

Fredrik Andreas Lindstad Tønne

Topptrenerne i norsk elitehåndball - Slik mener trenerne spillerutvikling i håndball bør foregå

En kvalitativ studie om håndballtreneres
forståelse og oppfatning av talentbegrepet,
talentutvikling og trenerrollen

Masteroppgave i Lektorutdanning i kroppsøving og idrettsfag
Veileder: Stig Arve Sæther

Juni 2022

Fredrik Andreas Lindstad Tønne

Topptrenerne i norsk elitehåndball - Slik mener trenerne spillerutvikling i håndball bør foregå

En kvalitativ studie om håndballtreneres forståelse og oppfatning av talentbegrepet, talentutvikling og trenerrollen

Masteroppgave i Lektorutdanning i kroppsøving og idrettsfag
Veileder: Stig Arve Sæther
Juni 2022

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



NTNU

Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Håndball har blitt en stor idrett både i norsk og internasjonal målestokk. Dagens økende søkelys på suksess og prestasjoner har dermed gitt økt aktualitet til talentfulle utøvere. Formålet med denne oppgaven er å kartlegge hvordan åtte topptrenere i håndball forstår den komplekse hverdagen de selv er en del av. Oppgaven tar dermed utgangspunkt i følgende problemspørsmål; 1) *Hvordan forstår trenerne talentbegrepet, og hvilke egenskaper og faktorer anses som viktige for å lykkes som seniorspiller på toppnivå?* 2) *Hvordan oppfatter trenerne viktigheten av talentutvikling, hvordan kan man utvikle utøveren best mulig og hvordan opplever de praktiseringen og suksessen til den norske modellen i håndball?* 3) *Hvordan oppfatter trenerne trenerrollen på toppnivå, hva er viktig for å lykkes som topptrener, og på hvilken måte påvirker trener-utøver-relasjonen trenerrollen og talentutviklingen?*

Studien benytter et kvalitativt design hvor datamaterialet baseres på åtte dybdeintervju. Trenerne er strategisk valgt da de imøtekommer krav om erfaring som trener på toppnivå, og de fleste har eller har hatt oppgaver som spillerutviklere i region- eller landslag. Trenerne har i gjennomsnitt 23,5 års erfaring som trenere, og har i tillegg god utdanning gjennom nasjonale og internasjonale trenerkurs.

Av sentrale funn i studien understreker trenerne at det er vanskelig både å definere og identifisere et håndballtalent. Trenerne understreker at håndball er komplekst, med plass til en rekke ulike typer talenter, samt at det er umulig å forutsi hvem som blir best på sikt. De underbygger dermed viktigheten av å ha en brei tilnærming til talentbegrepet i både identifisering og utvikling av håndballspillere. Selv om de går bredt ut, er trenerne tydelige på at særlig to faktorer skiller seg ut som viktig for å lykkes som seniorspiller; X-faktor og motivasjon. Trenerne peker også på treneren som helt avgjørende i utvikling av utøvere. Her trekkes særlig kompetanse, dedikasjon og gode miljø frem som viktig. Bredden utpekes som viktig for å utvikle flere toppspillere, og trenerne må tilrettelegge for utvikling gjennom å skape glede, mestring og trygghet hos utøverne. Trenerrollen på toppnivå beskrives som svært kompleks med behov for brei kompetanse. Trenerne beskriver en rolle med mye hardt og varierende arbeid. De peker også på utfordringer som kontinuerlig prestasjonspress og vanskelige valg hvor de må skuffe utøvere. Dette virker dog som en naturlig del av jobben, og noe trenerne har lært seg å leve med. Trygghet i egen rolle samt å evne å koble av rollen vektlegges som viktig. En god trener-utøver-relasjon og generell sosial kompetanse anses av alle som en av de viktigste komponentene i trenerrollen, og kan også påvirke talentutviklingen av håndballspillere.

Abstract

Handball has become a recognized sport in both Norwegian and international context. With a greater emphasis on success, finding and developing talented athletes has gained more attention in recent years. The main purpose of this study is to highlight how eight “top-coaches” in handball understand the complex universe they’re apart of each day. The study builds around the following three questions; 1) *How does the coaches understand the term talent, and what characteristics are considered important to become successful as a senior top handball player?* 2) *How does the coaches perceive the importance of talent development, and how can one succeed with it, and how do they consider the Norwegian model for talent development?* 3) *How does the coaches consider and describe the coaching role on top-level, what is important to become successful, and in what way does the coach-athlete-relationship influence the coaching role and talent development?*

The study uses a qualitative design, and the data material is based on eight in-depth interviews. The coaches are strategically chosen as they accommodate certain criteria such as years of coaching experience. The majority has also had experience as talent developers either in their region or for different national teams. The coaches average 23,5 years of experience and have national or international education as coaches.

The main findings in this study emphasizes that the coaches find it hard to define and identify “handball-talent”. The coaches clarify that handball is a complex sport with room for a lot of different types of talent, and that to predict future success is almost impossible. Because of this, the coaches emphasize the importance of a broad approach to talent, in identification, selection and developing processes. Even though they have a broad approach, the coaches identify two factors of particular importance to become successful as a senior handball player: “X-factor” and motivation. The coaches also point to the coach as decisive in talent development. Competence, dedication, and good environments was viewed as particularly important for achieving success in talent development. A broad range of players were also important to produce more top-players, and the coaches need to facilitate development through creating joy, the feeling of mastery and safety. The coaching role on top-level is described as complex, with the need for a broad range of competences. They also point at a role with varying work, and challenges such as constant pressure and difficult choices. However, this is considered as a natural part of their job and something they have learned to live with. A good coach-athlete relationship is emphasized as important for the coaching role in general and can also influence the success of developing handball players.

Forord

Masteroppgaven er en avslutning på et langt, innholdsrikt og lærerikt studieløp på lektorutdanningen i kroppsøving og idrettsfag ved NTNU. I håndballsettingen en siste finale i et langt og tøft mesterskap som (forhåpentligvis) avsluttes med premiering, diplom og feiring. Denne masteroppgaven bygger på en genuin interesse og kjærlighet for håndball, og trenerrollen. Etter flere år som hardt-satsende håndballspiller på et respektabelt nivå, ble barndomsdrømmen om å leve av håndball brått stoppet. Som 17-åring ble det tre år med opptrening etter å ha røket korsbåndet to ganger. Den omfattende skaden gjorde at jeg i relativt ung alder måtte legge skoene på hylla. Jeg ble dog værende i håndballmiljøet og startet som trener, og drømmen om å leve av håndball lever fremdeles. Bakgrunnen, interessen og erfaringen min i håndballen gir et godt grunnlag for å forske videre på trenerrollen. Studien har som formål å bidra til økt innsikt i hvordan topptrenere oppfatter talentbegrepet, hvilke kriterier som ligger bak deres identifiseringspraksis, hvordan de oppfatter talentutvikling i Norge og hva de mener skal til for å lykkes som både utøver og trener. Det er dermed topptrenerens forståelse av de sammensatte og komplekse temaene som står i fokus, og som skal undersøkes og kartlegges.

Proessen med å ferdigstille en masteroppgave har i likhet med tematikken vært svært kompleks og sammensatt. Jeg har her vært heldig som har fått mye hjelp på veien, og ønsker særlig å rette en takk til:

Stig Arve Sæther; for god veiledning, kunnskap, og overbevisning om oppgavens betydning både for forskning, men også for personlig utvikling som trener. Det har vært til stor hjelp å ha en ekspert på området som veileder, når man skal angripe et såpass stort og sammensatt univers.

Trenerne; for økt innsikt og kunnskap i topptrenerens komplekse verden. Tross en travel hverdag og sesongavslutning var dere villige til å stille opp på relativt lange dybdeintervju. Uten deres erfaringer hadde ikke oppgaven vært mulig å ferdigstille.

Familie og kjæreste; takk for god støtte gjennom hele prosessen. **Pappa;** for støttende ord og motivasjon. **Mamma;** for både næringsrikt påfyll, både faglig og i form av utallige middager og mat servert i en hektisk hverdag. **Sara** (søster); for mange timer med språklig hjelp, flere runder med gjennomlesing og finpuss på skrivingen. **Emma** (kjæreste og samboer); for mental støtte, faglig påfyll og motivasjon for å komme gjennom masteroppgaven.

Tusen takk! God lesing!

Trondheim, 06.06.2021

Fredrik.A.L.Tønne

Studiens profesjonsrelevans

Studiens formål er å kartlegge topptreneres oppfatning av talentutvikling i norsk topphåndball. Oppgaven er dermed relevant for lektorutdanningen i kroppsøving og idrettsfag da den gir økt innsikt og kunnskap som kan benyttes i programfaget «toppidrett» samt på spesifikke toppidrettslinjer med håndball. Videre gir studien innsikt i hvordan topptrenere oppfatter, forstår og praktiserer elementer tilknyttet talentuniverset. Dette innebærer hvordan de forstår talentbegrepet, og hvilke kriterier som ligger til grunn for deres identifiseringsprosesser. I tillegg går studien inn på hvordan de praktiserer trenerrollen og på hvilken måte dette påvirker talentutvikling av håndballspillere, samt hva trenerne mener skal til for å lykkes som utøver og som topptrener. De overordnede temaenes kompleksitet og sammenheng tydeliggjøres, og kan på mange måter overføres til lærerrollen. Trenere står hele tiden ovenfor komplekse og overlappende oppgaver, og må gjøre vurderinger basert på sin forståelse. Dette har likhetstrekk med læreryrket, hvor man konstant må håndtere blant annet foreldre, uforutsigbare elever og ulike elevtyper, samt vurdere elevene basert på deres ferdigheter i skolen gjennom karakterer og vurderingsformer. Det kan derfor argumenteres for at studien bidrar til økt innsikt, forståelse og kunnskap som kan ha stor overføringsverdi til læreryrkets tilsynelatende komplekse verden.

Innholdsfortegnelse

| | |
|---|-----------|
| 1 Aktualisering | 1 |
| 1.1 Problemstilling..... | 3 |
| 2 Fagfelt | 4 |
| 2.1 Talentbegrepet | 4 |
| 2.1.1 Talentidentifisering | 6 |
| 2.2 Talentutvikling | 7 |
| 2.2.1 Ferdighetsutvikling i håndball – en kompleks idrett..... | 10 |
| 2.3 Trenerrollen..... | 12 |
| 2.3.1 Trener-utøver relasjonen..... | 15 |
| 3 Metode | 17 |
| 3.1 Vitenskapsteoretisk forankring og metodisk tilnærming | 17 |
| 3.1.1 Det kvalitative dybdeintervjuet..... | 18 |
| 3.1.2 Intervjuguide og struktur..... | 19 |
| 3.2 Utvalg og rekruttering | 20 |
| 3.3 Gjennomføring av intervju..... | 21 |
| 3.4 Databehandling og analyse | 22 |
| 3.4.1 Transkribering | 22 |
| 3.4.2 Analyse..... | 23 |
| 3.5 Kvalitetskriterier..... | 24 |
| 3.6 Etske betraktninger..... | 26 |
| 4 Analyse | 27 |
| 4.1 Talentbegrepet – «Hard work beats talent when talent doesn't work hard»? | 27 |
| 4.1.1 Talentidentifisering – hva ser trenerne etter når de identifiserer talenter?..... | 30 |
| 4.2 Talentutvikling – avgjørende men tilfeldig? | 32 |
| 4.3 Trenerrollen..... | 38 |
| 4.3.1 Trener-utøver-relasjonen..... | 43 |
| 4.4 Trenerrollens kompleksitet | 45 |
| 5 Konklusjon | 49 |
| 5.1 Veien videre | 49 |
| 6 Referanseliste | 50 |
| Vedlegg | 53 |

1 Aktualisering

Håndball er en idrett med lang historie som har sine opprinnelser så langt tilbake som fra 1897 (Michalsik et al., 2011). Siden den gang har det naturligvis skjedd mye, og idretten har gjennomgått en stor utvikling. I dag eksisterer det formelle nasjonale håndballforbund i 182 land, og idretten anses som et signifikant, kulturelt, sosialt og markedsmessig fenomen. Videre fenger og engasjerer håndball store mengder mennesker, og mange millioner spiller idretten (Taborsky, 2011). Idretten er også stor i norsk målestokk, og kan vise til medlemstall som gjør den til Norges nest største (NIF, 2019). Med sine 136.904 aktive medlemmer (Håndballforbund, 2021), er det kun fotball som aktiviserer flere nordmenn. Det er også gledelig statistikk for håndballen at den har hatt en prosentvis vekst på 22 % fra 2013 til 2019 (NIF, 2019). Håndball er ansett som en svært kompleks idrett som krever en rekke egenskaper for å lykkes på høyt nivå (Wagner et al., 2014). Det er dermed kanskje ikke rart at junior-landslagstrenerne Jørgen Laug og Kristoffer Froestad ifølge Adresseavisen leter med lupe, og går bredere ut enn noen gang, i jakten på de største og beste talentene. Duoen understreker at de ikke vet hvem som blir best til slutt, og som en konsekvens deltar over 100 spillere på sentrale samlinger i løpet av det første året til det yngste landslaget (Bugge, 2021). Selv landslagstrenerne i håndball indikerer altså at jakten på talentene er kompleks, utfordrende og usikker.

Sentralt i alt dette står altså talentbegrepet, og begrepets relevans kan spores tilbake til midten av 1800-tallet (Baker et al., 2020). Talentbegrepet er mye brukt i samfunnet generelt, og er i idretten konkretisert ved begrepet idrettstalent (Till & Baker, 2020). Men, til tross for begrepets popularitet, er det stor mangel på forståelse av begrepet og på kriterier som ligger til grunn for dets definisjon (Baker et al., 2018). Denne manglende forståelsen har ført til utydelighet i både forsknings- og idrettsmiljøene, og kan innebære definisjoner som vektlegger alt fra medfødte ferdigheter, langsiktig trening, fremtidig potensial eller en kombinasjon av disse (Johnston et al., 2018). Hvilke kriterier man legger til grunn når talent og ferdighet omtales er dermed viktig (Wattie & Baker, 2017). Det å forutsi hvem som vil lykkes på sikt har dog vist seg å være vanskelig (Till & Baker, 2020), noe som kan støtte den brede tankegangen landslagstrenerne Laug og Froestad viser til (Bugge, 2021). Dette har også likhetstrekk med nyere forskning, som hevder at begrepet bør forstås langsiktig og dynamisk, og at det bør legges til rette for utvikling av et bredt spekter av utøvere (Till & Baker, 2020). Forskningslitteraturen peker dessuten dit hen at det ikke finnes en oppskrift på hvordan et talent ser ut, eller på hvordan man kan forutsi hvilke utøvere som når lengst i fremtiden (Collins & MacNamara, 2017).

