kan vite om det er et sensitivt tema for ham. Ved å bygge opp intervjuguiden slik at eventuelle sensitive temaer kommer sent i samtalen kan det gi speiderne opplevelsen av å bli tryggere forskerens agenda (Halvorsen, 2003).

S3 forteller hvordan han kan utnytte sine mindre kjente kontakter for å få tilgang til en ny arena. I dette eksemplet forteller han hvordan en tredjepart skaffet han informasjon om en ny situasjon.

“Jeg er jo aktiv på oppdrag. Dersom NK3 sier jeg skal til Sør-Amerika forsøker jeg å bruke bekjente til å skape meg et bilde av situasjonen. Jeg har brukt IK3 sin mann i Brasil som jeg stoler på, og han kan gi meg de rådene og den informasjonen jeg trenger. Jeg blir på en måte en brikke”. S3

Det er fordelaktig å utnytte svake bånd. For en speider kan dette gi han tilgang til kunnskap om en ny spiller, en ny liga, en ny fotballkultur, en ny divisjon eller et nytt speidersystem. Av slike grunner forstår man at speidere bruker slike relasjoner for å skape og opprettholde status. Faren er at speiderne åpner opp for å selv fungere som en port inn i en ny liga, en ny divisjon etc. for de personene som gav dem tilgang tidligere. Slik sørger speiderne for å utvikle antall aktører i nettverket og dermed stiller de seg disponibel både som informasjonsmottaker og informasjonsdeler. S4 forteller hvordan han opprettet relevante kontakter for yrket og hvorfor det var viktig.

“I starten brukte jeg mitt eget nettverk fra min aktive karriere. Underveis så kommer man i kontakt med masse folk. Ikke nødvendigvis speidere, men personer som har jobbet i fotball i mange ulike marked over tid. Det var viktig fordi det åpnet dører for meg”. S4

S5 forteller at hans kontakter kan gi han tilgang til arenaer og spillere som han i utgangspunktet ikke visste om. Han vektlegger også kontakter preget av ulikhet og hvordan de kan være verdinyttig for speideren selv.

“Både ukjente og kjente fotballfolk kan gi meg tips om spillere eller interessante turneringer som jeg kan dra på (...) og slik bruker jeg mine kontakter for å holde meg oppdatert”. S5

S4 viser også forståelse av SIDSB når han legger til at det kan være fordelaktig å kjenne andre i fotballen utenom speidere. Disse kan være brobyggere inn i et nytt domene.

“Det er noen personer (...) som jeg har opparbeidet et relativt stort nettverk med. Det kan være agenter, andre speidere, trenere, noen tidligere spillere og andre innen fotballen”. S4

S2 poengterer det samme og sier at speiderne bør høre på andre enn speidere og agenter, siden det er flere som kan besitte kunnskaper som speiderne selv ikke har. Disse relasjonene på tvers av yrker kan gi speidere ny tilgang.

“Man bør huske på at det er ikke bare speidere og agenter som jobber med kjøp og salg av spillere. Det er flere ledd og mange personer som er aktive i overganger. Trenere, sponsorer og mange andre. (...) Dette er også fagfolk og selv om de ikke er speidere kan de gi informasjon om spillere som jeg ikke var klar over. De kjenner til spillerne på en annen måte”. S2

Dersom speiderne ønsker å beholde sitt nåværende nettverk og ikke utvide det, kan de minke sin nettverksutstråling (Bø, 1993). Dette vil fungere som en forsvarsmekanisme og stenge ut andre aktører som ønsker å utnytte deg for ny tilgang. Dette fenomenet virker å være mer utbredt hos speiderne med mindre enn tre års erfaring, noe S4 gir uttrykk for.

“Vi er veldig opptatte av å holde lav profil og prøver å gi så lite informasjon som mulig. Men det går igjen i konkurransen om spillere. Vi ønsker ikke at de spillerne vi speider på skal gå til andre klubber”. S4

Forsiktighet og avholdenhet med informasjon kan være gjeldende fordi denne speideren har mangel på erfaring, sammenlignet med de med mer enn ti års erfaring. På tross av lite erfaring er S5 reflektert rundt det å være avholden med informasjon mot andre.

“Det er vel bare en myte [at speiderne holder informasjon hemmelig]. Speidere er så ofte ute på reisefot og spillere og andre speidere vet ofte om det. Jeg fokuserer på å involvere meg i det sportslige”. S5

Speidere kan oppleve å delta i domener preget av likhet; flere kamper og turneringer over tid. Over lengre prioder kan det tenkes at det som tidligere var et nettverk preget av flere ulike

kjerner med svake relasjoner, nå har utviklet seg til et større sosialt nettverk preget av sterkere bånd mellom aktørene. Ettersom yrket virker å ha en del hemmelighetskremmerier om seg kan speiderne tjene på forsiktighet i informasjonsutveksling. Balansen bør vel ligge i å finne riktig antall aktører slik at speiderne har tilgang til den informasjonen de ønsker, uten å dele den med for mange. Som en konsekvens av SIDSB er strukturelle hull optimale nyskapende relasjoner som antageligvis utnyttes mer dersom relasjoner av SIDSB er få.

7.3 Talentspeiderrollen og strukturelle hull

I social focus deltar ulike nettverkskjerner sammen. Aktører deltar sammen i sine kjerner, men samtidig er kjernene delt. De potensielle relasjonene som er tilstede mellom aktører i ulike kjerner refererer til strukturelle hull. Tanken bak er potensielle verdier i de potensielle relasjonene. "Hva kan jeg tjene på å bli kjent med henne?" (Burt, 1992, 2000, 2002, 2005).

For å finne ut av speidernes social focus pratet vi under intervjuene om hvor speiderne møttes, hvor ofte og hvem andre enn speidere de møter de i jobben sin. Målet var å kartlegge deres sosiale sammenkomster i best mulig grad. Av speiderne i denne studien var alle enige om at de ikke møtes ved noen felles og formelle sammenkomster slik som kongresser, konferanser o.l. For speiderne virket det mer tilfeldig og sporadisk hvem- og når de møttes. S2 vektlegger samtidig at det er viktig å prate og møte andre speidere for å bedre klare å gjøre jobben, siden speidere ofte arbeider alene.

"Vi møtes på kamper og under turneringer. Som speider jobber man ofte alene med konkrete land, og det er begrenset hva man klarer alene". S2

S4 støtter S2 når han forteller at det er ved spesielle anledninger som turneringer og samlinger som er den mest hyppige møteplassen for speidere.

"Vi møtes på større ting man deltar på. Store samlinger, turneringer, kamper og treningsleirer. Der møter jeg mange (...), men er jeg på en spesiell kamp er det mer tilfeldig hvem man møter". S4

Majoriteten forteller at de prater en god del på telefonene og via e-post. Telefonsamtaler, SMSer og e-post utvekslinger kan forstås som speidernes social focus, selv om det ikke er en fysisk tilstedeværelse av partene. Det er den felles interessen og speidernes typiske likheter som gjør dette til deres social focus. S2 forteller at selv om speidere jobber i ulike klubber er de på mange måter kolleger, og samhandling er derfor naturlig.

Så fremt talentspeiderne kjenner til prinsippene i SIDSB kan de aktivt anvende bridging eller *bonding* for å fremme sin posisjon. De vil slik fylle de strukturelle hullene. Bridging

billedliggjøres ofte som to aktører i to ulike sosiale nettverk og den potensielle relasjonen mellom de to. Ofte er disse sosiale nettverkene samlet i en felles sosial sammenheng og slik er da aktørene bevisste på hverandre (Burt, 1992, 2000; Schiefloe, 2003). For å billedliggjøre de strukturelle hullene svarte informantene på spørsmål om nettverksbygging og å opprette nye nettverksrelasjoner. S3 forteller at han ikke driver noe særlig med aktiv nettverksbygging, men at han er aktiv når han er ute på reiser og da gjør det seg litt selv underveis.

“Jeg driver ikke noe særlig med det [å opprette relasjoner], men jeg er jo aktiv på oppdrag og da møter jeg mange, både gamle bekjente og en del nye blir det jo alltid”. S3

Også S2 forteller at det er mer tilfeldigheter som preger hvordan de kommer i kontakt med nye yrkesrelaterte personer. Samtidig som han vektlegger at dette kommer litt av seg selv ettersom nettverket vokser.

“Nei, det er mer tilfeldig de jeg kjenner. Når man utvider nettverket sitt er det mer tilfeldig at vi møtes og prater sammen. Det er sjeldent vi avtaler å møtes på forhånd”. S2

S4 følger etter og understreker også tilfeldighet og et tidligere etablert nettverk som viktige motiver for å skape et nettverk.

“Jeg hadde et veldig bra nettverk fra dag en i aktiv karriere, men jobber ikke aktivt med det nå. Jeg startet på en måte med et veldig godt og bredt nettverk”. S4

Her viser S4 hvordan et tidligere engasjement i fotballen kan ha påvirket hvordan han arbeider med å skape nye relasjoner, og at det er mindre viktig å jobbe bevisst og aktivt med det. Dette er noe som er gjeldene for samtlige informanter. Selv om de har ulike antall år med erfaringer som speider, har samtlige jobbet brorparten av sitt voksne liv i og med fotball. Derfra har de opparbeidet seg et relevant nettverk som de kan utnytte i sin rolle som speider. Også S5 har fra tidligere roller i fotballen opparbeidet seg et kontaktnett og et sosialt nettverk som er relevant i speideryrket.

“Det er viktig å ha tilgang til mange. Opprettholde og opprette kontakter for å få informasjon om spillere. Det er også noe jeg har oppnådd gjennom spillererfaringer”. S5

Gjennom sin sosiale kapital kan speidere aktivt anvende dette til å optimalisere sitt sosiale nettverk (Aakvaag, 2008; Fyrland, 2005). Speidere reiser mye og treffer mange mennesker, og kan gjennom slike sosiale sammenhenger og sosiale møter utvide og sikre sitt nettverk. Flere speidere opererer ofte på de samme kampene, turneringene og treningene, og dette blir

da deres social focus (Burt, 2005). Ved aktiv nettverksbygging kan speidere under slike kontekstuelle nettverk søke mot å etablere kontakter som de kan tjene på over lengre sikt.