Da det virker utfordrende å definere begrepet samt å vite hva man faktisk ser etter, kan det også tenkes at det å identifisere og plukke ut talenter også er en kompleks og utfordrende oppgave (Baker et al., 2018). Trenerne benytter derfor ofte instinkt, magefølelsen og det såkalte «trenerøyet» i sin identifiseringspraksis. De går etter «X-faktor», altså noe som gjør at utøveren er spesiell (Roberts et al., 2021). Dette er ikke særlig betenkelig, da det eksisterer lite forskning trenere kan basere sine vurderinger på (Baker et al., 2018). Moderne konseptualiseringer av talentuniverset gir rom for mangfoldighet og en rekke interessante talenttyper (Roberts et al., 2021).

Talentuniverset viker altså å være fylt med usikkerhet. Det vi dog med sikkerhet vet, er at hardt arbeid over tid og kvalitetsrik trening er viktig for å oppnå utvikling og suksess som utøver (Baker et al., 2018). Talentutvikling har derfor fått økt aktualitet og fokus de seneste årene, og anses som en nøkkel for å utvikle utøvere med internasjonalt nivå (Li et al., 2014; Martindale et al., 2007). Det å skape gode miljøer er ansett som sentralt, da ferdigheter og kvalitet utvikles gjennom samspillet mellom miljø og utøver (Barab & Plucker, 2002). Flere idrettssystemer har derfor tatt i bruk normative talentutviklingsmodeller (Bjørndal et al., 2017). De fleste modellene har flere fellestrekk og disse kalles samlet «the Standard Model of Talent Development», forkortet SMTD. Tross denne modellens popularitet har den en rekke begrensninger (Bailey & Collins, 2013), og i Skandinavia har det derfor blitt implementert en heterarkisk modell som er en motsetning til SMTD (Bjørndal et al., 2017). Suksessen i Norsk håndball er basert på nettopp denne modellen, og kjennetegnes av en bred frivillig bevegelse hvor alle aktører har felles ansvar for talentutviklingen (Bjørndal et al., 2017).

Treneren spiller en helt sentral rolle i talentuniverset, og kan påvirke utøvernes utvikling og suksess (Bloom, 1985; Gould et al., 2002). Trenerrollen er kompleks, utfordrende og krever en rekke egenskaper for å lykkes (Jones & Wallace, 2005). Treneren står blant annet ovenfor press og konstante dilemma som må håndteres etter best mulig evne (Bjørndal & Ronglan, 2019). Til tross for utydelighet rundt talentbegrepet (Baker et al., 2018) og utfordringer med å forutse fremtidig suksess (Till & Baker, 2020) står ofte treneren ansvarlig for å plukke ut og identifisere talenter. Trenerne er også helt sentrale i talentutviklingen og i å skape gode rammer og miljøer som fremmer utvikling (Li et al., 2014).

1.1 Problemstilling

Da idretten generelt de seneste årene har fått et økt fokus på prestasjon og konkurransedyktighet, har både talentutvikling, identifisering og talentuniverset generelt fått økt oppmerksomhet (Li et al., 2014). Det er dog mangel på forskning som kartlegger hvordan trenerne identifiserer og plukker ut talenter (Roberts et al., 2021). Trenerrollen virker å ha en åpenbar sterk påvirkningskraft og betydning for både talentutviklingsmiljøene, og hvordan identifisering og utvelging av talenter foregår. Det er derfor relevant å undersøke hva trenerne selv mener om tematikken, og hvordan det praktiseres i norsk håndball. Formålet med denne oppgaven er tredelt. Oppgavens første fokus er å undersøke hvordan topptrenere i norsk håndball forstår talentbegrepet, hva de «ser etter» og hvilke kriterier som ligger til grunn når de identifiserer og plukker ut håndballspillere (både til eget klubb lag og i sine roller som spillerutviklere eller landslagstrenerne). Dette innebærer også hvilke egenskaper trenerne vektlegger som viktige for å lykkes som seniorspiller på toppnivå. Det andre fokuset er topptrenernes oppfatning av talentutvikling i norsk håndball. Denne delen vil søke å kartlegge trenernes generelle betraktning av viktigheten av talentutvikling, hvordan man kan skape gode miljø, samt hvordan den norske modellen fungerer og hvorvidt den er suksessfull. Tredje del vil fokusere på trenerrollen, og her vil trenernes beskrivelse av hva topptrenerrollen innebærer, hvilke utfordringer rollen byr på, og hva som er viktig for å lykkes som topptrener, diskuteres. Som en del av dette vil også viktigheten av trener-utøver-relasjonen belyses. Oppgaven baseres dermed på følgende problem spørsmål:

- 1) «Hvordan forstår trenerne talentbegrepet, og hvilke egenskaper og faktorer anses som viktige for å lykkes som seniorspiller på toppnivå?»
- 2) «Hvordan oppfatter trenerne viktigheten av talentutvikling, hvordan kan man utvikle utøveren best mulig og hvordan opplever de praktiseringen og suksessen til den norske modellen i håndball?»
- 3) «Hvordan oppfatter trenerne trenerrollen på toppnivå, hva er viktig for å lykkes som topptrener, og på hvilken måte påvirker trener-utøver-relasjonen trenerrollen og talentutviklingen?»

2 Fagfelt

Dette kapittelet vil fungere som et rammeverk for kommende analyse. Kapitlet er tredelt: Første del (2.1) vil omhandle talentbegrepet, som inkluderer hvordan det forstås i forskningslitteraturen, av både forskere og trenere for øvrig. Herunder vil også talentidentifisering inngå. Begrepene vil forklares, og hvordan trenere som omtales i forskningslitteraturen baserer sin identifisering vil her stå sentralt. Andre del (2.2) omhandler talentutvikling, og her vil fenomenet belyses gjennom aktuell forskningslitteratur samt tidligere funn på området. Tredje del (2.3) omhandler trenerrollen. Denne delen vil belyse den tilsynelatende komplekse jobben det å være trener er, samt gå inn på utfordringer trenerne opplever med rollen. Denne delen innebærer også trener-utøver relasjonen som anses som en viktig del av trenerrollen.

2.1 Talentbegrepet

Talentbegrepet er sentralt i hvordan blant annet trenere og forskere tenker om talentutvikling. Vitenskapelige studier av begrepet kan spores helt tilbake til midten av 1800-tallet hvor Francis Galton var først på området. Siden den gang har antall publiseringer og fokus på begrepet økt betraktelig (Baker et al., 2020), og talentbegrepet er mye brukt både i idretten og samfunnet for øvrig (Till & Baker, 2020). Tross dette er evnen til å fange opp og utvikle talent begrenset, og flere systematiske og konsentrerte «reviews» har påpekt begrensninger i vår forståelse av talentbegrepet i idrett (Baker et al., 2020). Den begrensede forståelsen har ført til mange og utydelige definisjoner og konseptualiseringer av talentbegrepet (Baker et al., 2018). Videre har det også resultert i uenigheter og motstridende tolkninger i både forskningsmiljøet og i samfunnet generelt.

Cobley, Schorer & Baker (2012) foreslår at *«talent referer til kvaliteten (eller kvalitetene) identifisert i en tidlig alder som promoterer (eller forutser) eksepsjonalitet i fremtiden»*. Denne definisjonen reflekterer generelt hvordan mange forskere har konseptualisert talentbegrepet i idrettskontekst. Denne definisjonen gjør det dog umulig å avgjøre hvorvidt et nåværende nivå av prestasjon er et resultat av medfødte ferdigheter, læring gjennom erfaring og trening, eller en kombinasjon av disse faktorene. Tilsvarende har Issurin (2017) definert talent som *«en spesiell evne som tillater noen å nå briljans i noen aktiviteter i et gitt felt»*. Denne definisjonen viser en konseptualisering av talent som ikke fremviser hvordan det er ulikt fra nåværende prestasjon og/eller nivå av tillærte ferdigheter. Davids, Güllich, Shuttleworth, og Araujo (2017) baserte sin diskusjon av talent på økologisk psykologi og foreslo at talent

representerer det «*funksjonelle forholdet utviklet mellom en som presterer og et spesifikt prestasjonsmiljø*». Selv om denne definisjonen tydeliggjør at et individs prestasjon reflekterer den komplekse interaksjonen mellom den som presterer, oppgave og miljø, kunne likevel den praktiske nytten av definisjonen for de som jobber i disse miljøene vært større (Baker et al., 2019). Problematikken og utydigheten som eksisterer rundt definisjonen av talentbegrepet virker altså å være tydelig, og det finnes ulike definisjoner som vektlegger både medfødte ferdigheter, langsiktig trening og fremtidig potensiale (Johnston et al., 2018). Det finnes dog én ting disse ulike definisjonene har til felles; talentbegrepet fungerer ofte som et slags utgangspunkt for å begrunne store prestasjoner av unge utøvere (Ward et al., 2017).

Hvilke kriterier man legger til grunn når talent og ferdighet omtales er viktig (Wattie & Baker, 2017), og dette gjenspeiler ens generelle perspektiv på om prestasjoner kan begrunnes av medfødte biologiske eller genetiske faktorer (nature), eller om prestasjonene er et resultat av erfaring og læring (nurture). Dette har utgjort kjernen i den langtekkelige debatten om «nature» og «nurture» (Simonton, 2017). I dagens forskningslitteratur virker de fleste å være enig i at begge faktorene spiller en viktig rolle. Debatten er dog fremdeles pågående, og mange mangler forståelse og innsikt i hvordan disse faktorene påvirker definisjonen av begrepet. Dette har resultert i uenighet i forskningsmiljøet, og de mange og utydelige definisjonene har bidratt til å skape utydighet rundt talentbegrepsdefinisjonen, og hvilke kriterier som skal ligge til grunn når man identifiserer talenter (Johnston et al., 2018).

Et spørsmål som fremdeles består ubesvart er hva som faktisk kjennetegner et talent, og det mangler fremdeles felles forståelse for begrepet. Dessverre vet vi ikke nok til å svare på spørsmålet, eller forstå hvordan nåværende prestasjoner kan reflektere et potensial for fremtidig suksess. De fleste studier som eksisterer i dag antar at talent er en kapasitet som reflekteres gjennom prestasjoner på et nåværende tidspunkt, og forståelsen av begrepet kan dermed kalles statisk og lineær, og tar ikke høyde for sammenhengen med fremtidig potensial eller prestasjon (Till & Baker, 2020). Videre henger ikke dette sammen med nyere forskning og definisjoner, som behandler talentbegrepet dynamisk og ikke-lineært. En klar anbefaling er at trenere og idrettsorganisasjoner må tenke mer igjennom sin forståelse av talentbegrepet og hvilke kriterier som ligger til grunn. Dette innebærer hvordan de ser på utvikling av utøvere, samt å utvikle modeller i sine respektive idretter som vektlegger utøvernes helse og velvære, og ikke utelukkende idrettslige prestasjoner. Talentbegrepet bør også forstås som langsiktig og dynamisk, samt tilrettelegge for trening og utvikling av et bredt spekter utøvere. Dette grunnet at å forutsi hvem som vil lykkes på lang sikt har vist seg å være en nærmest umulig oppgave (Till & Baker, 2020)

Forskningslitteraturen kan peke mot at det ikke finnes en bestemt «oppskrift» på hvordan et talent ser ut, og at det er omtrent umulig å forutsi fremtidig potensial. Det er dermed også vanskelig å vite hva et talent faktisk er. Det hevdes at talentbegrepet er idiosynkratisk, noe som underbygger at det ikke finnes en fasit på hva et talent er, men at det er komplekst og mangfoldig, med plass til mange ulike talenttyper (Collins & MacNamara, 2017). Noe vi med sikkerhet vet er at hardt arbeid over tid og høykvalitetstrening er viktig for å bli en god utøver (Baker et al., 2018). Utøvernes kapasitet til å fungere i et gitt miljø er dessuten den mest signifikante faktoren for hvorvidt utøveren vil maksimere sitt potensial (Baker et al., 2019). Baker et al. (2019) tilbyr en av de ferskeste konseptualiseringene av talentbegrepet, og peker på fem faktorer relatert til idrettstalentet som er sentrale i denne sammenhengen. Det foreslås her at talent både er medfødt (genetisk, medfødte forutsetninger), multidimensjonalt (mangfoldig, flere faktorer og egenskaper), emergentisk (et resultat av ulike multiplikative prosesser), dynamisk (utvikles over tid gjennom miljø) og symbiotisk (påvirkes av miljømessige begrensninger – talentverdi) (Baker et al., 2019). Dette har mye til felles med Ward et al. (2017) sin helhetlige oppfattelse av begrepet, som påpeker at om talenter både skal oppstå samt utvikles, avhenger av samspillet mellom gener og miljø samt tilfeldigheter.

2.1.1 Talentidentifisering

Med økende fokus på å skape optimale miljø for talentutvikling, fokuserer mange idrettssystemer på å identifisere og selektene talent i tidlig alder (Baker et al., 2018). Talentidentifisering er nært beslektet med talentselektering (Roberts et al., 2021). Førstnevnte begrep har som hovedmål å identifisere og utvikle de utøvere med størst potensial for suksess i voksen alder, og har dermed mye til felles med talentutvikling som også står sentral i denne studien. Videre innebærer dermed talentidentifisering å forutsi utøveres fremtidige prestasjoner i den spesifikke idrett, med bakgrunn i hvordan idretten vil endres over tid (Till & Baker, 2020). Talentselektering har derimot som hovedmål å kartlegge de beste utøverne basert på deres nåværende prestasjoner og ferdigheter (Roberts et al., 2021). Både selektering og identifisering av talenter har vist seg å være en vanskelig oppgave. Et fokus på tidlig selektering har sine begrensninger, særlig med tanke på at antakelsen om at tidlige indikatorer på talent er valide prediktorer for fremtidig potensial. Denne antakelsen foreslår at talent er en statisk kapasitet som både kan bli identifisert tidlig, og at den *ikke* endrer seg over tid. Dette er begrenset forankret teoretisk, og indikatorer som viser suksess i ung alder, har liten sammenheng med faktorer som befester suksess på seniornivå (Baker et al., 2018).

Forskning viser tydelig at hardt arbeid over tid og høykvalitetstrening er viktig for å bli en god utøver. Det eksisterer overraskende lite forskning trenere kan bruke til å basere sine seleksjoner på. Det er dermed vanskelig å vite hva et talent faktisk er og om det faktisk kan bli målt (Baker et al., 2018). Trenerne spiller en svært sentral del i identifiseringsprosessene av utøvere, da det ofte er de som står ansvarlig for de valgene som tas. Trenerne benytter ofte magefølelsen i mange aspekter av trenerrollen, og de fleste eksisterende studier på trenerens beslutningstaking viser at trenerne baserer beslutningene på intuisjon og instinkt. Trenerne i studien til Roberts et al. (2021) forteller at det hovedsakelig er intuisjon og magefølelse som ligger til grunn i talentidentifiseringsprosessen. Denne magefølelsen har blitt utviklet gjennom flere år med erfaring med flere hundre utøvere. Trenerne var dog ikke i stand til å velge ut en type ferdighet eller faktor som var mest avgjørende for fremtidig suksess (Roberts et al., 2021). Trenerne vurderer ofte hele mennesket, og ønsker å bli kjent med personligheten og væremåten til utøveren. Indre driv og hardt arbeid anses ofte som viktig hos trenerne (Roberts et al., 2019). Talentuniverset er mangfoldig, med en rekke ulike kombinasjoner av ferdigheter som kan være interessante. Spisskvalitet og evner som gjør at utøveren skiller seg ut fra mengden blir dermed ansett som viktig. Dette ble understreket i studien gjennom at trenerne uttrykte at de mener talent er noe som gjør at en utøver skiller seg ut. Det er «X-faktoren» som gjør at treneren anser utøveren som spesiell. Videre beskriver trenerne et talent som noen som har et potensial eller en naturlig evne, men som også er villig til å legge ned hardt arbeid (Roberts et al., 2021).

Trenere må være bevisst det ansvaret de har i å identifisere og plukke ut utøvere de anser som talentfulle, da det er flere feilkilder som kan resultere iblant annet frafall av potensielt gode utøvere. Det å identifisere talenter innebærer altså å forutsi hvilke utøvere som har størst potensial for fremtidig suksess. Dette krever at «eksperter» skal bestemme hvilke typer ferdigheter som vil bli nødvendig i fremtidens idrett, noe som kan være vanskelig å vite med sikkerhet. Effektiv talentidentifisering krever dermed presis predikering av hvordan idretten vil endres i fremtiden for å evne å forutsi hvilke ferdigheter som kreves for å bli suksessfull på elitenivå. Det er derfor legitimt å stille spørsmål ved hvorvidt trenerne skal fokusere så intenst på å identifisere talent. Forskning viser at hvis det eksisterer, så vet vi ikke hvordan et talent ser ut, og det er omtrent umulig å forutse fremtidig potensial (Baker et al., 2018).

2.2 Talentutvikling

Talentutvikling kan beskrives som hvordan man håndterer talent, og utviklingen av dem i et egnet miljø for at individene skal tilegne seg verdensklasseevner. Begrepet har fellestrekk med

talentidentifisering, som innebærer å lokalisere de med potensiale eller medfødte ferdigheter til å oppnå et elite-nivå i en gitt idrett. De siste årene har idretten opplevd et økende fokus på det å prestere og å være konkurransedyktig, og disse begrepene har dermed fått økt aktualitet (Li et al., 2014). Dette er kanskje ikke så rart, da talentutvikling og identifisering kan bidra til å utvikle utøvere med gode nok prestasjoner og høy nok kvalitet til å oppnå et internasjonalt nivå (Martindale et al., 2007). Talentutviklingsmiljøer pekes på som en av nøkkelfaktorene i talentutvikling (Martindale et al., 2010). Dette kan begrunnes med at ekspertise utvikles gjennom nettopp interaksjonen mellom et individ, uavhengig evner, og miljøet det tar del i (Barab & Plucker, 2002). Talentutvikling kan også anses som en sosial praksis som innebærer mange ulike kulturer og kontekster. Utøverne er på sitt vis sosialisert i sine spesifikke idretter og kulturer, og talentutvikling er dermed mye mer komplekst enn å kun utvikle tekniske og taktiske ferdigheter. I følge Storm et al. (2021), bør talentutvikling anses som en prosess hvor man samhandler med andre mennesker, og på så måte sakte, men sikkert utvikler seg mot å bli en eliteutøver.

For å skape gode talentutviklingsmiljø kreves det en rekke faktorer. Martindale et al. (2010) gjennomførte i den sammenheng en faktoranalyse i samråd med trenere, utøvere og idrettspsykologer som identifiserte syv sentrale faktorer. Grunnet utfordringer med overlapping av faktorer og lav intern reliabilitet for noen av faktorene, ble det utviklet et mer egnet verktøy som målte fem faktorer relatert til effektive talentutviklingsmiljø. Den første faktoren er et *langsiktig utviklingsfokus*. Dette innebærer blant annet å tillate at utøverne feiler, utsette spesialisering og å fange opp utøvere som blomstrer seint. Den andre faktoren er *enighet om forventninger*, som innebærer å sette passende langsiktige utviklingsmål sammen med utøveren samt å involvere personer som står utøveren nær i målsettingsprosessen. Den tredje faktoren er *kommunikasjon*, som innebærer å bygge opp en god trener-utøver-relasjon, gi feedback samt å lage en prestasjonsplan som fokuserer på utvikling. Faktor fire er *holistisk kvalitetsforberedelse*, som innebærer å bygge en god kultur, samt å balansere og tilpasse trening ut ifra skole og generell belastning. Den siste faktoren er *støttenettverk*, som innebærer støtte fra familie og venner samt å unngå konflikter innad i laget (Li et al., 2015). En studie av Gangsø et al. (2021) har kartlagt hvordan fotballspillere med tilhørighet i eliteklubbakademier i Norge vektlegger viktigheten av de fem nevnte faktorene. Resultatene i studien viser at langsiktig utviklingsfokus og støttenettverk ble pekt på som de viktigste faktorene av utøverne i akademiene. Det fremkommer også at trenerne i de høyest rangerte akademiene var dyktigere på å tilfredsstille de øvrige tre faktorene sammenlignet med trenerne fra de lavere rangerte akademiene. Disse faktorene har blant annet vist seg å være viktig for prestasjoner, individuell utvikling og

selvregulert læring. For å sørge for høyere kvalitet og en mer effektiv talentutvikling, burde dermed de lavest rangerte akademiene prioritere å tilfredsstille de øvrige tre faktorene på en bedre måte (Gangsø et al., 2021)

Da strukturert talentidentifisering og -utvikling anses som en av hovedårsakene til internasjonal suksess i idrett har flere idrettssystemer tatt i bruk normative talentutviklingsmodeller (Bjørndal et al., 2017). Det de fleste av disse modellene for talentutvikling har til felles, er at de bygger på Ericsson et al.'s (1993) teori om «deliberate practice». Denne teorien bygger på at ekspertise kan bli utviklet gjennom ekstensiv, spesifikk og strukturert trening over flere år. Videre anser teorien tidlig spesialisering som viktig, noe flere idrettsforskere har vært undrende til grunnet økt sannsynlighet for skader, redusert glede, og økt press på de som tidlig kategoriseres som talentfulle (Bjørndal et al., 2016). Det finnes dog mange ulike måter å systematisere talentutvikling på. Til tross for dette hevder Bailey og Collins (2013) at de fleste systemer deler mange felles karakteristikk, noe de kaller «the Standard Model of Talent Development», forkortet SMTD. Modellen er særdeles populær og mye anvendt. Bailey og Collins (2013) hevder dog at modellen er uegnet, og fører til flere uønskede utfall. Videre argumenter de for at den mest brukte modellen for å systematisere talentutvikling på mangler empirisk og teoretisk forankring, og at det finnes bedre måter å systematisere talentutvikling på (Bailey & Collins, 2013).

SMTD illustreres ofte gjennom en pyramideform, noe som også er den mest brukte strukturen for utvikling i de fleste land. SMTD er bygd opp rundt tydelige karakteristikk. For det første kjennetegnes modellen av å utelukkende utvikle de utøverne som kategoriseres som talentfulle, og ikke de store og brede massene av utøvere. Dette resulterer i at de utøverne som ikke kategoriseres som talentfulle, men som kan imøtekomme kravene i et langsiktig perspektiv, utelukkes. Progresjon fra ett nivå til neste innebærer også å fjerne store andeler utøvere fra modellen, noe som kan resultere i frafall fra idretten. Modellen kjennetegnes også av at om man først blir utelatt fra systemet, er det vanskelig, om ikke umulig, å bli valgt inn igjen. Videre er tidlig spesialisering ansett som viktig for å lykkes sportslig. Tidlig fremvisning av talent og ferdigheter, anses også å ha en sammenheng med langsiktig suksess. Kort sammenfattet er modellen kjennetegnet av en bred base fundamentale ferdigheter som grunnlag for deltakelse, et økende prestasjonsfokus, og et trangere nåløy for deltakelse i takt med alder (Bailey & Collins, 2013).

Til tross for at SMTD er den mest brukte talentutviklingsmodellen, finnes det også andre alternativer som benyttes. I Skandinavia benyttes ofte en heterarkisk struktur som kjennetegnes av at noen nøkkelaktører opererer helt autonomt i praksis (Bjørndal et al., 2017). Dette er en

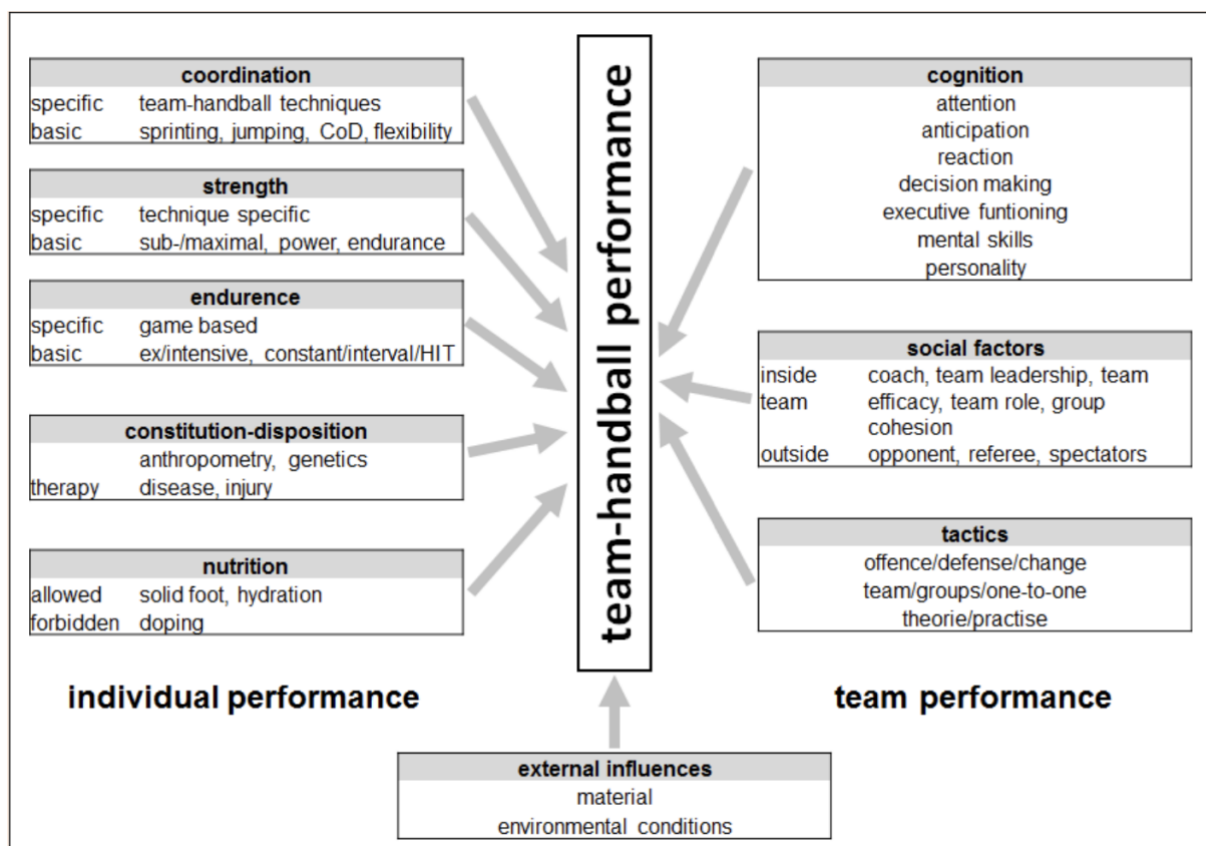
rak motsetning til SMTD som implisitt er hierarkisk, og som nevnt kan beskrives som en pyramidemodell strukturmessig (Bailey & Collins, 2013). En heterarkisk organisasjonsstruktur kan defineres som et system som styrer etter gjensidig makt for begrensinger og påvirkning. Suksessen i norsk håndball er basert på nettopp dette, og er altså et alternativ til den mye brukte SMDT (Bailey & Collins, 2013; Bjørndal et al., 2017). Talentutvikling i norsk håndball kan best beskrives som et komplekst nett av forskjellige aktører og initiativer. Dette inkluderer klubber, idrettsskoler og nasjonale eller regionale nivåer i Norges håndballforbund. Alle disse påvirker samlet kursen i utøvernes utvikling. I norsk håndball er en sterk sentral struktur fraværende grunnet en bred-basert frivillig bevegelse. Dette innebærer at ingen av disse aktørene har hovedansvaret for talentutvikling, eller har autoritet over noen andre (Bjørndal et al., 2017).