“Nei, det er bare en del av hverdagen, jeg er ikke bevisst på det. Men når jeg er ute og reiser, så kommer man jo i kontakt med andre fagfolk og man bytter visittkort og den slags. Så prøver jeg å bry meg slik at jeg kjenner folk i ulike land”. S1

Slik ordlegger S1 seg når han forklarer hvordan han oppretter nye kontakter og hvorfor det kan være viktig, før han fortsetter;

“Man kan jo komme over spillere fra plasser som ikke er så kjent for meg, og da er jo flere jeg kjenner desto bedre. Men det er ikke noe bevisst at jeg må kjenne så så mange folk”. S1

Her poengterer S1 både hvordan SIDSB kan bære frukter for han selv gjennom innsyn i ukjente marked og at han ser mer verdi i *hvor* nettverket strekker seg foran hvor stort det er. Ved å bevisstgjøre seg om verdien av å ha en felles bekjent kan speiderne anvende dette som en bridgingmetode; “jeg hørte at du kjenner treneren på dette laget?”. Slik kan strukturelle hull være *potensielle* relasjoner mellom to speidere i to ulike kjerner, og bridging kan forstås som katalysator for å opprette de potensielle relasjonene og høste verdier av den.

7.4 Talentspeiderrollen og liten-verden-fenomenet

Liten-verden-fenomenet forteller at gjennom det antallet kontakter speiderne besitter kan man ved hjelp av SIDSB, skape en virkelighet der de teoretisk er i besittelse av et stort sosialt nettverk man i grunn ikke er bevisst eller reflektert om. Ens egne kontakter med nære og sterke relasjoner åpner for svake relasjoner med lavere styrke sørger for et samlet stort sosiale nettverk. Slik kan utsagn som “det er en liten verden vi lever i” forstås. En felles bekjent fungerer ofte som en nøkkelperson i en slik tankegang. Gjennom den felles bekjente kan han åpne for et høyt antall potensielle relasjoner (Burt, 2005; Schiefloe, 2003; Watts, 2004). S5 forteller hvordan han kan oppleve å møte andre og det viser seg at han har et felles bekjentskap med en tredjepart.

“Av og til presenteres jeg for folk jeg ikke kjenner, men når jeg blir mer kjent med han så innser jeg at vi kan ha noen felles venner (...), eller at vi har treftes tidligere uten at vi møttes”. S5

For en speider kan dette anvendes for å få en mer tydelig oversikt over informasjonsflyt. Speiderne kan lettere identifisere hvem som vet hva og i hvilken retning informasjonen går. Slik kan de kvalitetssikre informasjonen. Speiderne skaper seg et inntrykk om hvor tillitsvekkende informasjonen er ved å kartlegge hvilken retning informasjonen går i, og i

hvor raskt tempo. S3 sier at han gjerne anvender referansenettverk for å sikre sitt inntrykk av en ny bekjent.

“Da jeg var i Spania, var det en bekjent av en tidligere kollega av K5 som jeg jobbet med. Jeg er veldig avhengig av folk som er gode i sine land. Slike møter må man ta og da anvender jeg nettverket mitt for å bekrefte inntrykket jeg fikk av han”. S3

Her nevner i tillegg S3 at det var via en tredjepart han kom i kontakt med den aktuelle personen. Slik blir denne tredjeparten en konsekvens av liten-verden-fenomenet. S3 kjenner ikke denne tredjeparten, men de har begge en fellesnevner som er katalysatoren for den nye relasjonen. Dersom en speider sitter inne med innsideinformasjon om en spiller som kun han vet, kan han måle hvor langt og hvor kjapt denne informasjonen kommer ut ved å fortelle det til kun én person. Dette vil være med på å måle tillitten til den han sa det til. Informantene var klare på at tillitt var en viktig del av relasjonene med andre i nettverket. S2 er reflektert når han forteller at han kan kjenne igjen felles bekjente, venner, eller andre fellestrekk når han møter andre kjente personer.

“Vi møtes ofte på kamper, og da ser jeg ofte andre jeg kjenner, som jeg ikke har noe særlig kontakt med nå. (...) De gangene jeg møter nye folk, speidere, agenter, eller hvem det måtte være, så opplever jeg ofte en eller flere fellestrekk med personen”. S2

Kartlegging av antall mellomliggende bekjente mellom seg selv og andre aktører skaper en oversikt over det potensielle nettverk (Milgram, 1967). Speiderens opplevelser av å ikke bli hørt eller nå frem kan skape en interesse for dette. Dersom speideren har sine bidrag, sine meninger, sine spillere og sin informasjon å formidle kan han aktivt forsøke å finne korteste vei fra han selv til mottakeren. S4 vektlegger at størrelsen på den norske tippeligaen kan skape en liten verden.

“Siden vi er så få som jobber med dette i Norge så møter jeg stort sett samme folkene på de samme kampene. Fotball i Norge er jo ikke så stort, så jeg kjenner igjen mange”. S4

S4 viser at siden det er få, og omtrent de samme typene som deltar på kamper, kan de enklere identifisere retningen av informasjon, og kartlegge oversikt over nettverket sitt. Ved synliggjøring av sitt nettverk og optimaliseringen av prinsippet om en liten verden vil speideren enklere og raskere forstå hvilken rute han bør ta for at informasjonen skal nå sin destinasjon. Slik kan speideren finne ut hvilken retning han burde gi ifra seg informasjon.

8 Analyse del III: Forståelse av talentspeiderrollen og norsk talentspeiderkultur

I dette kapitlet fokuseres det på å gi en bedre forståelse for hvordan et sosialt nettverk kan utspille seg i talentspeiderrollen. Videre fokuseres det på talentspeiderkultur. Det redegjøres for hvorfor en norsk talentspeiderkultur kan være givende, samt hvordan den norske talentspeiderkulturen utspiller seg i forhold til den.

8.1 Talentspeiderrollen og sosiale nettverk

Studien har avdekket speidernes egne forståelser om deres rolle. Problemstillingen i oppgaven lyder; *Hvordan beskriver norske talentspeidere i fotball talentspeiderrollen, og hvordan forstår talentspeiderne selv betydningen av sitt arbeidsrelaterte sosiale nettverk?* Det er to dimensjoner ved dette forskningsspørsmålet. Den ene fokuserer på selve rollebeskrivelsen og dens innhold, mens den andre konsentrerer seg rundt rollen i lys av sosial nettverksteori. Det kommer frem at speidernes anvendelse av deres sosiale nettverk er en stor og avgjørende del av deres jobb. Speiderne reiser mye. De reiser for å se kamper, turneringer, samlinger, sesongoppkjøringer og både store og mindre mesterskap. Under disse sammenkomstene¹⁸ samhandler de med andre speidere og andre aktører som ferdes i og rundt fotballen. På denne måten vil de oppnå oversikt, kontroll, informasjon og kunnskap (Burt, 1992, 2000, 2002).

Det sørger for at talentspeiderne er oppdaterte på hva som skjer i fotballen og hva som rører seg av fotballspillere. Følgelig vil dette gi de respektive klubbene bedre kontroll og sikkerhet ovenfor de spillerne de velger å hente. Talentspeiderne bidrar til å øke klubbens kunnskaper. Dersom en speideren har selvinnsett og bevissthet rundt sin egen anvendelse av sitt sosiale nettverk kan han påvirke, manipulere og anvende det til sin egen fordel (Bø & Schiefloe, 2007; Fyrland, 2005). En slik tankegang kan forstås gjennom hypotesen om at yrket er noe diffust og lite avgrenset. Talentspeiderne i denne studien virker å være bevisst angående hvem deres sosiale nettverk består av, hvem de stoler på, hvem de skal prate med etc. De virker å være reflekterte rundt fordelene og ulempene med deres arbeidsrelaterte sosiale nettverk. Samtlige understreker at speiderne er avhengig av et nettverk for å få gjennomført et godt stykke arbeid, noe som poengteres av S3.

“Det er enormt viktig. Jeg har alltid sagt at man er bare så god som kontaktene sine. Man må berge kontaktene sine, og kvitte seg med de som ikke duger”. S3

¹⁸ Social focus.

Her viser S3 samtidig at speiderne må aktivt jobbe for sitt nettverk. Derfor virker det noe motsigende at talentspeiderne i denne studien ikke er aktivt bevisst rundt det å knytte nye kontakter og se verdien i andre aktører. Ingen av speiderne jobber bevisst med nettverksbygging, men det kommer frem at det gjør seg selv på en måte, siden de er i daglig kontakt med flere og forskjellige fotballaktører.

Selv om speiderne kan være ubevisste på betydningen av de teoretiske begrepene, så vil de i praksis anvende de fortløpende. Det kan virke som tilfeldigheter at speidere oppretter ulike kontakter og benytter seg av bestemte kontakter i ulike kontekster, men det kan påstås at de er bevisste om hvorfor de benytter akkurat den ene kontakten i den bestemte situasjonen (M. Granovetter, 1983; M. S. Granovetter, 1973). Speiderne er gjenstand for liten-verden-fenomenet og vil dermed oppleve nye kontakter og deres verdi som tilfeldig, selv om de aldri har hørt om den teoretiske forståelsen av det (Milgram, 1967).

Antageligvis kan samtlige forståelser av talentspeiderroller utføres på en mer effektiv måte dersom speiderne har et stor og bredt nettverk som speiderne kan utnytte. Gjennom det sosiale nettverket vil både den statiske, den kartleggende, den dynamiske og fremtidsrettede og den kortsiktige rollen kunne gjennomføres på en positiv måte. Speiderne kan anvende sine kontakter til å motta tips, få referanser, få bekreftet eller avkreftet sine egne observasjoner og meninger om en spiller (Ritzer, 2011; Schiefloe, 2003). Speiderrollen virker å være avhengig av nettverk. En stor del av speidernes rollebeskrivelse forteller at det vil være naturlig å anvende personer i sitt nettverk for å utføre jobben bedre. Speidere jobber med mennesker. Det er ofte ukjente mennesker de observerer og identifiserer. I tillegg er det er mange ulike mennesker de jobber "med". De jobber også på tvers av land, språk og kulturer. Både kommunikasjon og tilgang kan være problematisk og anvendelse av et sosialt nettverk kan slik være med på å løse utfordringer (Burt, 2005).