Norges håndballforbund (NHF) bruker begrepet «spillerutvikling» fremfor det mye brukte ordet internasjonalt, «talentutvikling». Dette begrunnes med at de ønsker et bred-basert system som skal fasilitere en holistisk utvikling av talentfulle utøvere mot et nasjonalt og internasjonalt nivå. Videre skal dette oppnås gjennom et godt samarbeid mellom flere aktører, og utøveren skal utvikles i både skole, klubb og regionale og nasjonale aktiviteter. Dette gjenspeiles i NHF sine regionale tiltak, hvor det ikke settes av noen ressurser til å aktivt lete etter talent. Disse tiltakene er bred-baserte, og i sesongen 2014/2015 var så mye som 30.000 utøvere deltakende i regionale utviklingstiltak i aldersgruppen 13-17 år. Dette utgjorde hele 23 % av mannlige utøvere og 15 % av kvinnelige utøvere i denne kategorien. De aldersbestemte landslagene er administrert av NHF, og målet for disse er å kvalifisere seg til internasjonale turneringer samt å arbeide med individuell ferdighetsutvikling som kan føre til internasjonal suksess. Videre har landslagene et godt samarbeid med de regionale trenerne, og de samarbeider om å finne utøvere med langsiktig utviklingspotensial. Samarbeid mellom både skole, klubb, regionale og nasjonale miljøer er dermed avgjørende for å få den norske modellen for talentutvikling i håndball til å fungere optimalt (Bjørndal et al., 2017). Det antas videre at denne modellen for talentutvikling, og det gode samarbeidet mellom de mange aktørene er avgjørende for de mange veiene som leder mot elitenivå i norsk håndball. Den skandinaviske modellen står altså i kontrast til de fleste andre modellene for talentutvikling, som er hierarkiske i strukturen (Bailey & Collins, 2013).

2.2.1 Ferdighetsutvikling i håndball – en kompleks idrett

Håndball er en kompleks idrett, hvor suksess baseres på den individuelle prestasjonen til hver enkelt spiller sammen med de taktiske komponentene og interaksjonene av laget. Håndball

kjennetegnes av hyppige temposkifter, mange ulike teknikker, hard kroppskontakt samt mentale og sosiale ferdigheter som legger føringer for koordinasjon, utholdenhet, styrke og kognisjon. Videre kjennetegnes håndball av både hurtig forsvar - og angrepsspill. Utøverne må evne å koordinere bevegelser godt for å løpe, hoppe, takle og utøve hurtige retningsforandringer, i tillegg til håndballspesifikke teknikker som pasning, mottak og blokkeringer. Tempoet i kampene endres kontinuerlig og utøverne må variere mellom å stå, gå, jogge, løpe, spurte og utføre hurtige bevegelser fremover, sideveis og bakover. I tillegg er håndball også sterkt påvirket av taktiske, sosiale og kognitive faktorer. Dette innebærer blant annet å ta hurtige beslutninger, samt å trives sosialt i gruppa. I tillegg er håndball også en idrett hvor sykdom og skader, i tillegg til eksterne påvirkninger og miljømessige forhold kan påvirke prestasjonen (Wagner et al., 2014). For å beskrive kompleksiteten og de faktorer som kreves for å lykkes i håndball har det blitt utviklet en modell:



Figur (2.1). Påvirkninger av prestasjon i håndball (Wagner et al., 2014)

Modellen over (Figur 2.1) viser faktorer som påvirker prestasjonen i håndball. Modellens venstreside viser individuelle faktorer som kosthold, konstitusjonelle faktorer slik som genetikk og skaderisiko, og fysiske faktorer som utholdenhet, styrke og koordinasjon. I midten av

modellen finner man eksterne faktorer slik som miljømessige forhold. På modellens høyre side ligger kollektive eller lagmessige faktorer. Dette innebærer sosiale faktorer som treneren, lederskap og gruppekohesjon, taktiske faktorer på trening og kamp og kognisjonelle faktorer som oppmerksomhet, beslutningstaking, mentale ferdigheter og personlighet. Samlet sett påvirker dette den kollektive prestasjonen i håndball, og underbygger dermed den nevnte kompleksiteten (Wagner et al., 2014).

Indre motivasjon eller driv er ansett som sentralt for idrettsutøvere både for videre deltakelse, og for muligheten til å bli suksessfull (Harrolle & Klay, 2019). En studie av Isoard-Gauthier et al. (2016) har kartlagt 458 håndballspillere mellom 14 og 18 år. Hovedfunnene i studien indikerer at en utøvers forhold til og interesse av sin idrett, i dette tilfellet håndball, er viktig for å unngå utbrenthet og bidrar til videre deltakelse. Dette støttes ytterligere i en annen studie som kartlegger håndballspillere. Hovedfunnene peker mot at indre motivasjon og driv bidrar til større interesse for idretten, høyere innsats, samt øker sannsynligheten for videre deltakelse (Sarrazin et al., 2002).

2.3 Trenerrollen

Trenerrollen er en utfordrende og kompleks rolle som innebærer en rekke dynamiske variabler (Jones & Wallace, 2005). Treneryrket fungerer i praksis i samarbeid med flere andre, slik som med-trenere, ledere, foreldre og ikke minst utøvere. Treneren blir dermed et sosialt vesen i et sosialt arbeidsmiljø, og dette kan være krevende. Som trener må man kontinuerlig evne å håndtere dynamiske, komplekse og situasjonsavhengige utfordringer (Potrac et al., 2002). En av disse utfordringene er prestasjonskrav, noe som særlig er gjeldende i eliteidretten. Dette er en svært aktuell utfordring, til tross for at treneren har begrenset med både kontroll og påvirkningskraft. Bjørndal og Ronglan (2019) har gjennomført en studie av fire topptrenere i Norge. Her ble trenernes erfaringer og meninger rundt trenerrollen undersøkt ved hjelp av dybdeintervju. Hovedfunnene i studien var at trenere konstant står overfor dilemma som å balansere individuelle og kollektive behov, ha både langsiktige og kortsiktige tanker samt å fordele spilletid. Kompleksiteten i treneryrket kommer også tydelig frem i studien, og trenerne understreker at kravene i eliteidretten konstant er høye, og at trenerne står overfor sammensatte og overlappende oppgaver. Trenerne fremhever også viktigheten av sosiale relasjoner for å lykkes med at utøverne skal oppnå læring og utvikling. Herunder peker også trenerne på viktigheten av å benytte ulike fremtoninger til ulike utøvere for å lykkes med å oppnå gode relasjoner til den enkelte utøver. Generelt sett bekrefter funnene i studien at å være trener, i

dette tilfellet topp trener i håndball, er svært komplekst og at man konstant står ovenfor dilemma som må balanseres å løses etter best mulig evne (Bjørndal & Ronglan, 2019).

Trenerens væremåte og ikke minst fremtoning ovenfor ulike utøvere kan påvirke utøvernes opplevelse og trivsel av idretten. Særlig i arbeid med unge utøvere er «positiv coaching» ansett som en nøkkelfaktor for å skape trivsel og dermed øke sannsynligheten for at utøverne fortsetter i idretten. For å lykkes med dette er det viktig å ha en god dialog med utøverne, man må være generelt positiv og oppmuntrende og behandle utøverne med respekt. Trenerne kan altså spille en avgjørende rolle i frafallsproblematikken i idretten, og dermed også mulighetene for at utøverne kan ende opp som profesjonelle på sikt (Wekesser et al., 2021). Hvilken lederstil og atferd man som trener velger spiller en sentral rolle, og her blir særlig en autonomistøttende treneratferd forbundet med trivsel og videre deltakelse for utøverne. På den andre siden finner man en kontrollerende treneratferd, noe som kan resultere i motsatt utfall hvor trivselen og sannsynligheten for videre deltakelse blir lavere hos utøverne (Curran et al., 2015). Frafallsproblematikken er alvorlig, da hele 70 % av utøvere slutter før fylte 13 år (Wekesser et al., 2021). Det anbefales derfor at trenere generelt jobber med å utvikle en fremtoning som tilpasses den enkelte utøver, da dette kan bidra til å styrke relasjonen mellom trener og utøver, samt trivselen hos utøverne. Et mestringsklima er i denne sammenhengen positivt assosiert med både videre deltakelse og trivsel (Curran et al., 2015). Mangel på kompetanse og mestring er en av hovedårsakene til frafall i idretten (Crane & Temple, 2015), og treneren har her et viktig ansvar i hvilken fremtoning og hvilket klima man tilrettelegger for.

Utøvere når ikke toppen alene, og treneren spiller en avgjørende rolle på ulike stadier i utøvernes karriere (Bloom, 1985). Et av de mest anerkjente studiene på området tydeliggjør også viktigheten av treneren i utøvernes vei mot toppnivå (Gould et al., 2002). I denne studien intervjues ti olympiske utøvere og deres foreldre, trenere eller andre nærstående. Også resultatene i denne studien bekrefter at treneren og familien spiller en avgjørende rolle i talentutvikling. Trenerne har blant annet stor påvirkningskraft og er viktig i den psykologiske utviklingen av utøveren. For å lykkes med dette trekkes det frem at treneren må vektlegge hardt arbeid, formidle et fokus om å ha det moro samt bygge tillit og være støttene. Det er også viktig å benytte ulike trenerstrategi til ulike utøvere, da utøverne ofte har ulike behov. Det er dermed viktig at treneren viser forståelse for hele utøveren og benytter seg av ulike tilnærminger i ulike situasjoner (Gould et al., 2002). Det som kjennetegnet trenerens viktigste egenskaper var ifølge utøverne høy kompetanse, god planlegging, individuell oppfølging og utviklingsplaner, samt evnen til å vise emosjonell støtte og individuell oppmerksomhet i hverdagen. Forventningsavklaring ble også ansett som viktig, samtidig som at trenerne burde fremvise en

holdning om at hardt arbeid lønner seg. Trenerne i talentutviklingssystemer blir også ansett som viktige, og kan påvirke utviklingen til utøvere og hjelpe dem mot å nå sine mål (Gould et al., 2008).

Silva et al. (2019) har sett på viktigheten av trenere i karriereutviklingen hos håndballspillere. Studien ser på elitespillere i håndball som tidlig deltok på aldersbestemte landslag, men som senere opplevde ulik suksess på seniornivå. Studiens formål var å kartlegge hvordan utøverne beskriver og anser de viktigste trenerne de har hatt i både klubb- og landslag. I de første årene i karrieren peker utøverne på at trenerne må være empatiske og dyktige på lære bort, og at treneren generelt spiller en mindre rolle. I det som kalles spesialiseringsårene, hvor utøverne er juniorer og tidlig seniorer og hvor de er mer dedikerte og forpliktet, spiller trenerne en mye mer fremtredende rolle. I dette stadiet samt elitefasen av utøvernes karrierer, peker utøverne på detaljert kunnskap og fokus på perfektion som trenerens viktigste egenskaper. I studien viser også resultatene at samtlige av de «suksessfulle» utøverne peker på treneren som viktig for deres suksess. For å lykkes med å utvikle utøverne må dog treneren evne å individualisere trening og belastning. Generelt sett viste treneren seg å være viktig i spesialiserings- og elitefasen til utøverne. Utøverne peker på detaljert kunnskap, individualiseringsevne og dedikasjon som viktige faktorer hos en dyktig trener (Silva et al., 2019). Den ideelle treneren var også dyktig på forventningsavklaring og vektla hardt arbeid. Disse faktorene kan bidra til å maksimere ferdighetsutviklingen hos utøverne og hjelpe dem på veien mot å oppnå suksess og et elitenivå i håndball (Silva et al., 2019). Funnene støttes også i studien til Gould et al. (2008). Treneren har altså en helt sentral rolle i talentutvikling, og den enkeltes karriereutvikling (Silva et al., 2019).

I en studie av Olusoga et al. (2012) ble åtte olympiske trenere intervjuet, og resultatene ble inndelt i tre hovedtema; psykologiske attributter, forberedelse, og strategi under kamp. Resultatene i studien indikerer at selvtillit er like viktig for trenere som for utøvere som er aktive i toppidrett, og er en viktig del for å evne å håndtere presset trenerrollen kontinuerlig gir. Evnen til å håndtere press er i seg selv en viktig faktor for å oppnå suksess som trener på toppnivå. Gode forberedelser og planlegging blir også ansett som viktig for å håndtere presset og for å prestere med laget sitt. Trenerne i studien fremhever også viktigheten av utdanning for sin egen utvikling som topp trener. Dette innebærer både formell og uformell utdanning, og særlig muligheten til å lære av andre trenere er ansett som viktig (Olusoga et al., 2012). I idrettens verden er også motivasjon et av de mest sentrale elementene for deltakelse for både utøvere og trenere (McLean & Mallett, 2012). Dette støttes også av Jowett (2008), som hevder at trenerens motivasjon er en avgjørende faktor for suksess. En av de viktigste motivasjonsfaktorene for

trenerne er tilhørighet til idretten sin, og trenerne i studien til McLean og Mallett (2012) uttrykker at trenerrollen gir mulighet til å jobbe med en idrett de elsker. Generelt sett uttrykte trenerne i studien indre motivasjon, glede, kjærlighet og lidenskap for idretten og trenerrollen. Trenerne var også tydelige på at de ønsker å bruke sin kompetanse til å utvikle mennesker, og at dette også er en viktig motivasjonsfaktor som trener. Samtlige informanter i studien vektla også en stor glede for interaksjonen med utøverne sine, og det sosiale aspektet var dermed en av faktorene de verdsatte mest med trenerrollen. Trenerne i studien var selvbestemte i deres motivasjon på å fortsette å lære og forbedre seg i trenerrollen (McLean & Mallett, 2012).