I lys av sosial nettverksteori er det flere dimensjoner som stikker seg ut. Speidernes sosiale nettverk er avgjørende for deres egen jobbvirksomhet, det spiller en stor rolle for hvordan speiderne jobber og hvor effektiv de kan være. Speiderne er tilbakeholden og mer forsiktig med å dele informasjon om spillere til konkurrerende klubber. Andre klubbers status og nivå påvirker dermed speidernes tilbøyelighet til å være behjelpelig. Speidernes bevissthet og selvrefleksjon knyttet til verdien av det sosiale nettverket er til stede, men utvidelsen av det virker å være sporadisk og tilfeldig. Samtlige speidere ser verdien av sine egne sosiale nettverk. De kan anvende det til å bekrefte/avkrefte informasjon, de kan få referanser og

oppdateringer på spillere, men alle speiderne forteller at de må, og skal, observere spillerne selv uansett. I følge talentspeiderne selv kommer det frem at graden av opplevd tillit til andre påvirker hvor tilbøyelig talentspeiderne er til å dele informasjon.

Det er ikke nødvendigvis størrelsen på det sosiale nettverket som avgjør hvor godt det fungerer. Det handler i større grad om å effektivisere og optimalisere det nettverket speiderne har, og sørge for et positivt og avkastningsgodt nettverk. I den statiske og den kortsiktige rollen kan talentspeiderne utnytte strukturelle hull for å motta referanser på spillere (Burt, 1992). Dersom de gjenkjenner kunnskapen til andre speidere kan de bevisst knytte kontakt med han/hun for å lære av hans/hennes erfaringer. I den kartleggende speiderrollen kan speiderne anvende styrken i de svake bånd for å nå lengre med sitt eget nettverk. Styrken i de svake bånd åpner for at talentspeiderne selv kan få informasjon om tidligere ukjente ligaer og spillere (M. S. Granovetter, 1973). Kartleggingen vil øke siden speiderne blir kjent med nye land og flere nivå. I den dynamiske og fremtidsrettede rollen kan speiderne anvende sitt sosiale nettverk til å bekrefte eller avkrefte sine egne identifikasjoner. Samtlige fire roller kan fylles med en god anvendelse av sitt sosiale nettverk.

Speidernes opplevelse av tillitt poengteres opptil flere ganger av samtlige speidere i studien. Det kommer frem at tillitt til andre i stor grad kan påvirke hvordan en jobber. Speiderne har en lavere terskel for å gi fra seg informasjon til andre de selv stoler på. På samme måte opplever de å stole på informasjonen de selv mottar fra andre som de har et godt tillitsforhold til. Her kommer det frem at grad av tillitt til agenter påvirkes av hvor mye de stoler på dem (hvor nært forhold de har til hverandre). Noen av speiderne i studien stoler på noen agenter som de har et forankret og positivt forhold med.

8.2 Norsk talentspeiderkultur

For å skape økonomisk trygghet, langsiktighet og selvstendighet har stadig flere fotballklubber hatt et fokus på talentidentifisering, profesjonalisere og systematisere arbeidet rundt talent og kutte budsjetter for å skape bærekraftige klubber (Mahony & Howard, 2001). Dersom forskeren følger de etiske betraktningene i koder og samtykke, konfidensialitet og tillitt kan det åpne for at speiderne føler seg tryggere til å dele informasjon (Barbour, 2008; Ryen, 2004; Thagaard, 2009).

Økonomisk ulikhet skaper et større press på mindre klubber og de kan således dra nytte av en godt oppfylt talentspeiderrolle fordi talentfulle yngre spillere er ofte rimeligere for klubber å hente og lønne, enn allerede meritterte og dokumentert gode spillere. Ettersom det er knyttet

usikkerhet om hva som kjennetegner en spiller som på sikt vil nå toppnivå (Ommundsen, 2009; Roaas, 2011; Vaeyenes, et al., 2008), er det en balansegang mellom å finne de riktige spillerne og å unngå bomkjøpene. Talentspeidernes vurderingsevner og effektivitet kommer slik til sin rett da det er deres rollebeskrivelse å identifisere talenter. Dersom klubber fokuserer sine ressurser inn mot talentidentifisering og fokuserer på talentspeiderrollen, kan de på en ressursvennlig måte hente inn gode spillere til lave priser.

“Jeg kan bare si at dersom du finner den rette typen til å speide for deg (...) er det en enorm verdi for klubben å spare penger på”. S3

Å ha en budsjettetert, formålsrettet, nøktern og ressursvennlig overgangspolitikk er noe som går igjen hos samtlige speidere med lengre enn ti års erfaring. De er reflekterte over den økonomiske verdien av å ha et godt speidernettsverk og hvordan det kan bidra til klubbens økonomiske forutsetninger (Heij, et al., 2006).

“Tenker da på spillere som jeg har speidet, klubben har kjøpt (...) og som senere har blitt solgt for en god del penger”. S1

Fotball som bedrift eller industri (Gammelsæther & Ohr, 2002; Goksøyr, 2008; Milanovic, 2005), kombinert med et bredt speidernettsverk kan derfor nå langt. På denne måten kan en speiders nettsverk sørge for økonomisk overveide beslutninger, uten at det behøver å gå utover spillerens kvaliteter. Speiderens sosiale nettsverk kan skape flere alternativer som klubbene kan velge mellom. S1 forteller at de økonomiske argumentene i noe grad påvirker speidernes og klubbens beslutninger.

“Si at du har to like gode spillere, og så kan du kjøpe en afrikaner for en million kroner eller en svenske for fem millioner kroner. Kanskje er det da lurt å kjøpe han fra Afrika som koster en femtedel”. S1

Å ha flere, eller for mange valgmuligheter, kan i utgangspunktet skape problemer for klubben da det vil øke usikkerheten rundt hvilken spiller de bør signere. I talentspeiderrollen er en viktig del å kunne si nei til de riktige spillerne. Speiderne kommer over mange spillere og agenter som ønsker å sikre seg kontrakt. Å ta gode avgjørelser er derfor avgjørende både fotballmessig og økonomisk.

“Det er to ting som er viktig. Det er å hjelpe klubben til å skaffe seg gode spillere, og det som mange ikke tenker på, er det å si nei til spillere. Og der er det mye penger å spare og i minste fall minke graden av bomkjøp”. S1

Å avslå en spiller kan vise seg å være en økonomisk intelligent beslutning. Avgjørelsene vil mest sannsynlig være basert på speidernes kompetanse i dialog med klubbledelsen. Det er

teoretisk mulig å takke nei til en spiller selv om han er god, dersom spillertypen ikke passer i klubben. Dette vil antageligvis tjene klubben sportslig. På lengre sikt kan talentspeiderrollens slik bidra til å oppnå konkurransefortrinn (Heij, et al., 2006).

“Bare ved å si nei til en spiller kan man [klubben] spare mange penger og sikre det fotballmessige”. S2

Fotballens fem store ligaer¹⁹ skiller seg fra den norske ligaen på flere enn én måte. Det kan være ulikt nivå, økonomi, struktur, kultur og interesse. For norske klubber vil de økonomiske gevinstene for deltagelse i europeiske turneringer ha stor betydning. S2 forteller om den økonomiske forskjellen mellom Norge og de internasjonale ligaene.

“Internasjonalt teller økonomien mer på grunn av lønninger vi [norske klubber] ikke kan tilby (...) det er ofte enten via Champions League, komme langt i Europa, eller ved god speiding det ofte er noen ekstra kroner til klubben”. S2

Øremerkede penger til spilleroverganger spiller sin rolle i en norsk sammenheng. Det er avgjørende for norske klubber å effektivisere sine midler slik at de investeres på de riktige spillerne. For å øke effektiviseringen er det positivt å ha en felles agenda. S4 er derfor opptatt av å samarbeide med klubben.

“Man bør ha ganske tett dialog [med ledelsen i klubben] i forhold til de økonomiske aspektene i klubben. Hva man har av økonomisk rådighet”. S4

En slik tankegang er med på å styrke klubbens kontroll og vil følgelig opprettholde den økonomiske oversikten. Det vil derfor være en del av ansvaret til speideren å sørge for at midlene brukes der de behøves. Bomkjøp vil sannsynligvis påvirke mindre klubber i større grad. Ansvaret øker speiderens forpliktelse til å gjøre jobben sin, noe S4 ordlegger på følgende måte.

“Dersom jeg skal anbefale noen og det koster penger så stoler jeg til slutt kun på meg selv. Det er jeg som må stå innenfor signeringen”. S4

Samtlige speidere i studien vier mye oppmerksomhet til sitt sosiale nettverk og til anvendelsen av analytiske metoder, men alle konkluderer med at de skal selv observere aktuelle spillere på direkten, og i praksis før de henvender seg til spilleren selv. Dette poenget kommer frem hos alle speiderne i studien utenom det økonomiske aspektet.

¹⁹ England, Tyskland, Italia, Spania og Frankrike.

8.3 Paradokset i norsk talentspeiderkultur

Nivåforskjellen mellom den norske ligaen og de beste i verden er tilsynelatende stor. Derfor vil norske klubber i liten grad tjene penger på europeiske turneringer. Følgelig vil talentspeiderrollen i norsk sammenheng være finansielt fordelaktig. Det kan argumenteres økonomisk for en potensiell positiv effekt av å ha gode speidere og gode speidernetter. I fotball betyr penger stadig mer, og derfor bør klubber spare der de kan. På grunn av de potensielt gode økonomiske forutsetningene talentidentifisering kan skape, er det paradoksalt at norske klubber ikke prioriterer speidere og deres kompetanser og netter i større grad.

“Det er vel ikke så mange som jobber fulltid. Det er under fem tror jeg”. S4

Selv om talentspeidere og speiding er lite utbredt i norske fotballklubber er det et tilsynelatende uttrykk fra speiderne om at de tror det kommer til å endre seg over tid. En endring av kulturen for speiding vil antageligvis styres av behovet for speiding. I fotballverden er Norge et lite land.

“Nei, den [speiderkulturen] er veldig fersk Vi kommer langsomt etter, men det er sånn med fotballnorge. Vi kommer etter sakte, men sikkert. Vi ligger langt bak de store ligaene i Europa med speiding, (...) men det kommer. Jeg tror det vil utvikle seg”. S2

Majoriteten av talentspeiderne i studien håper og tror på en utvikling og forbedring av en norsk speiderkultur. Selv om det virker til å være en liten andel av klubbene som benytter seg av speidere, så er speiderne selv håpefulle om at flere klubber vil ansette eller leie inn speidere i fremtiden.

“Nei, det har ikke vært det [speiderkultur], men jeg tror det blir mer etterhvert. Det er få som jobber heltid med det. S3

Det er ikke noen velfundamentert kultur i norske klubber til å benytte seg av speidere. En av de mest innlysende utfordringene knyttet til speiderkultur i Norge er sirkulær; er det ingen speiderkultur fordi Norge er et lite fotballand, eller er Norge et lite fotballand fordi det ikke er speiderkultur?

“Nei, det sier seg egentlig litt selv, det er ingen kultur på det i Norge, (...) men vi kunne skapt en kultur for det. Det er jo utlendinger som har hatt kultur på det og siden valgte NK2 å gå for den løsningen. I ettertid så har vel NK3 ansatt K2, og jeg tror NK1 ansatt K3 i en tilsvarende stilling. Jeg tror ikke det er flere klubber som har direkte speiderroller”. S1

Mangel på en særegen norsk speiderkultur kan forstås som en organisatorisk beslutning. Det koster å ansette og ha en speider tilgjengelig. Speidere reiser mye og vil således være en utgiftspost. Innen talentidentifisering og spillerlogistikk kan klubber fatte flere beslutninger.

De kan enten velge å bruke penger på speidere og deres kompetanser eller de kan velge å spare penger ved å ikke ha noen i den stillingen. To tydelige utfall utmerker seg, klubbene kan tape penger på å ha en speider ansatt i klubben via lønn, reisekostnader og andre utgifter, men få tak i billigere arbeidskraft, og slik spare på innkjøpene. Alternativt kan de spare penger på å ikke ha en speider ansatt, men tape penger på mindre velfundamenterte spillerkjøp. Sjansen for bomkjøp vil sannsynligvis øke dersom beslutningen om å hente spilleren er basert på et dårligere grunnlag. På bakgrunn av dette forteller S3 at klubber bør prioritere speidere og verdien de bringer med seg.

“Speiding er enormt viktig og man bør absolutt bruke penger på det, men jeg forstår at ikke alle klubber har råd til det. Jeg synes det er en stilling man må ha for å kvalitetssikre spillerkjøpene”. S3

De to utfallene ovenfor forteller implisitt at utfallene kun blir gjeldende dersom speidere leverer et hundre prosent sikkert resultat hver gang. Det vil si at speiderne alltid treffer med sine observasjoner og anbefalinger. Hvis ikke kan klubbene teoretisk tape penger på å ha speidere ansatt, og samtidig tape penger på spillerkjøp. På den andre siden kan klubbene teoretisk sett spare penger på å ikke ha speidere, og tjene på å kjøpe spillere. Denne utfordringen kan klubbene selv kontrollere og overvåke ved å følge retningslinjene til FA, som forteller at det er klubbens ansvar å stå innenfor speidernes utvikling, kompetanse og læring (FA, 2012). På denne måten vil arbeidet rundt talentidentifisering indirekte minke klubbens utgifter og øke dens kontroll.

Jo større økonomiske begrensninger en klubb har, jo viktigere blir balansegangen i å fordele ressursene. Utfordringen sier seg selv; klubber som ikke har penger til speiding, er de som har mest bruk for det. Denne utfordringen vil følgelig påvirke konkurransebalansen i negativ forstand, siden de mest bevilgede klubbene har de beste forutsetningene til å finne de største og talentene til lavest mulig pris (Hjelseth, 2006). Det er å anta at det er flere sider i driften av en fotballklubb som avgjør hvor pengene skal investeres.

9 Oppsummering

Formålet med studien var å identifisere talentspeidernes egne forståelser av talentspeiderrollen, samt å avdekke deres forståelse av deres arbeidsrelaterte sosiale nettverk. Studien har anvendt teori om sosiale nettverk (Burt, 2002, 2005; M. Granovetter, 1983; Schiefloe, 2003).

Studien har avdekket at talentspeiderrollen er sammensatt. Speiderrollen inneholder ansvar om å identifisere prestasjoner (statisk), utvikling (dynamisk), skape oversikt over utvikling og marked, og identifisere spisskompetanse. Disse ansvarsområdene gjenkjennes igjen i det engelske fotballforbundets definisjon av en speider, som sier at en speider skal finne spillere klubben ønsker å signere (FA, 2012).

I forhold til det teoretiske perspektivet er det fem funn som stikker seg ut. For det første er speidernes sosiale nettverk er avgjørende for speiderne selv. Det sosiale nettverket i stor grad avgjørende for hvor effektivt og godt en speider praktiserer og gjennomfører jobben sin. Speidernetverkets betydning understrekes av samtlige speidere i denne studien. For det andre viser speiderne avholdenhet og forsiktighet knyttet til informasjonsutveksling med speidere og andre ansatte i konkurrerende klubber. Andre klubber preget av likhet som liga, nivå, status, lønnsbudsjett etc. vil påvirke hvor tilbøyelig speiderne i denne studien er til å si fra seg informasjon om spillere. For det tredje er speiderne reflekterte og viser forståelse for verdiene det sosiale nettverket kan føre med seg, men utvidelsen av (jmf. strukturelle hull) er tilsynelatende tilfeldig og sporadisk.

Det er ingen av speiderne i studien som er direkte bevisst på nettverksbygging, siden det på mange måter kommer som en del av jobben i seg selv. For det fjerde forteller speiderne at dersom de skal anbefale en spiller skal de i alle tilfeller selv ha vært fysisk tilstede og observert spilleren over flere ganger. Selv om speiderne anvender sitt sosiale nettverk til å kvalitetssikre informasjon og motta referanser på spillere er det de selv som må stå inne for anbefalingen og da skal de selv ha observert spilleren. Til slutt forteller talentspeiderne at graden av opplevd tillitt til andre påvirker speidernes motivasjon til informasjonsutveksling.

Talentspeiderrollen inneholder mer enn bare å reise rundt på kamper og turneringer og skrive ned noen notater om spillere. Det hviler mye ansvar på speiderne. Det er i stor grad de som avgjør hvor mye penger klubbene skal bruke og på hvilke spillere de bør investeres i. En godt utført talentspeiderrolle er krevende og avhengig av et godt sosialt nettverk.

Talentidentifisering vil bedres med en godt utfylt talentspeiderrolle.

9.1 Videre forskning

Den forskningen som allerede har blitt gjort innen talentidentifisering har skapt en identifiseringsutfordring. Forskningen har sørget for to veldokumenterte funn; a) identifisering er sammensatt og b) foretrukne ferdigheter og kvaliteter er mange. Dette sørger for at speidere kan oppleve problemer med å se etter de riktige egenskapene. Dersom det er påvist at fysiologi, sosiologiske parameter, psykologi, motorikk, bevegelse, teknikk, taktikk, fysikk, anatomi, tilfeldigheter, sosioøkonomisk status etc. er viktig for å lykkes som fotballspiller, hvordan kan speiderne da bedre skille de med mer potensial fra de med mindre potensial? Og videre skille mellom spillerne med de beste forutsetningene og spillerne med de nest beste forutsetningene. *Hva* skal speiderne vektlegge og *hva* skal de faktisk observere og kartlegge?

Talentspeiderrollen, talentidentifisering og sosial nettverk virker å være et felt preget av få vitenskapelige artikler, journaler og teorier. Det er i større grad bygd opp av antagelser om rollens innhold basert på menneskers erfaringer, kunnskaper, avisoppslag, internettkilder, film og TV, biografier, prosa og generell populærkultur, samt noen vitenskapelige artikler. I Norge er det et manglende fokus og en liten profesjonalisering av speideren. Det er også få i Norge som jobber som speidere.

En tredje utfordring ligger i selvet begrepet. Siden det ikke eksisterer en tydelig konsensus om hva talentbegrepet består av skaper det utfordringer for hvordan speidere, eller andre i fotballen, skal plukke ut, identifisere og utvikle talenter. Samlet oppleves det at innholdet og kravene til en speider er lite utbredt. Den mer tydelige rollebeskrivelsen man ofte opplever å få av trenere, utøvere, ledere og lærere virker å være utbredt i mye større grad. Av egeninteresse ville arbeid om innholdet og beskrivelsen av en speiderrolle vært interessant.

Økningen av statistiske hjelpemidler og analytiske metoder har vokst og vokser fremdeles. Denne veksten øker både i kvalitet og tilgjengelighet. Dersom veksten fortsetter kan forskere videre se på om statistiske hjelpemidler kan kompensere for et lite sosialt nettverk, eller om analytiske tilnærminger kan gi det sosiale nettverket speidere benytter en mindre rolle.

9.2 Etterord

Talentspeiderrollen kan sørge for at fotballen mister talenter. Dersom speiderne anvender en dynamisk begrepsforståelse når de identifiserer spillere er de mer mottakelig for adferdsendringer, ferdighetsutviklinger, kunnskapsøkninger, progresjoner og prestasjonsforbedringer hos spillere. Dersom de løsriver seg fra Christensen (2009) som

vektlegger øyeblikksvurderinger og idrettens typiske egenart som grunnlag for identifikasjon, og i større grad identifiserer systematisk, vil speiderne oppleve å bedre sikre sine identifikasjoner fordi observasjonene kan etterprøves.

Speiderne kan anvende en statisk begrepsforståelse av talent. Da identifiserer de rene prestasjoner i større grad. Spillerne de speider på vil enklere kunne sammenlignes og kategoriseres som dyktige eller ikke dyktige. Slike spillere scorer ofte høyt på parameter som høyde, muskelstyrke, fart og utholdenhet (Helsen, et al., 2005; Jiménez & Pain, 2008; Mujika, et al., 2009), og disse egenskapene er enklere å observere og lettere å måle og utvikle. Fotballen kan da miste talenter siden speiderne ser forbi potensiell utvikling og fremtidig nivå.