2.3.1 Trener-utøver relasjonen

En viktig faktor for å lykkes med talentutvikling er relasjonen mellom trener og utøver (Jowett & Cockerill, 2003). Denne relasjonen er fundamental i trenerrollen, og kan påvirke trivselen, selvtilliten og til og med prestasjonene hos utøveren (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Poczwardowski, 2007). Trener-utøver-relasjonen kan defineres som en situasjon hvor trenerens og utøverens kognisjon, følelser og oppførsel er uformelt og gjensidig forbundet. Denne definisjonen anser forholdet som dynamisk, noe som innebærer at forholdet forventes å forandres over tid (Jowett & Poczwardowski, 2007). Særlig tre fundamentale elementer blir ansett som avgjørende i trener-utøver relasjonen; *complementarity*, *closeness* og *co-orientation*, oversatt til komplementaritet, nærhet og samorientering (egen oversettelse). Komplementaritet handler om hvilken type interaksjon treneren og utøveren deltar i, sammen med motivasjonen til og hvordan man kan utvikle relasjonen. Nærhet gjenspeiler den emosjonelle tonen trenerne og utøvere uttrykker når de beskriver sin idrettslige relasjon. Hvordan trener og utøver beskriver deres relasjon i henhold til gjensidig tillit, respekt og generell trivsel med hverandre, gjenspeiler nærhetsmomentet. Samorientering kommer som et resultat av felles etablerte referanserammer slik som mål, verdier og forventninger. Her er det viktig med åpen og god kommunikasjon som kan bygge på både trener og utøvers erfaring, verdier og tanker for å utvikle samorienteringselementet. De tre nevnte faktorene over kalles «de tre C-er», og kan påvirke relasjonen mellom trener og utøver både positivt og negativt.

Jowett og Poczwardowski (2007) har argumentert for en fjerde C, *commitment*, oversatt til forpliktelse. Denne faktoren gjenspeiler treneren eller utøveren sin intensjon om å opprettholde relasjonen over tid. Sammen utgjør de fire C-ene faktorer som påvirker kvaliteten på trener-utøver relasjonen, og som er gjensidig avhengig av hverandre. Viktigheten av en god trener-utøver-relasjon skal ikke undervurderes, og til og med i eliteidrett er relasjonen en viktig faktor som kan påvirke prestasjonene til utøverne. En god relasjon som bygger på nærhet og

respekt blir av suksessfulle utøvere pekt på som en nøkkelfaktor for å prestere. Denne nærheten innebærer gjensidig tillit, respekt, veiledning og felles mål, noe som utøverne anser som særdeles viktig for å lykkes, og for å utvikle seg som utøver (Jowett & Cockerill, 2003). Disse faktorene var også gjennomgående i studien til Gould et al. (2002), hvor alle utøverne i studien understreket viktigheten av et godt forhold med sine trenere. Her ble også gjensidig tillit, kommunikasjon, godt samarbeid og felles mål pekt på som avgjørende faktorer (Gould et al., 2002). Trenere som vektlegger og bruker tid på å bygge gode relasjoner med sine utøvere kan altså påvirke utøvernes trivsel, og til og med idrettslige prestasjoner (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Poczwardowski, 2007). Disse resultatene underbygges ytterligere av Davis et al. (2018), som hevder at en god trener-utøver-relasjon kan bidra til en positiv utvikling av både fysiske og mentale ferdigheter, i tillegg til å redusere stress og faren for utmattelse hos utøveren.

3 Metode

I dette kapittelet vil jeg redegjøre for det vitenskapsteoretiske grunnlaget, metodisk tilnærming samt beskrive studiens forskningsdesign. Deretter vil jeg gå inn på selve forskningsprosessen og herunder beskrive vurderinger og valg som er gjort i henhold til planlegging, datainnsamling og rekruttering av informanter. Videre vil jeg beskrive analyseprosessen og diskutere hvorvidt kvalitetskriteriene har blitt ivaretatt. Avslutningsvis vil etiske betraktninger og hensyn drøftes.

Metode kan forstås som forskjellige måter å skape eller tilegne seg informasjon om samfunnet på, for deretter å analysere betydningen av informasjonen (Tjora, 2017). Når man velger forskningsstrategi eller metodisk tilnærming, skiller man ofte mellom en kvantitativ strategi som baseres på talldata og forklaringer, eller en kvalitativ strategi basert på tekstdata og forståelse (Ringdal, 2018). Videre vil kvalitative forskningsmetoder ofte vektlegge informantenes opplevelser og meninger og se på hvilke konsekvenser og betydninger informantenes meninger har (Tjora, 2017).

3.1 Vitenskapsteoretisk forankring og metodisk tilnærming

Vitenskap kan vidt defineres som systematiske studier av fysiske eller sosiale fenomener (Ringdal, 2018). Formålet med denne studien er som kjent å kartlegge topptrenere i håndball sin forståelse, erfaring og kunnskap om talentbegrepet, talentutvikling, og trenerrollen. Samfunnsvitenskapens viktigste mål er ofte å kunne forklare eller forstå sosiale eller samfunnsrelaterte fenomener (Ringdal, 2018), og en kvalitativ tilnærming virker dermed fornuftig for denne studien. Videre beskriver Roberts et al. (2019) at kvalitative studier som undersøker treneres oppfatninger og kunnskap rundt talentidentifisering gir en mangfoldig, bred og detaljert forståelse om hvorfor og hvordan beslutninger rundt talent tas. Jeg vurderte det dermed som passende å intervjuere trenere, fordi dette kan gi en hensiktsmessig forståelse gjennom treneres meninger, holdninger og erfaringer knyttet til tematikken (Tjora, 2017). Dette er dessuten i tråd med tidligere studier på talentidentifisering som også primært benytter intervju med trenere (Roberts et al., 2019). Baker et al. (2019) argumenter også for at talentuniverset er dynamisk, og særlig kvalitative metoder er derfor nyttige for å fange opp nyansene og kompleksiteten i både talentidentifisering og -utvikling.

I vitenskapsteorien vil man oppdage både ulike syn på virkeligheten, ontologi, og ulike syn på kunnskap, epistemologi, og det finnes en rekke ulike vitenskapsteoretiske tilnærminger (Ringdal, 2018). Det skilles som nevnt ofte mellom kvalitativ og kvantitativ forskningsstrategi. Under kvalitativ forskningsstrategi foreslår Ringdal (2018) å skille mellom fem ulike typer for

kvalitativt design og tilnærming; biografisk, fenomenologisk, etnografisk, empiribasert teoriutvikling og casestudier (Ringdal, 2018). Fenomenologisk forskning har som formål å skaffe informasjon om hvordan flere personer opplever et bestemt fenomen eller erfaring, for deretter å finne essensen eller det viktigste disse opplever (Ringdal, 2018). Det er altså menneskers erfaringer og opplevelser som står i sentrum i fenomenologien, og subjektets egen erfaring og opplevelse av gitte fenomener (Creswell & Creswell, 2017). Fenomenologi bygger på Edmund Husserls (1962) filosofi og metode. Alfred Schütz (1970) gjorde deretter fenomenologien aktuell innenfor sosiologien ved å poengtere at faget bør fokusere på hvordan samfunnsmedlemmene oppfatter verden i samspill med andre. I en metodologisk tilnærming til fenomenologi, benyttes ofte dybdeintervjuer, hvor forskeren prøver å få informantene til å beskrive hvordan de oppfatter og forstår sin verden (Tjora, 2017). En viktig faktor for å lykkes med en fenomenologisk tilnærming som forskningsmetode, er å ikke vektlegge teorier og forhåndsoppfatninger som ofte ligger til grunn i møte med erfaringer (Thomassen, 2006). Da oppgaven min baseres på å fortolke håndballtreneres forståelse, erfaringer og opplevelser knyttet til nevnte tematikk, vil studien benytte et fenomenologisk design. Videre benyttes som nevnt ofte dybdeintervju i en metodologisk tilnærming til fenomenologien, noe som styrker egnetheten av tilnærmingen ytterligere (Tjora, 2017). Det er viktig å understreke at selv om den fenomenologiske studien danner grunnlaget for kunnskapstilegnelsen, er ikke studien rent fenomenologisk. Det skal likevel nevnes at gjennom denne tilnærmingen, har jeg kunnet innhente data om informantenes subjektive forståelser, meninger og opplevelser knyttet til nevnte tematikk. Denne tilnærmingen bidrar på denne måten til å ivareta informantens subjektive opplevelse av fenomenet.

3.1.1 Det kvalitative dybdeintervjuet

Innen kvalitativ forskning er den mest brukte formen for metode intervju. Det finnes flere måter å strukturere et intervju på, og semistrukturerte intervju, fokusgruppeintervju og dybdeintervju er tre eksempler på populære intervjuformer (Tjora, 2017). Denne studien benytter som nevnt dybdeintervju som datagenereringsmetode. Hensikten med et dybdeintervju er å innhente den informasjonen som er nødvendig for å kunne besvare problemstillingen til forskeren (Ringdal, 2018). Dybdeintervjuet egner seg godt når man ønsker å kartlegge informantenes erfaringer, holdninger og meninger knyttet til gitte tema. For å lykkes med dette anses det som viktig å skape en situasjon hvor samtalen er åpen og fri, og bygger på noen forhåndsbestemte spørsmål og tema bestemt av forskeren. Det er derfor viktig å skape en relativt avslappet stemning som gir informanten muligheten til å gå i dybden og reflektere rundt tematikken. Et dybdeintervju

baseres på en fenomenologisk tilnærming, da forskeren gjerne vil forsøke å øke forståelsen gjennom informantens opplevelser, og hvordan informanten reflekterer rundt dette (Tjora, 2017). Et dybdeintervju har ofte en varighet på en time eller mer.

3.1.2 Intervjuguide og struktur

Et dybdeintervju kan struktureres på mange måter, men overordnet deles det ofte inn i tre faser; oppvarming, refleksjon og avrundning. Oppvarmingsspørsmål er ofte enkle spørsmål som gjerne kartlegger generell informasjon om informanten, og som ikke krever faglig kunnskap eller refleksjon. Refleksjonsspørsmålene danner selve kjernen i intervjuet, og her ønsker man at informantene skal reflektere og gå i dybden på tematikken. Avslutningsspørsmålene vil gjerne fokusere på videre fremdrift i prosjektet og databehandling, og skal sørge for en god stemning mellom informant og forsker. For å sørge for en best mulig struktur og gjøre det lettere for både intervjuer og informant å holde oversikt, er det vanlig å benytte intervjuguide. En intervjuguide består av forhåndsformulerte spørsmål som bidrar til å sikre struktur og oversikt. Spørsmålene kan variere i hvilken grad de er fullstendig formulerte eller stikkordspreget. For dybdeintervju er ofte intervjuguidene litt lengre og mer utfyllende. Videre foreslår Tjora at det kan være hensiktsmessig å dele opp spørsmålene i ulike temaer, dette for å gjøre det lettere å holde oversikt og orden på de mange spørsmålene i dybdeintervjuet. Tjora foreslår en syvdeling av tema fra A-G, hvor A ofte består av oppvarmingsspørsmål, G av avrundingspørsmål og B-F av refleksjonsspørsmål, som igjen deles inn i ulike tema (Tjora, 2017).

Jeg valgte å strukturere intervjuguiden min i tråd med Tjoras syvdeling nevnt over. I tråd med Tjoras forslag besto A av oppvarmingsspørsmål, hvor jeg forsøkte å skape en avslappet stemning. Videre besto B-F av refleksjonsspørsmål, hvor jeg forsøkte å dele inn temaene ut ifra valgt tematikk. Jeg fokuserte på å stille åpne spørsmål for å gjøre det lettere for informanten å gå i dybden å reflektere rundt tematikken. Videre hadde jeg også forberedt oppfølgingspørsmål som ble stilt om jeg ikke var helt tilfreds med svaret jeg fikk, eller ønsket at informanten skulle utdype ytterligere. Intervjuguiden ble formulert med den hensikt å gjøre det så lett som mulig å forstå spørsmålene som ble stilt. Videre ble intervjuguiden revidert et par ganger i samråd med veileder. Jeg fikk testet intervjuguiden i to pilotintervju. Dette var hjelpsomt da jeg fikk gjort nødvendige endringer før de faktiske intervjuene ble gjennomført, og dette bidro til å sikre kvalitet i intervjuene.

3.2 Utvalg og rekruttering

En hovedregel for utvalg i kvalitative intervjustudier er at man forsøker å rekruttere informanter som kan uttale seg reflektert og har god erfaring rundt det gitte tema. En slik måte å velge informanter på kalles et strategisk utvalg (Tjora, 2017). Forklart på en annen måte vil et strategisk utvalg sørge for at informantene i studien har egenskaper og erfaringer som passer til oppgavens formål og problemspørsmål (Thagaard, 2018). I tråd med oppgavens problemspørsmål ble det vurdert som hensiktsmessig å rekruttere informanter med trenererfaring fra topphåndballen. Det kan argumenteres for at disse trenerne har god kjennskap og erfaring knyttet til toptrenerrollen, og også bred kunnskap om talentutvikling og talentbegrepet gjennom sin trenererfaring på toppnivå. Utvalget er i så måte strategisk valgt, og i tråd med Thagaard (2018) og Tjora (2017) sine beskrivelser.

Det var flere potensielt gode informanter som ble ekskludert da de ikke imøtekom kravet om å ha trenererfaring fra topphåndballen. Inklusjonskravet for å delta som informant i oppgaven var å ha minimum ett år trenererfaring fra enten 1.divisjon eller eliteserie i norsk håndball, ha erfaring som landslagstrener for enten junior eller senior i Norges håndballforbund, eller ha internasjonal trenererfaring tilsvarende norsk 1.divisjon eller eliteserie. Å være trener i topphåndballen krever også en viss kompetanse gjennom håndballtrenerkurs, noe som bidro til å sikre høyt kompetente informanter til å belyse tematikken. Inklusjonskriteriet gjorde det dessuten lettere å spisse rekrutteringsarbeidet av informanter, ettersom antall aktuelle informanter ble betraktelig redusert. På grunn av pågående håndballsesong i toppidretten, var det noe utfordrende å skaffe informanter som oppfylte inklusjonskriteriene og som hadde tid til å gjennomføre intervjuene. Med eget engasjement i topphåndballen har jeg imidlertid god kjennskap til miljøet og flere av trenerne, og informantene ble rekruttert gjennom eget nettverk. Totalt ble ti informanter kontaktet, hvorav to av dem ikke fant tid til å gjennomføre intervjuet. Med begrenset tid til rådighet for å få samlet inn data, endte jeg til slutt opp med åtte trenere. Hver av disse ble kontaktet direkte av meg, og mottok deretter e-post med vedlagt informasjonsskriv og samtykkeskjema (*Vedlegg 1*).