Talentidentifisering kan forstås som en selvoppfylgende profeti. For å ha et oppdatert, kunnskapsrikt, sikkert, positivt og avkastningsgodt speidernetverk kan klubber systematisere og organisere talentspeiderrollen slik at de effektiviserer ressursene sine. Problemet er da at dette er ressurskostbart og at de klubbene med de beste økonomiske og profesjonelle forutsetningene er de som har det beste speidernetverket og dermed får de beste spillerne til den laveste prisen. For å opprettholde konkurranselikheten mellom klubber er det i teorien de klubbene som i større grad er avhengig av billig arbeidskraft som ikke har musklene til å praktisere det. Statistiske arbeidsverktøy kan i noe grad hjelpe mindre klubber til å kartlegge marked siden det er billigere og mer tilgjengelig enn talentspeidere, men effektiviteten vil ikke være like høy og kvaliteten ikke like sikker. Dette kan i teorien utfordre konkurransebalansen og sørge for at de beste blir bedre og de nest beste blir etterlatt. Skille mellom nummer en og nummer to vil øke og interessen, usikkerheten, intensiteten og følelsene vil minke. Cupbomber og askeladder kan bli færre og det vil i sin tid utfordre "The Beautiful Game".

Verden elsker talenter, og innen film, TV, sang, musikk, ballett, teater, underholdning, idrett og i fotball er det alltid noen som skal gjenkjenne dem. I fotball er dette primært talentspeiderens oppgave. Uansett hvordan man snur og vender på det er det til syvende og sist deres oppgave å skille klinten fra hveten.

"Det viktigste av alt er uten tvil å finne gode spillere og analysere hvorfor han er god. Det holder ikke å si at han er god. Det handler om lærdom". S3

Spørsmålet er hvor mye av denne lærdommen speiderne, og enda viktigere klubbene, besitter i dag og hvordan de kan utnytte denne kunnskapen til å bedre kvalitetssikre talentidentifisering.

10 Litteraturliste

- Aakvaag, G. C. (2008). *Moderne sosiologisk teori*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Abbott, A., & Collins, D. (2002). A Theoretical and Empirical Analysis of a "State of the Art" Talent identification Model. *High Ability Studies*, 13(2), 157-178.
- Abbott, A., & Collins, D. (2004). Eliminating the dichotomy between theory and practice in talent identification and development: considering the role of psychology. *Journal of Sports Sciences*, 22(5), 395-408.
- Barbour, R. S. (2008). *Introducing qualitative research. A student's Guide to the Craft of Doing Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Bird, B. (2011). Football Scout Job Description. *Livestrong* Retrieved 28.11, 2012, from <http://www.livestrong.com/article/389148-football-scout-job-description/>
- Blair, J. (2012). The Job Description of a Sports Scout. *eHow* Retrieved 28.11, 2012, from http://www.ehow.com/about_6682889_job-description-sports-scout.html
- Bourke, A. (2003). The Dream of Being a Professional Soccer Player: Insights on Career Development Options of Young Irish Players. *Journal of Sport and Social Issues*, 27(4), 399-419.
- Brown, J. (2001). *Sports talent: How to identify and develop outstanding athletes*. USA: Human Kinetics.
- Burt, R. S. (1992). *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. USA: First Harvard University Press.
- Burt, R. S. (2000). The Network Structure of Social Capital. In B. M. Staw & R. I. Sutton (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 22). New York: Elsevier Science.
- Burt, R. S. (2002). The Social Capital of Structural Holes. In M. F. Guillén, R. Collins, P. England & M. Meyer (Eds.), *The New Economic Sociology. Developments in an Emerging Field*. USA: Russen Sage Foundation.
- Burt, R. S. (2005). *Brokerage and Closure. An Introduction to Social Capital*. New York: Oxford University Press.
- Bø, I. (1993). *Folks sosiale landskaper. En innføring i sosiale nettverk*. Otta: Tano.
- Bø, I., & Schiefloe, P. M. (2007). *Sosiale landskap og sosialt kapital. Innføring i nettverkstenkning*. Oslo: Universitetsforlaget.
- CareerPlanner. (2012). "Coaches and Scout" Retrieved 28.11, 2012, from <http://job-descriptions.careerplanner.com/Coaches-and-Scouts.cfm>
- Christensen, M. K. (2009). "An Eye for Talent": Talent Identification and the "Practical Sense" of Top-Level Soccer Coaches. *Sociology of Sport Journal*, 26, 365-382.
- Coggin, S. (2012). The Role of the Soccer Scout. *About.com. Part of The New York Times Company* Retrieved 17.09, 2012, from <http://worldsoccer.about.com/od/youthsoccer/a/The-Role-Of-The-Soccer-Scout.htm>
- Dobson, S., Gerrard, B., & Howe, S. (2000). The determination of transfer fees in English nonleague football. *Applied Economics*, 32(9), 1145-1152.
- FA. (2012). *Premier League Handbook Season 2012/13*. London: The Football Association Premier League Limited.
- Fjørtoft, K., Gilje, N., Grimen, H., Lavik, T., Svendsen, L. F. H., & Säätelä, S. T. S. (2011). *Filosofi og vitenskapsteori til ExPhil*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Flick, U. (2009). *An Introduction to qualitative research* (4 ed.). London: Sage Publications.
- Fyrland, L. (2005). *Sosialt nettverk. Teori og praksis* (Vol. 2). Oslo: Universitetsforlaget.
- Gagné, F. (2004). Transforming gifts into talents: the DMGT as a developmental theory. *High Ability Studies*, 15(2), 119-147.

- Gammelsæther, H., & Ohr, F. (2002). *Kampen uten ball. Om penger, ledelse og identitet i norsk fotball*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Gillham, B. (2000). *The research interview*. London & New York: Continuum.
- Glesne, C. (2006). *Becoming qualitative researchers. An introduction* (3 ed.). USA: Pearson Education Inc.
- Goksøyr, M. (2008). *Historien om norsk idrett*. Otta: Abstrakt forlag.
- Granovetter, M. (1983). The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory, 1*, 201-233.
- Granovetter, M. S. (1973). The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology, 78*(6), 1360-1380.
- Hall, R. (2011). Exclusive interview: Tor-Kristian Karlsen. *Football Italiano* Retrieved 17.09, 2012, from http://www.footballitaliano.co.uk/p6_66_5593_exclusive-interview-tor-kristian-karlsen.html
- Halvorsen, K. (2003). *Å forske på samfunnet. En innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Cappelen akademiske forlag.
- Heij, R. D., Vermeulen, P., & Teunter, L. (2006). Strategic actions in european soccer: Do they matter? *The Service Industries Journal, 26*(6), 615-632.
- Helsen, W. F., Winckel, J. v., & Williams, A. M. (2005). The relative age effect in youth soccer across Europe. *Journal of Sports Sciences, 23*(6), 629-636.
- Hjelseth, A. (2006). *Mellom børs, katedral og karneval. Norske supporterers forhandlinger om kommersialisering av fotball*. dr.polit, Universitetet i Bergen, Bergen.
- Howe, M. J. A., Davidson, J. W., & Sloboda, J. A. (1998). Innate talents: Reality or myth? *Behavioural and brain science, 21*, 399-442.
- Irvine, A., Drew, P., & Sainsbury, R. (2013). 'Am I not answering your questions properly?' Clarification, adequacy and responsiveness in semi-structured telephone and face-to-face interviews. *Qualitative Research, 13*(1), 87 - 106.
- Jacobsen, D. I. (2005). *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.
- Jiménez, I. P., & Pain, M. T. G. (2008). Relative age effect in Spanish association football: Its extent and implications for wasted potential,. *Journal of Sports Sciences, 26*(10), 995-1003.
- Johannessen, A., Tufte, P. A., & Kristoffersen, L. (2004). *Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Abstrakt forlag.
- Johnson, J. M. (2002). In - Depth Interviewing. In J. F. Gubrium & J. A. Holstein (Eds.), *Handbook of Interview research. Context and Methods* (pp. 103-121). London: Sage Publications.
- Karlsen, T.-K. (2013). For scouts, the South American youth tournament is hard slog, not high life. *The Guardian* Retrieved 03.04, 2013, from <http://m.guardian.co.uk/football/blog/2013/mar/28/scout-south-american-youth-championship-football>
- Kelly, S. (2008). Understanding the Role of the Football Manager i Britain and Ireland: A Weberian Approach. *European Sport Management Quarterly, 8*(4), 399-419.
- Kleinberg, J. M. (2000). Navigating in a small world. *Nature, 406*, 845.
- Kvale, S. (1997). *Det kvalitative forskningsintervju* (T. M. Anderssen & J. Rygge, Trans.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendalske Akademisk.
- Mahony, D. F., & Howard, D. R. (2001). Sport business in the next decade: a general overview of expected trends. *Journal of Sport Management, 15*(4), 275-296.

- Marshall, C., & Roseman, G. B. (2006). *Designing Qualitative Research*. London: Sage Publications.
- Mason, D., & Foster, W. (2007). Putting Moneyball on Ice. *International Journal of Sport Finance*, 2(4), 206-214.
- Milanovic, B. (2005). Globalization and goals: does soccer show the way? *Review of International Political Economy*, 12(5), 829-850.
- Milgram, S. (1967). The Small-world Problem. *Psychology Today*, 1, 61-67.
- Mong, F. M. (2009). *Talentutvikling i fotball. En kvantitativ undersøkelse av spillerutviklere i Norge vedrørende deres oppfatning av hva som skal til for å lykkes i fotball*. Mastergradsavhandling, Universitetet i Agder, Institutt for folkehelse, idrett og ernæring.
- Morris, T. (2000). Psychological characteristics and talent identification in soccer. *Journal of Sport Science*, 18(9), 715 - 726.
- Mujika, I., Vaeyens, R., Matthys, S. P. J., Santisteban, J., Goiriena, J., & Philippaerts, R. (2009). The relative age effect in a professional football club setting. *Journal of Sport Science*, 27(11), 1153 - 1158.
- Møkkelgjerd, A. (2006). *Norges fotballforbunds formelle lisenskrav for utøvelse av yrket som fotballagent*. Master, Universitetet i Oslo, Det juridiske fakultet.
- Nevill, A., Holder, R., & Watts, A. (2009). The changing shape of "successful" professional footballers. *Journal of Sport Science*, 27(5), 419-426.
- Ommundsen, Y. (2009). Hvem er talentene, må vi spesialisere tidlig og hva er en god trener - Spenningsfeltet mellom barne- og ungdomsidrett og eliteidrett. In B. T. Johansen, R. Høigaard & J. B. Fjeld (Eds.), *Nyere perspektiver innen idrett og idrettspedagogikk*. Oslo: Høyskoleforlaget.
- Opendakker, R. (2006). Advantages and Disadvantages of Four Interview Techniques in Qualitative Research. *Qualitative Social Research* 7(4).
- Rapley, T. (2004). Interviews. In C. Seale, G. Giampetro, J. F. Gubrium & D. Silverman (Eds.), *Qualitative Research in Practice* (pp. 15-34). London: Sage Publications.
- Relvas, H., Littlewood, M., Nesti, M., Gilbourne, D., & Richardson, D. (2012). Organizational Structures and Working Practices in Elite European Professional Football Clubs: Understanding the Relationship between Youth and Professional Domains. *European Sport Management Quarterly*, 10(2), 165-187.
- Ringdal, K. (2007). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. (Vol. 2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Ritzer, G. (Ed.). (2011). *Sociological Theory* (7 ed.). New York: McGraw Hill International Edition.
- Roas, T. V. (2011). *"Sorry gutten min, du blir ikke valgt!" Om aspekter ved utvelgelse og utvikling av unge guttefotballspillere*. Masteroppgave i Kroppsøving, Avdeling for Lærerutdanning: Høyskolen i Nord-Trøndelag, Levanger.
- Ryen, A. (2004). Ethical issues. In C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (Eds.), *Qualitative Research Practice* (pp. 218 - 236). Los Angeles, London, New Dehli, Singapore: Sage Publications Ltd.
- Schieffloe, P. M. (2003). *Mennesker og samfunn. Innføring i sosiologisk forståelse*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Seale, C. (2004). Quality in qualitative research. In C. Seale, G. Gobo, J. F. Gubrium & D. Silverman (Eds.), *Qualitative Research Practice* (pp. 379 - 390). Los Angeles, London, New Dehli, Singapore: Sage Publications Ltd.
- Seippel, Ø. (2006). Sport and Social Capital. *Acta Sociologica*, 49(2), 169-184.

- Sierksma, G. (2006). Computer Support for Coaching and Scouting in Football. In E. F. Moritz & S. Haake (Eds.), *The Engineering of Sport 6* (Vol. 3, pp. 215-219). New York: Springer Science.
- Simonton, D. K. (1999). Talent and its development: An emergenic and epigenetic model. *Psychological Review*, *106*(3), 435-457.
- Singer, R. N., & Janelle, C. M. (1999). Determining sport expertise: from genes to supremes. *International Journal of Sport Psychology*, *30*(2), 117-150.
- Sturges, J. E., & Hanrahan, K. J. (2004). Comparing Telephone and Face-to-Face Qualitative Interviewing: a Research Note. *Qualitative Research*, *4*(1), 107 - 118.
- Sæther, S. A. (2004). *Fotball og talent. En studie av elitetrenerne sin forståelse av talent i fotball*. Norges Teknisk-Naturvitenskapelige Universitet: Institutt for sosiologi og statsvitenskap.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse. En innføring i kvalitativ metode* (Vol. 3). Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Thelen, S. (2013). -Er de helt korka? *Nettavisen* Retrieved 25.05, 2013, from <http://www.nettavisen.no/sport/fotball/article3626033.ece>
- Tjora, A. (2010). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. Oslo: Gyldendal akademisk.
- Unnithan, V., White, J., Georgiou, A., Iga, J., & Drust, B. (2012). Talent Identification in youth soccer. *Journal of Sport Science*, *30*(15), 1719-1726.
- Vaeyenes, R., Lenir, M., Williams, M. A., & Philippaerts, R. M. (2008). Talent Identification and Development Programs in Sport. Current Models and Future Directions. *Sports Medicine*, *38*(9), 703 - 714.
- Verducci, T. (2004). Welcome to the New Age of Information. *Sports Illustrated*, *100*(14), 50-55.
- Warren, C. A. B. (2002). Qualitative interviewing. In J. F. Gubrium & J. A. Holsteing (Eds.), *Handbook of Interview research. Context and methods* (pp. 83-103). London: Sage Publications.
- Watts, D. J. (2004). The "New" Science of Networks. *Annual Review of Sociology*, *30*, 243-270.
- Widerberg, K. (2001). *Historien om et kvalitativt forskningsprosjekt*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Williams, M. A., & Ericsson, K. A. (2008). From the Guest Editors: How Do Experts Learn? *Journal of Sport & Exercise Psychology*, *30*, 653-622.
- Williams, M. A., & Franks, A. (1998). Talent Identification in soccer. *Sports, exercise and injury*, *4*, 159-165.
- Williams, M. A., & Reilly, T. (2000). "Talent identification and development in soccer". *Journal of Sport Science*, *18*(9), 15-21.
- Williams, M. A., Reilly, T., & Franks, A. (1999). Identifying talented football players: A scientific perspective. *Insight*, *3*(1), 20-25.
- Wolstencroft, E. (2002a). Current Practices in Talent Detection and Identification. In E. Wolstencroft (Ed.), *Talent Identification and Development: An Academic Review*. Edinburgh: Sport Scotland.
- Wolstencroft, E. (2002b). An Introduction to identifying talent. In E. Wolstencroft (Ed.), *Talent Identification and Development: An Academic Review*. Edinburgh Sport Scotland.
- Wolstencroft, E. (2002c). Research Implications for Talent Detection and Identification Models. In E. Wolstencroft (Ed.), *Talent Identification and Development: An Academic Review*. Edinburgh: Sport Scotland.

Yperen, N. W. V. (2009). Why Some Make It and Others Do Not: Identifying Pshycological Factors That Predict Career Success in Professional Adult Soccer. *The Sports Psychologist*, 23, 317-329.

11 Vedlegg

Vedlegg 1

Følgende er relevante utdrag fra Barclays Premier League Handbook 2012/2013 for å gi et innblikk i speidernes rollebeskrivelse og yrkes profesjonalisme.*

Side I; FAs offisielle regelverk som omhandler speidere.

Side II; speidernes og klubbenes offisielle registreringsskjema (tilnærmet skjema anvendes ved annullering).

Side III; retningslinjer for forventet oppførsel/opptreden/adferd av speidere.

Side IV og V; deler av FAs offisielle regelverk angående talentidentifikasjon og rekruttering.

*Merk at vedleggene kun er utdrag. Flere punkter henviser til bilag innad i Barclays Premier League Handbook 2012/2013. Kan leses i sin helhet fra;

<http://www.premierleague.com/content/dam/premierleague/site-content/News/publications/handbooks/premier-league-handbook-2012-2013.pdf>

Vedlegg 2

Side VI; modell av speidernes fire roller (egenprodusert).

Vedlegg 3

Side VII; samtykkeskjema som ble sendt ut til samtlige informanter ved førstegangskontakt.

Vedlegg 4

Side VIII og IX; intervjuguide.

Vedlegg 5

Side X og XI; bekreftelse fra Personvern for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste.

Vedlegg 1; utdrag fra Barclays Premier League Handbook 2012/2013.

CLUBS: OPERATIONS

SECTION Q: SCOUTS

PREMIER LEAGUE RULES: SECTION Q

Definition		Old Rule
Q.1.	Rules Q.1 to Q.8 shall not apply to a Scout whose duties are solely to identify to his Club Academy Players whose registration the Club may wish to secure (Youth Development Rules 194 to 206 being applicable to such Scouts).	
Registration of Scouts		Old Rule
Q.2.	The Secretary shall keep a register of Scouts.	P.2
Q.3.	Each Club upon employing or engaging a Scout shall within 5 days thereof apply to register him by duly completing Form 16, entering the appropriate information on the Extranet and submitting to the Secretary a copy of the document by which, in accordance with Rule J.2, the Club binds the Scout to comply with these Rules.	P.3
Q.4.	The Secretary shall register a Scout and shall notify the applicant Club to that effect upon being satisfied that: Q.4.1. the Club has complied with Rule Q.3 above; and Q.4.2. the Scout the subject of the application is not currently registered as the Scout of another Club.	P.4
Q.5.	Except during the period of 5 days mentioned in Rule Q.3 above, no Club shall employ a Scout who is not registered under the provisions of this Section of these Rules unless it has made an application to register him which has yet to be determined.	P.5
Q.6.	Upon a Club ceasing to employ or engage a registered Scout it shall within 5 days thereof give notice to that effect in Form 17 to the Secretary who shall thereupon remove the name of such Scout from the register.	P.6
Identification of Scouts		Old Rule
Q.7.	Each Club shall issue to each of its registered Scouts a formal means of identification which shall include: Q.7.1. the name of the Club by which it is issued; and Q.7.2. the signature of an Authorised Signatory of the issuing club; and Q.7.3. a photograph of the Scout; and Q.7.4. the Scout's signature.	P.7
Codes of Conduct		Old Rule
Q.8.	Scouts shall conduct themselves in accordance with the Code of Conduct for Scouts set out in Appendix 5 and any failure to do so shall constitute a breach of this Rule.	P.8

PREMIER LEAGUE

Form 16

SCOUT REGISTRATION FORM (Rule Q.3)

Scout's Particulars

Surname _____ Other name(s) _____

Address _____

Date of birth _____ Post Code _____

Application to Register

We hereby apply for the above-named to be registered as a Scout whose registration is held by _____ Football Club.

Signed _____
Authorized Signatory

Date _____

Endorsement by Scout

I hereby consent to the above application. I certify that the above particulars are correct. I agree to be bound by the Rules of the Premier League.

Signed _____

Date _____

Secretary's Certificate

I hereby certify that I have this day registered (name of Scout) _____
as a Scout registered with _____ Football Club.