Studiens endelige utvalg består altså av åtte håndballtrenere. Trenerne i oppgaven er på bakgrunn av etiske betraktninger anonymisert, og har fått tildelt et vilkårlig nummer fra 1-8. Alle trenerne i studien har eller har hatt trenerroller i topphåndballen. Samtlige trenere har i tillegg vært, eller er fremdeles tilknyttet Norges håndballforbund som spillerutviklere. Halvparten av trenerne har også flere års erfaring som landslagstrenere for enten junior- eller seniorlag (I2, I4, I7 og I8), og en av trenerne er fremdeles ansvarlig for et juniorlandslag. To av trenerne har også lang fartstid som trenere i utlandet, både i eliteserie og for ulike landslag (I2

og I8). I studien deltar sju menn og en kvinne, og deltakerne har en gjennomsnittsalder på 46 år (fra 32 til 62 år). Halvparten av trenerne har spillerfaring i utlandet og har seniorkamper på ulike landslag (I1, I2, I4 og I8). En av trenerne har spilt norsk eliteserie, men har ikke vært tilknyttet seniorlandslaget (I5). De resterende tre trenerne har ikke spillerfaring fra toppnivå i senior, men har selv spilt håndball frem til 20-årsalderen. Trenerne har i gjennomsnitt 23 års erfaring som trenere (fra 8,5 år til 48 år) på ulike nivåer. Informant seks (I6) har kortest erfaring som trener med 8,5 år. Informant åtte (I8) skiller seg ut med lengst erfaring med sine 48 år som trener. De øvrige seks trenerne har i gjennomsnitt 21,6 års erfaring i trenerrollen. Seks av trenerne har gjennomført trener fire, som betegnes som «Master Coach», og har dermed mottatt det Europeiske håndballforbundets (EHF) sin «Pro License» (I2, I3, I4, I5, I7 og I8). De øvrige trenerne har gjennomført trener to og tre. Majoriteten har også høyere utdanning fra universitet og høyskole relatert til trenergjerningen gjennom å ha studert idrett, pedagogikk eller ulike trenerstudier. Flere av trenerne har også nyttig tilleggsutdanning som mer generelle trenerkurs, mental trening, spesialpedagogikk, og andre kurs arrangert av Olympiatoppen.

3.3 Gjennomføring av intervju

Intervjuene ble gjennomført over en periode på tre uker hvor første intervju ble gjennomført i starten av februar og siste intervju helt i starten av mars. Samtlige trenere samtykket til å delta i studien, og fikk tilsendt informasjonsskriv med samtykkeskjema godkjent av norsk senter for forskningsdata (NSD) (*Vedlegg 1*). Videre ble trenerne informert om at de sto fritt til å svare på spørsmålene de selv ønsket, og at de kunne trekke seg både før, under og etter intervjuet. Det ble også opplyst om og tydeliggjort at datamaterialet ville bli behandlet i tråd med NSD sine retningslinjer, at informantene ville bli anonymisert, og at datamaterialet ville bli slettet etter studiens sluttdato. Ingen av informantene hadde noe problem med at intervjuene ble tatt opp med lydopptaker. Informantene fikk selv velge hvor og hvordan de ønsket at intervjuet skulle bli gjennomført. Tre av intervjuene ble gjennomført i et møterom i trenerens håndballhall, noe som for dem var både mest praktisk og komfortabelt. De øvrige fem intervjuene ble gjennomført digitalt, av flere årsaker. For det første bodde flere av disse utenfor Trondheim, og kostnaden og tidsperspektivet gjorde det vanskelig å kunne reise for å få gjennomført intervjuene. Videre var også flere av informantene bekymret for å møtes fysisk på grunn av Covid-situasjonen og smittefare i laget i en pågående konkurransesessong. En digital løsning ble dermed en fin måte å sikre at de aktuelle informantene fikk gjennomført sine intervjuer.

Selve intervjuene hadde en varighet på 89,5 minutter i gjennomsnitt (fra 37 til 147 minutter). Seks av åtte intervjuer var på over 60 minutter, og de to øvrige lå på henholdsvis 50 og 37 minutter. Selv om ett av intervjuene skiller seg ut med å være betydelig kortere enn de øvrige, opplevde jeg at også denne informantene var dyktig på å belyse tematikken. Informantene viste et stort engasjement og interesse for fagfeltet, og var dyktige på å gå i dybden og reflektere gjennom sine meninger, opplevelser og erfaringer. Svarene til informantene på de ulike spørsmålene bærer dermed preg av å være utfyllende og reflekterte beskrivelser av tematikken i lys av trenernes erfaring og opplevelser. Noen av informantene sporet til tider av og tilførte digresjoner som ikke nødvendigvis bidro til nyttig data i studien. Likevel er dette noe jeg anser som positivt, da det vitner om at informantene var trygge og komfortable og ikke var redde for å utdype og prate. Samtalen virket dermed veldig naturlig og gikk mer eller mindre av seg selv. Iblant var det behov for å minne informantene om hva spørsmålet faktisk var, for å få tydeligere svar på selve kjernen i de ulike spørsmålene i intervjuguiden. Samtlige trenere tydeliggjorde og understrekte kompleksiteten tilknyttet både trenerrollen og talentuniverset, noe som også kan tenkes å være en av faktorene til relativt langvarige intervjuer. Jeg valgte bevisst å unngå å notere underveis i intervjuet for å vie all min oppmerksomhet til samtalen. Jeg kunne nok vært flinkere på å utfordre trenerne i å være mer konkrete, og unngå lange digresjoner. Jeg valgte likevel bevisst å la trenerne reflektere og svare hva og hvor mye de selv ønsket. Dette både for å skape en fri og avslappet samtale, og for å kunne fange opp eventuelle viktige tilleggsopplysninger som nevnte digresjoner kan tilføre.

3.4 Databehandling og analyse

Når man analyserer kvalitativ analyse har man som formål å gjøre det lettere for seg selv som forsker å øke kunnskapen om det man forsker på, uten å selv måtte gjennomgå all data som er samlet inn i løpet av studien (Tjora, 2017). Hvilken tilnærming man bestemmer seg for i en analyse kommer an på hvilket forskningsfelt man har valgt, hva man ønsker å få kunnskap om og hvilke data man har. Forståelsen til forskeren øker parallelt med innhenting av dataene, og denne forståelsen vil også prege dataene. En analyse og hvordan man tolker og forstår dataene er et kontinuerlig arbeid, og pågår gjennom hele prosjektprosessen (Thagaard, 2018).

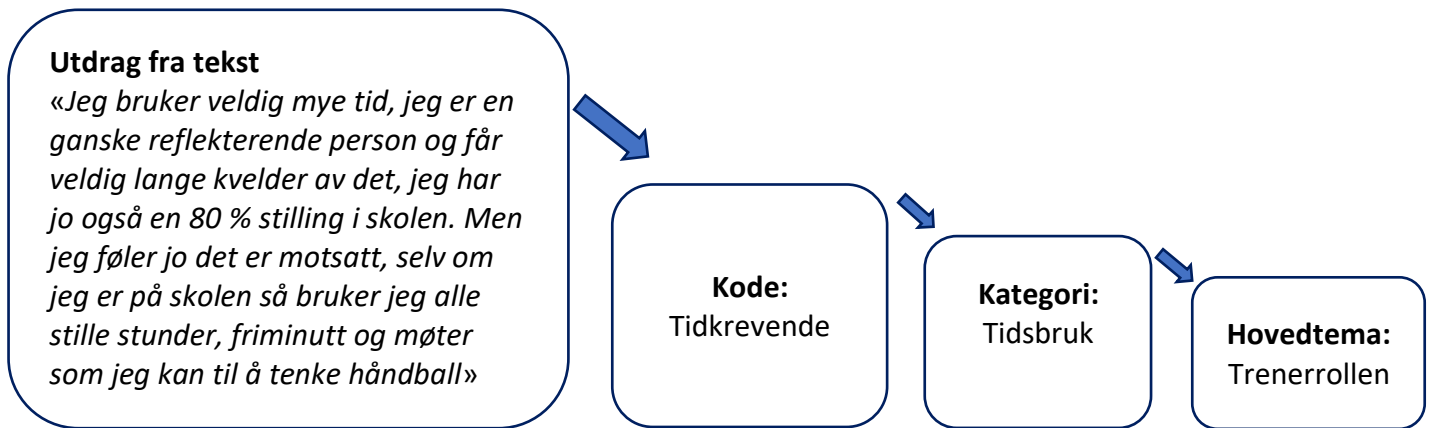
3.4.1 Transkribering

Ved bruk av dybdeintervju anbefaler Tjora (2017) bruk av lydopptak og fullstendig transkribering av dette i etterkant. Selve transkriberingen ble gjort så raskt som mulig etter intervjuet ble gjennomført. Transkriberingen ble gjennomført manuelt i Microsoft Word i

samspill med et lydavspillingsprogram. Kvaliteten i lydfilene var av mer enn god nok kvalitet til å transkribere på en effektiv måte. Selve transkriberingsprosessen var dog tidkrevende, og intervjuene utgjorde til sammen hele 716 minutter med lydopptak, eller nærmere 12 timer. Samtlige intervjuer ble transkribert på bokmål, noe Tjora (2017) også anser som en hovedregel for transkribering. Dette valget begrunnes med at informantene i denne studien snakket både ulike dialekter og språk. Bokmål gjorde arbeidet med kodingen lettere, samt at oppgaven også skrives på bokmål. Jeg valgte å være nøye i transkriberingsarbeidet, og det aller meste av ord og lyder som informantene brukte under intervjuet ble med i transkriberingen. Det er vanskelig å vurdere hvorvidt disse ordene og lydene ville ha betydning senere i analysen, og de ble dermed inkludert for å sikre helhet i informantenes setninger.

3.4.2 Analyse

Datamaterialet i oppgaven blir analysert i henhold til en tematisk analyse. En slik tilnærming setter søkelyset på tema som er representative for oppgaven, og datamaterialet fra de ulike informantene sammenlignes for å gi en bedre forståelsesramme av hvert enkelt tema (Thagaard, 2018). Etter intervjuene var fullstendig transkribert skrev jeg ut samtlige transkriberte intervju på papir og leste nøye gjennom flere ganger for å få god kjennskap til innholdet. Deretter ble intervjuene kodet gjennom åpen koding som baseres på informantenes respons på de ulike temaene. Koding er første steg i analysen, og innebærer å opprette koder, eller ord og fraser, basert på analysedataen. Her var jeg nøye på å også vektlegge helheten, da viktig informasjon om ett tema kan bli «gjemt» under svar fra andre tema (Kvale & Brinkmann, 2015). Gjennom kodingen ble generelle betraktninger, likheter og ulikheter mellom informantene kartlagt. Videre ble de genererte kodene benyttet til å utvikle kategorier som samsvarte med sentrale temaer eller områder. Kategoriene gjorde datamaterialet mer oversiktlig og ikke minst lettere å sammenligne de ulike intervjuene, da informasjon på tvers av intervjuene som samsvarte med samme kategori ble plassert sammen. Avslutningsvis ble kategoriene plassert under tre hovedtema som gjenspeiler oppgavens problemstilling. Hovedtemaene ble bestemt primært av intervjuguiden og er; *talentbegrepet*, *talentutvikling* og *trenerrollen*. Disse hovedtemaene vil også utgjøre kjernen underkapitlene i analysen (kapittel 4). I tillegg vil et fjerde underkapittel bli presentert, nemlig sammenhengen mellom de ulike hovedtemaene. Figuren under (figur 3.1) belyser prosessen fra koding til temasentrering.



Figur 3.1: Fra koding til temasentrering (eksempel)

3.5 Kvalitetskriterier

Når man snakker om kvalitet i kvalitativ forskning blir ofte de tre kriteriene gyldighet, pålitelighet og generaliserbarhet brukt som indikatorer (Tjora, 2017). Gyldighet dreier seg om hvorvidt forskningen gir oss svar på det vi faktisk ønsker svar på. For å styrke gyldigheten kan man sørge for at det er god sammenheng mellom forskningsspørsmål og det teoretiske grunnlaget i oppgaven. Forskningen må foregå innenfor faglige rammer, forankret i annen relevant forskning (Tjora, 2017). For å sikre så god gyldighet som mulig har jeg forsøkt å etterstrebe å sette meg så godt som mulig inn i fagfeltet og tidligere forskning. Den metodiske tilnærmingen i oppgaven inklusive intervjuguide kan tenkes å ha bidratt til å øke gyldigheten i denne studien. De forhåndsbestemte temaene kan ha bidratt til å øke sannsynligheten for at man får svar på det man faktisk ønsker svar på. Videre kan min innsikt i fagfeltet og erfaring som trener på toppnivå også ha bidratt til å øke gyldigheten, da dette kan ha ført til en mer fruktbar diskusjon rundt tematikken. Det er også viktig å kunne benytte teori og tidligere forskning i kombinasjon med funnene fra intervjuene. Det å finne sammenhenger i funnene og det teoretiske grunnlaget vil kunne gi studien ytterligere gyldighet. Studiens validitet er en kontinuerlig prosess som starter i planleggingsfasen, og varer helt til prosjektslutt, og jeg har derfor forsøkt å gjøre arbeidet så transparent som mulig (Thagaard, 2018).

Pålitelighet er et relativt selvforklarende begrep, og kan beskrives som om gjentatte målinger med samme måleinstrument, vil gi samme resultat. For å styrke påliteligheten bør man derfor prøve å gjøre forskningsprosessen så transparent som mulig (Thagaard, 2018). I all type forskning vil forskeren ha en form for engasjement i temaet det forskes på. Det er derfor avgjørende å redegjøre for egen posisjon i forskningen, og hvordan dette kan prege forskningsarbeidet og resultatene for å øke påliteligheten (Tjora, 2017). For å styrke

påliteligheten ytterligere bør man også informere om hvordan intervjuer er valgt ut og hvorfor, og hvordan resultatene i studien er påvirket av teori, forskningsdesign og analyse. Hvordan informanter er valgt ut og eventuelle relasjoner mellom forsker og informant er her ansett som en faktor som påvirker påliteligheten (Tjora, 2017). Dette metodekapittelet har hatt som hensikt å gi gjennomsiktede og detaljerte beskrivelser av hele prosessen, slik at det er opp til leseren selv å vurdere hvorvidt studien fremstår pålitelig og tillitsfull. Min forståelse av tematikken og kjennskap til informantene kan selvsagt ha vært en mulig fallgrube, men jeg har ansett dette som en fordel i utviklingen av oppgaven og analyseringen av datamaterialet. Helt siden startfasen har en klar målsetting med studien vært å påse så høy grad av pålitelighet i alle ledd av oppgaven som mulig. For det første ble det som nevnt gjennomført pilotintervju og testing av intervjuguide med håndballtrenere, og intervjuguiden ligger vedlagt for å gi leseren økt innsikt. I gjennomføringen av intervjuene forsøkte jeg å stille åpne og ikke ledende spørsmål, noe som bidro til lange og utfyllende intervju. I transkriberingen og skriveprosessen har jeg forsøkt å presentere så nøyaktige gjengivelser som mulig. Det har også bevisst blitt inkludert lange sitater i oppgaven for å gi leseren kontinuerlige innblikk i helheten av det informantene snakker om.

Som nevnt har jeg noenlunde kjennskap til informantene fra før av. Da jeg er trener selv i topphåndballen er det omtrent umulig å finne informanter man ikke har en grad av relasjon til. De fleste har jeg snakket med tidligere, og kjenner relativt godt fra før, uten å ha daglig kontakt med dem. Det kan selvsagt argumenteres for at min kjennskap til informantene kan ha påvirket påliteligheten i forskningen på flere måter. På en side kan det tenkes at dette har påvirket påliteligheten negativt, da svarene til informantene kan ha blitt farget av vår relasjon. På en annen side kan det ha styrket påliteligheten, da det kan argumenteres for at det bidrar til å skape en trygg ramme hvor informantene ikke er redde for å være ærlige i sine fremstillinger. Da intervjuene hadde en relativt lang varighet, og at jeg opplevde stadige digresjoner og utdypninger kan det derfor hevdes at kjennskapen min hadde en positiv innvirkning på påliteligheten. Det kan godt tenkes at informantene turte å svare ærlig og utdypet mer enn de ville gjort til en forsker de ikke hadde en relasjon til. Hvorvidt dataene ville blitt de samme med en annen forsker er et viktig spørsmål å reflektere rundt (Tjora, 2017), men også svært vanskelig å gi noe konkret svar på. Jeg velger dog å argumentere for at informantene er reflekterte og ærlige, og at min kjennskap til informantene i så måte styrker påliteligheten i oppgaven. Som nevnt forsøkte jeg også å konsekvent stille åpne spørsmål, som lot informantene prate fritt rundt tematikken. Dette gjorde jeg for å få en så objektiv fremstilling av dataene som mulig. Det kan derfor argumenteres for at dette også bidrar til å øke påliteligheten i studien ytterligere.

Generealiserbarhet er et mål på om resultatene fra en studie kan være relevante og gjeldende i andre situasjoner eller studier (Ringdal, 2018). Denne studien bygger på et strategisk utvalg av topphåndballtrenere. Resultatene og funnene i studien skal dermed hovedsakelig anses som representative for samme gruppe. Det kan dog tenkes at funnene har en overføringsverdi for håndballtrenere generelt, da det ikke bare eksplisitt snakkes om topphåndballspillere, men håndballspillere generelt sett. Videre kan det argumenteres for at mange trenere i andre idretter står ovenfor lignende utfordringer og har tilsvarende erfaring som diskuteres i denne studien. Slik kan studien ha en viss overføringsverdi for trenere generelt. I lys av dette kan naturalistisk generalisering være et nyttig begrep. Dette innebærer at man i rapporteringen av forskningen har vært detaljert nok i beskrivelsene, til at leseren selv kan vurdere hvorvidt forskningen kan ha relevans for egne studier (Tjora, 2017).

3.6 Etiske betraktninger

I all form for forskning er det forventet at forskeren overholder og vurderer en god etisk praksis. Eksempler på betraktninger kan være aspekter som tillit, konfidensialitet, respekt og informert samtykke. Det viktigste å tenke over i et dybdeintervju er at informantene ikke skal komme til skade (Tjora, 2017). I arbeidet mitt med denne oppgaven har disse elementene blitt vektlagt høyt, både fordi jeg opplever det som viktig og fordi det styrker min rolle som forsker. Studien er som nevnt godkjent av NSD (*Vedlegg 3*). Trenerne fikk også et informasjonsskriv med samtykkeskjema (*Vedlegg 1*), som informerte om hva studien gikk ut på, hvorfor den ble gjennomført og hvordan den skulle gjennomføres. Jeg forsikret meg også om at informantene samtykket til å delta i forkant av intervjuene og at de hadde forstått innholdet i informasjonsskrivet. Jeg var også tydelig på at informantene kunne avbryte intervjuet, la være å svare på enkelte spørsmål eller trekke seg fra prosjektet når de måtte ønske. Informantene i oppgaven har også blitt fullstendig anonymisert, og lydopptak og transkripsjoner har blitt lagret og behandlet i henhold til NSD sine retningslinjer, noe som inkluderer sletting etter prosjektslutt. Alle trenerne var tydelige på at informasjonen var forstått og at de hadde full tillit til at det etiske var godt ivaretatt.

4 Analyse

Dette kapitlet har som formål å presentere representative funn fra studien samt å analysere dem. Analysekapitlet er strukturert i fire delkapitler basert på de tre hovedtemaene som ble tydeliggjort i temaanalysen. Første delkapittel (4.1) vil ta for seg talentbegrepet, og hvordan begrepet oppfattes, tolkes og forstås av trenerne. Dette inkluderer også hvilke kriterier som ligger til grunn i trenernes identifiseringspraksis. Andre delkapittel (4.2) belyser talentutvikling og tar for seg trenernes oppfatning av begrepet. Dette innebærer hvordan talentutvikling fungerer i norsk håndball, hvilke faktorer som er viktige for å lykkes med talentutvikling, og hva som skal til for å bli god i håndball som senior. Tredje delkapittel (4.3) belyser trenerrollen, og her vil trenerens komplekse hverdag, faktorer for å lykkes i rollen samt trener-utøver-relasjonen være aktuelle undertema. Fjerde delkapittel (4.4) har som formål å samle de tre delkapitlene og skape en mer overordnet diskusjon om hvordan disse temaene henger sammen og samlet sett påvirkes av treneren.

4.1 Talentbegrepet – «*Hard work beats talent when talent doesn't work hard*»?

(Tim Notke, basketballtrener på high school)

I5- «*Bevisst nok til å vite at det ikke er så lett å definere det. Så jeg vil si at jeg har et bevisst forhold til det, samtidig som jeg ikke kan si at jeg kan lage en oppskrift på det, for det tror jeg ikke går an.*»

Et fellestrekk ved informantenes svar på hvilken oppfatning de har av talentbegrepet er at det er komplekst, vanskelig å definere og at det er mange faktorer som kan spille inn. Trenerne beskriver et sammensatt og omfattende begrep som det ikke finnes noe konkret definisjon på, noe følgende sitat tydeliggjør på en god måte;

I2- «*Ja går det egentlig an å definere det? Det finnes ingen fasit på det i min verden.*»

Det at trenerne synes begrepet er komplekst og at de sliter med å definere det er godt i tråd med eksisterende forskningslitteratur (Roberts et al., 2021). Ifølge Till og Baker (2020) vet vi fremdeles ikke nok om hva som faktisk kjennetegner et talent eller hvordan det kan defineres, og forståelsen av begrepet er begrenset (Baker et al., 2020). Et annet fellestrekk ved informantenes svar er at det finnes utallige måter å være et talent på, både generelt sett, men også spesifikt i håndball. Dette kan også tenkes å være en del av årsaken til at trenerne sliter med å definere begrepet, da det kan innebære så mange faktorer. Følgende sitater eksemplifiserer kompleksiteten og mangfoldigheten talentbegrepet i håndball byr på;

I4- *«I håndball har du så mange spesielle kompetanser du kan ha, det er så bredt spekter på hva du kan være god på. Så det gjør jo at nesten alle kan være et talent.»*

I8- *«Nesten hvem som helst kan bli eliteseriespiller i Norge, det finnes så mange roller og så mye man kan bli god eller ekspert på.»*

Trenerne gir en brei og mangfoldig beskrivelse av talentbegrepet, og er reflekterte i sine beskrivelser. Dette er på sett og vis betryggende da de kriterier man legger til grunn for beskrivelsen av begrepet er ansett som viktig (Wattie & Baker, 2017). Videre fremkommer det tydelig at de fleste kan være talentfulle i håndball, da man kan ha talent innen mye forskjellig samt være gode på mange ulike ting. Denne forståelsen ligner et idiosynkratisk syn på talentbegrepet (Collins & MacNamara, 2017). Disse kompetansene innebærer både tekniske parametere som skuddferdigheter, pasningsferdigheter, duellspill, spillforståelse og forsvarsegenskaper. De innebærer fysiske ferdigheter som hurtighet, spenst, styrke, motorikk og eksplosivitet. De innebærer også mentale ferdigheter som «fightingvilje», gode holdninger, tålmodighet, evnen til å prestere under press, og evnen til og å håndtere motgang. Trenerne er også enige om at de ofte vektlegger spisskvalitet, og noe som gjør den respektive spiller «spesiell» eller som skiller den fra resten;

I5- *«Du bør ha en spisskompetanse som gjør at du skiller deg ut ... man ser etter noen ting og noen egenskaper eller ferdigheter som gjør at det her individet kan nå hele veien opp da. Og det kan jo det være mange forskjellige ting i håndball.»*

Trenerne er tydelige på at de verdsetter spisskompetanse, altså noe som gjør at man skiller seg ut som utøver, eller er ekstremt god på noe. Dette er i tråd med hva andre trenere har vektlagt som viktig, at et talent er noe som gjør en utøver spesiell og skiller seg ut fra mengden, og beskrives som en «X-faktor» (Roberts et al., 2021). Dette kan som nevnt være alt fra fysiske, tekniske eller taktiske til mentale ferdigheter, og håndball beskrives som en idrett hvor det er plass til utrolig mange talenttyper. Selv om trenerne vektlegger spisskompetanse, kommer det ikke frem hvilke kvaliteter som er viktigst;

I4- *«Det er vanskelig å sette fingeren på hva man ser etter. Men man ser jo etter noen spillere som har noe med seg, det er vanskelig å forklare liksom.»*

Derfor er det ifølge trenerne utrolig viktig å ha en brei forståelse av begrepet, og lete etter hva utøverne kan, og ikke hva de ikke kan. Dette var en gjennomgående tendens i svarene til alle trenerne. Trenerne er tydelige på at det å forutsi hvem som blir gode på sikt er utrolig

vanskelig, om ikke umulig, og at det derfor er viktig å ha en brei tilnærming til talentbegrepet. Dette samsvarer godt med forskningslitteraturen, hvor blant annet Till og Baker (2020) peker på at man bør tilrettelegge trening og utvikling for et bredt spekter utøvere samt at å forutsi fremtidig suksess er nærmest umulig (Till & Baker, 2020). Sitatet over vitner også om at trenerne synes det er vanskelig å vite hvordan et talent faktisk ser ut. Dette er også i tråd med eksisterende forskningslitteratur på området, som befester at det er vanskelig å vite hva et talent faktisk er og om det faktisk kan bli målt (Baker et al., 2018). Det kan derfor være viktig å ha en brei forståelse av begrepet for å sørge for at flest mulig blir med lengst mulig. Dette fordi det både er vanskelig om ikke umulig å vite hvem som blir gode på sikt, samt at det er vanskelig å fastslå hvordan et talent faktisk ser ut (Baker et al., 2018; Till & Baker, 2020). Sitatet under er ett av flere eksempler på den breie begrepsforståelsen trenerne viser;

I7- «Det å ha en brei tankegang på hva et talent er det er helt avgjørende hvis du skal få med den store bredden av talentmassen, så du ikke begynner å ekskludere på en måte folk ut ifra feil årsaker. Å utøverne har alltid noe som gjør at de skiller seg ut, og de beste har ofte fler ting da. Vi må leite med lupe etter det folk kan og ikke det de ikke kan.»

Selv om trenerne har en tydelig brei tankegang rundt talentbegrepet, peker de altså på spisskvaliteter som avgjørende når de identifiserer talenter. Her har trenerne slitt med å peke på de «viktigste» faktorene, og hvorvidt enkelte faktorer er viktigere enn andre. Dette kan også begrunnes med at håndball beskrives som en idrett hvor det er plass til et stort mangfold talenttyper, hvor du kan være god på mye forskjellig. Det er dog et par faktorer som virker å være gjennomgående fremtredende i trenernes beskrivelser av hva de ser etter, og hva de mener er viktige. Treningstalenter, motivasjon og viljen til å holde ut samt å trene over tid går igjen som sentrale tendenser alle trenerne nevner i sine beskrivelser;

I3- «Jeg setter veldig stor pris på treningstalenter da, jeg mener jo det er det viktigste talentet man kan ha. Også er jo det meste vi holder på med veldig trenbart, så har du talentet for å trene og holde på over tid så kan du komme så langt du selv vil føler jeg.»

I8- «Finner man gleden, driven, lidenskapen og motivasjonen så kan man komme jævnlig langt i håndball altså. Har du den interessen og driven og gjør alt du kan for å komme videre så kan det trumfe mye av genetikken altså. Så det er nok litt de to faktorene – genetikk og glede eller motivasjon eller hva man skal kalle det da.»