Signed _____
Secretary, the Premier League

Date _____



APPENDIX 5

CODE OF CONDUCT FOR SCOUTS

(Rule Q.8)

1. The function of a Scout is to identify to his Club players with whom his Club may wish to enter into negotiations with a view to securing their registration. Scouts are not themselves entitled to enter into any such negotiations nor are they able to make promises to or offer inducements to any players whom they approach.
2. Scouts are employed by and represent their Clubs and are Officials within the meaning of the Rules of the Premier League ("the Rules") by which they are bound.
3. Scouts must therefore be familiar with the Rules and in particular those relating to Youth Development. They must maintain an awareness of and at all times comply with the Rules setting out the circumstances in which their Club may make an approach to a Player or Student (as defined in the Rules) whose registration is held by another Club.
4. When acting in the course of his duties a Scout shall at all times carry the formal means of identification issued to him by his Club and shall produce the same upon demand.
5. Scouts are responsible for the conduct of their contacts and shall be liable for any act or omission by a contact which constitutes a breach of the Rules.
6. Scouts shall conduct themselves in a manner befitting their role as Officials of their Clubs and shall take all possible steps to promote the reputation of the game of association football and to prevent it being brought into disrepute.
7. A Scout shall forthwith disclose to his Club the nature and extent of any direct or indirect interest he may have in any transaction or arrangement involving his Club and he shall account to his Club for any benefit which either directly or indirectly he derives therefrom.
8. A Scout shall conduct himself at all times in an ethical and professional manner and shall observe the highest standards of integrity and fair dealing.

TALENT IDENTIFICATION AND RECRUITMENT

Scouts: Qualifications

194. Each Club which operates an Academy shall ensure that each of its Scouts:
- 194.1. is in possession of such qualification as the League may require from time to time;
 - 194.2. understands and complies in full with these Rules and the Code of Conduct for Scouts; and
 - 194.3. undertakes Continued Professional Development each year.

Guidance

It is envisaged that a new qualification for scouts will be developed in due course. For the moment, the qualification required by Rule 194.1 above is the Football Association's Scouting Talent Identification Course (i.e. the qualification for Scouts currently required by Premier League Rules).

195. Each Club which operates an Academy upon employing or engaging a Scout shall within five days thereof apply to register him with the League in the manner prescribed by the Board and providing to the League evidence that the Scout holds the qualification required by Rule 194.1.

Guidance

It is envisaged that Clubs will be able to enter Scouts' details via the Extranet rather than by submitting a form. An Extranet application is being developed for this purpose.

196. The League shall register a Scout and shall notify the applicant Club to that effect upon being satisfied that:
- 196.1. the Scout holds the qualification required by Rule 194.1;
 - 196.2. the Scout is not currently registered as the Scout of another Club.
197. At the start of each season the League shall issue a Scout Identification Card to each registered Scout.
198. Except during the period of five days referred to in Rule 195, no Club shall employ a Scout who is not registered with the League pursuant to Rule 196 unless it has made an application to register him which has yet to be determined.
199. Upon a Club which operates an Academy ceasing to employ or engage a registered Scout, it shall within five days thereof:
- 199.1. give notice to that effect to the League who shall thereupon remove his name from the register; and
 - 199.2. return his Scout Identification Card to the League.
200. Scouts shall conduct themselves in accordance with the Code of Conduct for Scouts set out in Appendix 5.
201. Each Club which operates an Academy shall take all reasonable endeavours to ensure that its Scouts comply in all respects with Rule 200 and the Code of Conduct for Scouts.

Scouts: Attendance at Matches

202. Each Club which operates an Academy shall permit the Scouts of other Clubs to attend at matches played in the Games Programmes provided that:
- 202.1. the Club which has employed or engaged the Scout notifies both Clubs involved in the match of the Scout's proposed attendance by no later than 5:00pm on the day before the published date of the match; and
 - 202.2. the Scout is able to produce on demand to the home Club his Scout Identification Card.
203. Each Scout shall inform the home Club of his arrival at a match.

TALENT IDENTIFICATION AND RECRUITMENT

204. Each Club which operates an Academy shall prepare and produce a document setting out the process of how Scouts employed by that Club should approach players and the process thereafter. Such process should comply in full with the Rules and the Code of Conduct for Scouts and should build upon the training that the Scout received while obtaining the relevant scouting qualification referred to in Rule 194.1.

Scouts: Disciplinary Action

205. Any breach by a Scout of Rule 200 shall amount to a breach of these Rules and the League shall be entitled to take disciplinary action against the Scout and/or his Club for such breach in accordance with Section W of these Rules. In addition to the sanctions available under Section W, an additional sanction of the removal of a Scout's registration shall also be available at the conclusion of the disciplinary proceedings, should a breach be held to exist.

206. Any breach by a Club of Rule 198 or Rule 201 shall amount to a breach of these Rules and the League shall be entitled to take disciplinary action against the Club for such breach in accordance with Section W of the League's Rules. In addition to the sanctions available under Section W, an additional sanction of the removal of a Scout's registration shall also be available at the conclusion of the disciplinary proceedings, should a breach be held to exist.

Registrations and Provision of Information by the League

207. Upon receiving an application by a Club to register an Academy Player, the League shall immediately provide to the Academy Player's Parent a copy of these Rules and of the Parent's Charter.

208. The League will undertake the registration (which shall be backdated to the date of application) of the Academy Player if:

208.1. 7 days have elapsed from the date the League sent the Parent the documents referred to above; and

208.2. during that time, the League has not been contacted by the Academy Player or his Parent to inform the League that he no longer wishes to be registered as an Academy Player for that Club.

209. The Academy Player may be coached by and play for the Club during the period of 7 days referred to in Rule 208.1.

210. The provisions of Rules 264 to 267 shall apply during the period referred to in Rule 208.1.

211. If, contrary to Rule 210, the Academy Player directly or indirectly contacts another Club, and such contact results in the Academy Player becoming registered with that other Club without the consent of the Club referred to in Rule 207, the other Club shall be presumed to have breached Rule 264.

GuidanceRule 207

It is envisaged that an amendment will be made to Form 27 (now PLYD Form 5) to include a statement that where the child is to be registered as an Academy Player, the Parent will receive from the League a copy of these Rules and the Parent's Charter. In signing the Consent Form, the Parent agrees to acknowledge receipt forthwith of the Charter and to read the Charter.

The League will where possible send the Rules and Charter to Parents by email with a read-receipt, or by recorded delivery if no email address is provided. PLYD Form 5 will be amended to include space for the provision of the Parent's email address.

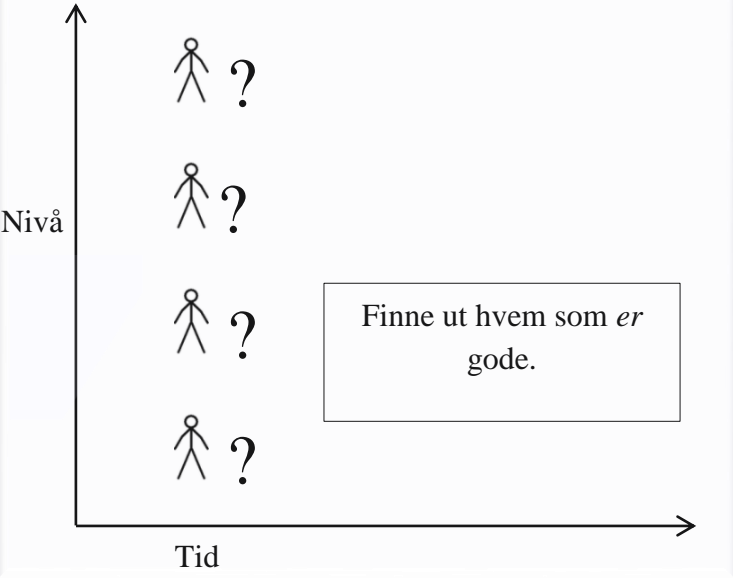
Rule 211

The presumption set out in this Rule is rebuttable if the new Club can establish to the satisfaction of the Board that it did not in fact breach Rule 264.

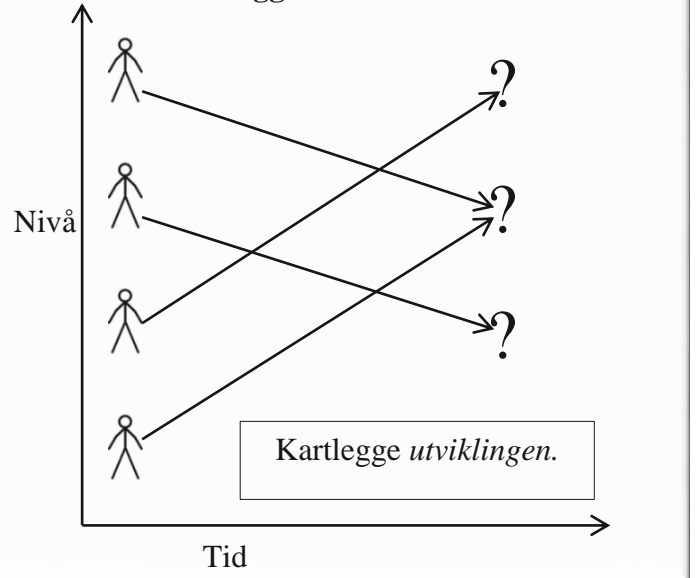
Vedlegg 2; modell av speidernes fire roller (egenprodusert).

Speiderens fire roller

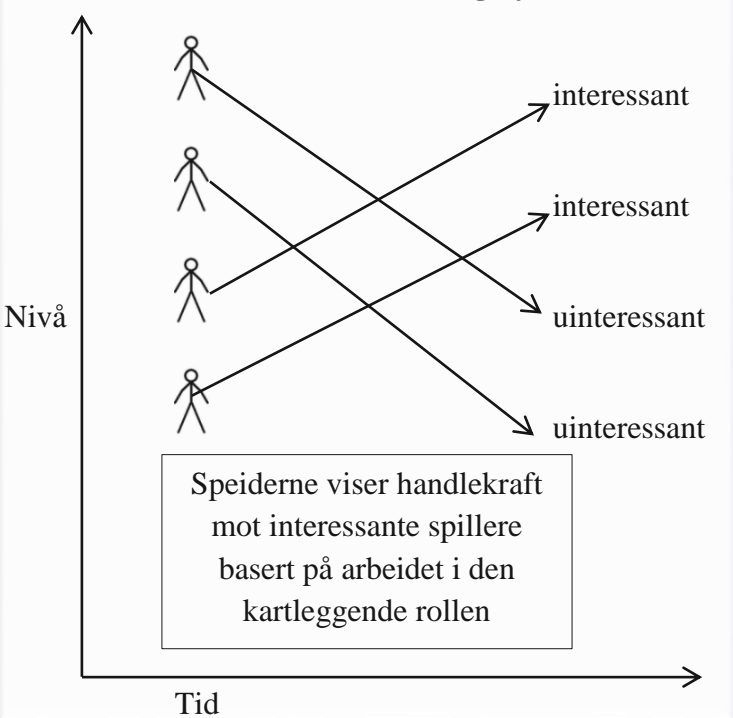
Den statiske rollen



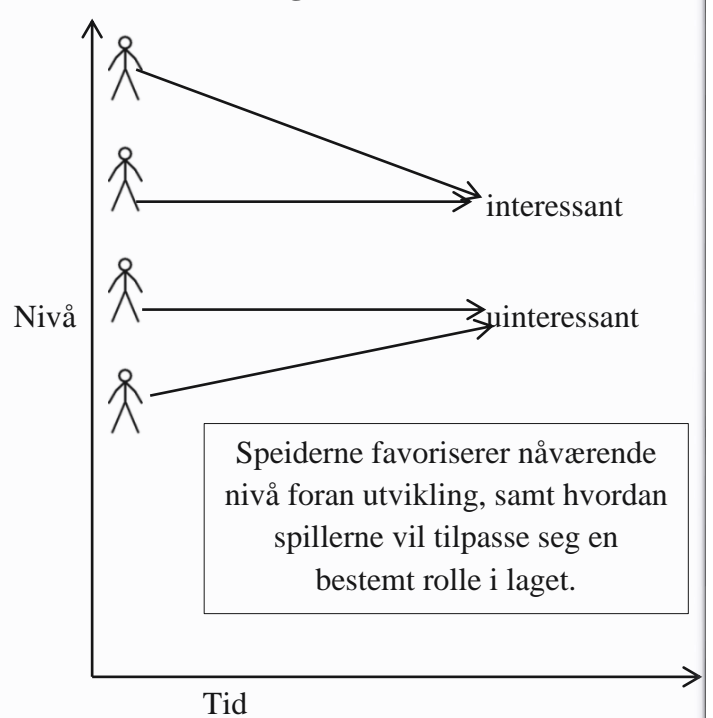
Den kartleggende rollen



Den fremtidsrettede og dynamiske rollen



Den kortsiktige rollen



Vedlegg 3; samtykkeskjema til informantene.

Hei

Mitt navn er Ørjan Michael Michalsen (28). De siste fire årene har jeg studert idrettsvitenskap på NTNU i Trondheim, og skriver nå masteroppgave i idrettsvitenskap. Jeg henvender meg derfor til Dem. Jeg vil gjerne få be om et intervju med deg som speider. Spørsmålene vil omhandle din arbeidsdag, ditt yrke og hvordan du jobber.

Din posisjon er eksklusiv og ditt bidrag vil være unikt ettersom det omtrent ikke finnes lignende studier i Norge innen denne tematikken. Når studien er komplett vil du motta et eksemplar til odel og eie.

Temaet mitt for oppgaven er speiderrollen. Jeg ønsker å studere mer konkret på speideren og hans forståelse av en arbeidshverdag. Jeg vil slik få et innblikk i hva speiderens nettverk består av, hvem det består av, hvor mange og i hvilken retning de arbeider. Videre vil jeg også øke innsikt i speiderens rolle og hvordan de arbeider. Samtidig ønsker jeg å finne ut om hvor viktig speiderens nettverk er.

Under intervjuene vil jeg bruke båndopptaker, og intervjuene vil ikke overskride 45 minutter. Jeg er fleksibel og intervjuet kan gjøres ansikt til ansikt eller per telefon og etter din timeplan (til og med uke 7, men er åpen for en lengre tidsperiode). Dersom du ønsker det kan du motta spørsmålene på forhånd. Opplysningene fra intervjuet vil kun bli brukt i masteroppgaven, og det er kun jeg som har tilgang til denne informasjonen. I oppgaven vil informasjonen fra deg være anonym, og ingen enkeltperson vil kunne gjenkjennes i oppgaven. Det er frivillig å delta, og du kan trekke deg når som helst i prosjektprosessen, uten å oppgi grunn. Når prosjektet avsluttes (våren 2013) vil opplysningene og opptakene slettes. Prosjektet er også meldt inn til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Med dette bekrefter jeg at alt av personalia, informasjon og sensitivt materiale vil være anonymt og konfidensielt, både personnavn, klubbnavn, stedsnavn og andre egennavn.

Dersom det er noe du lurer på kan du kontakte meg på [redacted]@gmail.com eller på tlf [redacted]
[redacted]

Håper på positivt svar, med vennlig hilsen

Ørjan Michalsen

Vedlegg 4; intervjuguide.

Innledende spørsmål;

1. Ansatt i klubb/av klubb?
2. Yrkestittel?
3. Speidererfaring?
4. Lignende jobber tidligere?

Hoveddel;

5. Med din erfaring, hva vil du si er en speider for deg?
 - a. Rollebeskrivelse, arbeidsoppgaver, krav, ulike typer; innleid, ansatt i klubb, talent, taktikk, hjelpemidler, geografisk variasjon.
6. En speider er ofte ansatt i en klubb og jobber utelukkende for den klubben, eller de er ansatt i egne selskaper og mottar oppdrag fra ulike klubber.
 - a. Kan du fortelle noe om likhetene eller ulikhetene knyttet til det?
 - b. Hvorfor tror du det er slik?
 - i. Motivbakgrunn
 - c. Tror du at det er det mange speidere i Norge?
 - i. Er det kultur for norske klubber å anvende speidere?
7. Hva er de(n) største utfordringen(e) i din jobb?
8. Kan du, uten nødvendigvis å nevne navn, fortelle litt om ditt sosiale nettverk i jobbsammenheng?
 - a. Sammenheng mellom private og profesjonelle nettverk.
 - b. Kartlegging, antall, kontakthypighet, hvem snakker du med, informasjonsretning.
 - c. Møtes dere speidere ofte? I så fall, hvor og hvor ofte?
 - i. Hva med konferanser o.l.?
9. Jeg håpet at vi kunne prate litt om din forståelse av speidere og tillit.
 - a. Føler du at du kan stole på andre speidere?
 - i. Hvem? hvorfor/hvorfor ikke?
 - b. Hvordan opplever du tillit eller mistillit hos andre speidere?
 - c. Føler du at du er forsiktig og avholden med informasjon om spillere til andre speidere?
 - i. Hvorfor/hvorfor ikke?




- d. Pleier dere speidere å samarbeide med hverandre?
 - e. Føler du at du kan stole på informasjonen du mottar fra andre speidere?
 - f. Er det noe rundt speidere og tillit du ønsker å tilføye?
10. Jeg tenkte å gå litt tilbake å høre litt mer om selve yrket. Mitt inntrykk er at dere jobber litt i skyggen og at dere vil unngå at spillere vet hvem dere er.
- a. Hva tenker du om dette?
 - b. Kan du si noe om hemmelighetskremmeriet som ofte assosieres med yrket?
 - i. Holder man informasjon for seg selv eller deler man den broderlig?
11. Jeg tenkte vi kunne prate litt rundt din forståelse av referansenettverk.
- a. <evt; fortelle hva et referansenettverk er>**
 - b. Hvordan utnytter du dine med-speidere?
 - i. Tilfeldig/systematisk
 - c. Anvender du bekjenskaper gjennom andre?
 - d. Jobber du bevisst eller aktivt med nettverksbygging/networking?
 - e. Hvordan oppretter du nye bekjenskaper?
12. Kan du si litt om hvordan du går frem dersom du kommer over en god spiller?
- a. Hvordan tar du med deg den informasjonen videre?
 - b. Til hvem? Gjennom mange ledd?
13. Kan du ta meg gjennom en vanlig dag på jobben?

Avsluttende spørsmål;

- 14. Kommer du på noen erfaringer du vil dele knyttet til din rolle som speider?
- 15. Er det noe du føler er usagt og vil utdype?

Takk for at du stilte til intervju

Vedlegg 5; bekreftelse fra Personvernombudet for forskning, Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD).

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES			
Stig Arve Sæther Institutt for sosiologi og statsvitenskap NTNU Dragvoll 7491 TRONDHEIM	Harald Hårfagres gate 29 N-5007 Bergen Norway Tel: +47-55 58 21 17 Fax: +47-55 58 96 50 nsd@nsd.uib.no www.nsd.uib.no Org.nr. 985 321 884		
Vår dato: 29.01.2013	Vår ref:32860 / 3 / KH	Deres dato:	Deres ref:
TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER			
Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 19.01.2013. Meldingen gjelder prosjektet:			
32860 Behandlingsansvarlig Daglig ansvarlig Student	<i>Fotball: Speiderrollen og sosial nettverksteori NTNU, ved institusjonens øverste leder Stig Arve Sæther Ørjan Michael Michalsen</i>		
Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.			
Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i melde skjemaet, korrespondanse med ombudet, eventuelle kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.			
Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html . Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.			
Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, http://pvo.nsd.no/prosjekt .			
Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 01.07.2013, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.			
Vennlig hilsen			
 Atle Alyheim	 Kjersti Håvardstun		
Kjersti Håvardstun tlf: 55 58 29 53 Vedlegg: Prosjektvurdering Kopi: Ørjan Michael Michalsen, Olav Tryggvasons gt. 33, 7011 TRONDHEIM			
<small>Avdelingskontorer / District Offices: OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyre.svarva@svt.ntnu.no TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@svt.uio.no</small>			

Personvernombudet for forskning



Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 32860

Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Personvernombudet legger til grunn at studenten etterfølger NTNU sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc og minnepenn.

Prosjektet skal avsluttes 01.07.2013 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og opptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.