Forståelsen og oppfatningen trenerne har av talentbegrepet vitner om en dynamisk forståelse av begrepet. Dette er i tråd med nyere forskning som behandler talentbegrepet som

dynamisk og ikke-lineært (Baker et al., 2019; Till & Baker, 2020), samt andre treneres oppfattelse av begrepet (Roberts et al., 2021). Dette kommer tydelig frem da trenerne vektlegger særlig trening og hardt arbeid over tid som viktige faktorer for å lykkes langsiktig. Disse faktorene har også i forskningslitteraturen vist seg å være avgjørende for å bli en god utøver, og det er et sterkt positivt forhold mellom kvalitetsfylt trening over tid og ferdighetsutvikling (Baker et al., 2018). Informant 8 er også inne på fordelene av genetikk, men antyder at treningstalent og indre motivasjon kan trumfe genetiske fordeler. Noen av trenere nevner også genetiske eller «naturlige» evner i sine beskrivelser, selv om dette generelt sett på langt nær har like stor betydning for trenerne som trening over tid;

I6- «Du har de som kan defineres som treningstalent og som når målsettinger fordi de virkelig legger ned innsatsen. Så har du de som bare av natur er ekstremt dyktig på fysiske, tekniske eller taktiske ferdigheter å sånn.»

4.1.1 Talentidentifisering – hva ser trenerne etter når de identifiserer talenter?

Som vist i forrige delkapittel (4.1) synes trenerne samlet sett det er vanskelig å beskrive talentbegrepet, da det oppleves som mangfoldig og det finnes mange ulike typer talenter. Den generelle responsen til trenerne på hva de ser etter når de identifiserer håndballtalenter er dermed i store trekk relativt lik de faktorene som ligger til grunn i deres begrepsbeskrivelse av talent. Trenerne synes at det er; «... vanskelig å forklare» (I4) hva man ser etter, og at det er; «... vanskelig å plukke dem ut» (I2). Trenerne antyder at de går etter magesfølelsen, og et intuitivt instinkt på hva som «fanger» den enkelte trener når de identifiserer talenter i håndball, noe som er i tråd med blant annet (Roberts et al., 2021). En av trenerne tydeliggjør dette ytterligere; «Så jeg ser vell egentlig bare etter om det er noe der som fanger meg som trener, men det kan være noe helt annet med dine øyne» (I4). Trenerne beholder den breie, mangfoldige og dynamiske talentbeskrivelsen, også når de identifiserer talenter;

I7- «Det er ikke noen enkel ting på en måte, jeg tror ikke det er sånn at «hvis du bare er god på det her så ordner det seg». Det tror jeg ikke, i hvert fall ikke sånn som håndballen er i dag hvor det blir mer og mer rom for fler spillere da. Du kan være alt mulig og lykkes. Du kan være god til å skyte, finte, trene eller mentalt.. det er 100 ting som du kan være god på ikke sant. Men du bør nok være noe bedre enn de fleste i et eller annet»

I trenerens jakt på morgendagens helter i håndball går de altså bredt ut med tanke på ferdigheter og «typer» de ser etter. Dette er kanskje ikke så rart da håndball i likhet med talentuniverset beskrives som svært komplekst, hvor et bredt spekter av ferdigheter er

nødvendig for å lykkes på høyt nivå (Wagner et al., 2014). Man må blant annet beherske både hyppige temposkifter, mange spesifikke teknikker, hard kroppskontakt samt inneha mentale og sosiale ferdigheter (Wagner et al., 2014). Kompleksiteten i idretten legger dermed til rette for en rekke ulike talenttyper, og det er behov for mangold av både ferdigheter og spisskvaliteter. Det kan også argumenteres for at dette er noe av årsaken til at trenerne synes det er vanskelig å sette fingeren på hva de faktisk ser etter. Trenerne ser altså etter noe som «fanger dem», spisskvalitet eller noe som skiller utøveren fra mengden, men evner ikke å peke på *hva*. Dette er i tråd med blant annet Roberts et al. (2021), som hevder at trenere ofte bruker magefølelsen, og ser etter «X-faktor», uten å verken kunne beskrive hva de ser etter, eller vektlegge hvilke kvaliteter som er «viktigst».

Selv om trenerne generelt sett går bredt ut når de identifiserer talenter, verdsetter de særlig vilje, lidenskap og indre driv. Mellommenneskelige og psykologiske faktorer er altså av stor betydning;

I5- «Hvor man tidligere kanskje så mer på hvor god var den spilleren, er jeg nå veldig opptatt om den her utøveren har motivasjon, om den har egen-drive, det har jeg fått erfart opp gjennom tiden at uten den driven, den lysten, så vil det aldri bli nok. Jeg har jo hatt masse eksempler på spillere som jeg har tenkt at «her finnes det noe som er helt eksepsjonelt», men så vil ikke vedkomne gjøre jobben også blir den spilleren bare en god ungdomsspiller. Så den der egen-driven, men også liksom evnen til å stå i motgang.»

Hardt arbeid over tid anses som en viktig faktor også i forskningslitteraturen (Baker et al., 2019). Dette er dessuten i tråd med eksisterende litteratur som kartlegger trenerens identifiseringsprosess. De ønsker ofte å bli kjent med mennesket, og vurderer personlighet, væremåte og ikke minst indre driv og hardt arbeid som viktige faktorer i denne prosessen (Roberts et al., 2021; Roberts et al., 2019). Dette inntrykket forsterkes også ytterligere i en av trenernes beskrivelse av hva vedkomne ser etter; «*Jeg ser på hele mennesket og helheten, og vurderer vell så mye mennesket som tekniske og taktiske ferdigheter*» (I3). Disse faktorene anses som særdeles viktige og grunnleggende i trenernes beskrivelse av deres talentidentifiseringspraksis. Informant 5 begrunner i sitatet over dette med flere eksempler på utøvere som har tekniske eller taktiske ferdigheter som fanger treneren, men som ikke virker å ha treningstalenter og den indre driven til å maksimere sitt potensial. Å «vurdere hele mennesket» pekes også på som viktig av blant annet Ward et al. (2017) og sin helhetlige forståelse av talentbegrepet.

Noen av trenerne ser også etter utøvere med kvaliteter de tror passer inn i laget de trener;

I4- «Hvordan jeg ønsker å spille håndball er ganske avgjørende ... jeg har alltid vært opptatt av å sette sammen et lag da. Så da har jeg gått etter talent og det jeg synes er utøvere som kan spille for hverandre og laget mitt da, som har de evnene.»

I6- «Det handler om de viser de tekniske og taktiske ferdighetene man ønsker [i laget sitt], samtidig som man ser etter et potensiale med det fysiske og spillerens både holdninger og innstilling til å gjøre jobben som skal til for å nå så langt som mulig»

Trenerne indikerer altså at utøveren må besitte ferdigheter som anses som nyttige av den enkelte trener og generelt passer inn i laget de trener. Sett på en annen måte må en gitt utøver være ansett som verdifull av den enkelte klubb eller trener. Dette eksemplifiserer på sett og vis den symbiotiske delen av konseptualiseringen av talentbegrepet (Baker et al., 2019). Eksempelet viser forholdet mellom den individuelle utøver, og hvorvidt utøverens karakteristikk verdsettes i ulike talentutviklingsmiljø. Karakteristikkene må slik sett være samstemte med hvilke kvaliteter den enkelte trener verdsetter og har behov for, samt hvorvidt kvalitetene relaterer til fremtidens idrett (Baker et al., 2019).

4.2 Talentutvikling – avgjørende men tilfeldig?

I4- «Det er egentlig trenerne da, gode trenere fra de er små tror jeg er helt avgjørende.»

Generelt sett synes trenerne talentutvikling er viktig, og kan bidra til å hjelpe utøvere i veien mot å bli så gode som mulig. Trenerne trekker frem klubbmiljøene som viktigst, men peker samtidig på regionale og nasjonale talentutviklingstiltak som viktige for å gi utøverne økt inspirasjon og motivasjon;

I7- «Nei det er viktig det, jeg tenker at talentutvikling er noe av det viktigste vi gjør. Man må ha tanker om en utviklende tilnærming til det vi holder på med, det er viktig og det stopper ikke når ungdomsårene er over altså. Det er et langsiktig perspektiv, talentutvikling er et langt løp og man må derfor ha et langsiktig perspektiv så man holder ut i mange år og jobber godt da.»

I2- «Jeg kan ta utgangspunkt der jeg sitter da hvor vi skal plukke ut talenter til landslagene, og der vi på lang sikt skal se når de er 15-16 hvem som er gode når de er 25-26, du skjønner jo, det er vanskelig. Men det jeg ser, er at om jeg har Mia og Eva, de er akkurat like gode og har samme posisjon. Men jeg må velge én til en samling eller et mesterskap. Dette opplevde jeg med et tidligere landslag, der fikk jeg meg en «Aha-opplevelse», for når jeg valgte én av dem to da, så tok den [jeg valgte] mye større og raskere steg enn den jeg ikke valgte. Men talentet var ikke mindre på den jeg ikke valgte om du skjønner. Men det var bare fordi jeg valgte den ene personen som fikk mer inspirasjon, motivasjon og mer kompetanseoverføring. Det er derfor vi ruller ofte på landslagssamling, så vi tenker ikke lag, men individuell utvikling.»

Sitatene over gjenspeiler trenernes samlede syn på talentutvikling- det spiller en viktig rolle for enkeltutøverens ferdighetsutvikling. Videre tydeliggjør sitatet viktigheten av talentutviklingstiltakene i regi av NHF. For det første bidrar talentutviklingstiltakene til å øke utøvernes ferdighetsnivå og generelle utvikling. Dette er i tråd med blant annet Martindale et al. (2007), som hevder at talentutvikling kan bidra til å utvikle utøvere og hjelpe dem til å oppnå et internasjonalt nivå. Det praktiske eksempelet til informant 2 bidrar dermed til å tydeliggjøre viktigheten av talentutvikling. Videre er langsiktigheten i talentutviklingsmiljøene som trenerne peker på, en viktig faktor for å lykkes med talentutvikling (Baker et al., 2018). Dette innebærer å ha et langsiktig utviklingsfokus og respekt for at utøverne utvikles i ulik hastighet. Det er dermed viktig å tilrettelegge for at flest mulig utvikles og får mulighet til dette (Li et al., 2015; Martindale et al., 2010).

Trenerne fikk også spørsmål om hvilke faktorer som er viktige for å skape gode talentutviklingsmiljø. Langsiktig utviklingsfokus som ble nevnt i forrige avsnitt, ble av samtlige trenere ansett som viktig. Videre trekker trenerne frem *treneren* som avgjørende for å skape gode talentutviklingsmiljø. Informantene peker på at kompetente trenere er avgjørende for å skape gode utviklingsmiljø;

I1- *«Jeg tenker først å fremst må trenerne være kompetente, og uten det så klarer man ikke å skape det miljøet som kreves for å videreutvikle spillerne.»*

I7- *«Du må ha trenere med både faglig kunnskap, som vet hva man skal trene på og hvorfor, men også en god sosial kompetanse så man ivaretar hele gruppen å ikke bare de beste. Trenerne har altså en helt avgjørende rolle. Det å ha kompetanse og det å ha en brei kompetanse ikke minst, man må være en helhetlig trener, det er avgjørende.»*

Trenerne er samstemte om at treneren spiller en helt avgjørende rolle for å skape et godt talentutviklingsmiljø, noe som også fremheves i eksisterende forskningslitteratur (Baker et al., 2018; Gould et al., 2002). Det er kanskje ikke rart at trenerne trekkes frem, da vi vet at talentutvikling anses som hvordan man *håndterer* talent (Li et al., 2014). Trenerne viser seg dessuten å være viktig i utvikling av utøverne og for at de skal nå sine mål (Gould et al., 2008). Høy kompetanse hos treneren blir ansett som viktig av informantene. Dette er også en av de viktigste faktorene for å lykkes med talentutvikling trukket frem i studiene til både Gould et al. (2008) og Silva et al. (2019). Denne kompetansen bør altså ifølge trenerne i denne studien være brei, og omfatte flere områder. Sosial kompetanse er herunder viktig for å ivareta alle, samt for å tilrettelegge for den enkelte utøver. Trenerne i studien til Bjørndal og Ronglan (2019) fremhever også dette som viktig for at utøverne skal lykkes med læring og utvikling.

Individualisering og tilpasning for den enkelte utøver anses også som sentralt for å lykkes med å utvikle utøvere (Silva et al., 2019), og kan bidra til å øke trivselen til den enkelte (Curran et al., 2015).

Trenerne beskriver videre at treneren blant annet må få med seg bredden av spillere, samt skape trygghet i utviklingsmiljøet med rom for prøving og feiling, glede, mestring og trivsel. Påfølgende sitater eksemplifiser dette på en god måte;

15- *«Det må være et miljø som har en grunnleggende trygghet, alle må ha en tilhørighet, det må være trygt, man må få lov til å prøve og feile. En utviklingsorientert tankegang som medfører at mange får muligheten til å utvikle seg, så selv de beste og de dårligste har utviklingsmuligheter.»*

13- *«De må synes det er artig, givende og opplever mestringsfølelse da. Klarer man å oppnå mestring, så synes de det er artig stort sett hele tiden. Så det å tilhøre et sosialt miljø og lagspill, men samtidig oppnå utvikling da. Det skal være rom for alle da.»*

Trenerne tydeliggjør viktigheten av å fasilitere og vektlegge utvikling fremfor resultat for å skape gode talentutviklingsmiljø. Utviklingsfokus anses altså som sentralt for å skape gode talentutviklingsmiljø. Dette samsvarer med én av de fem sentrale faktorene, langsiktig utviklingsfokus (Li et al., 2015), og denne faktoren blir pekt på som en av de viktigste faktorene av utøvere i tilsvarende miljø (Gangsø et al., 2021). Å skape glede og trivsel anses også som viktig for å øke sannsynligheten for at utøverne fortsetter i idretten, og her spiller treneren en nøkkelrolle (Wekesser et al., 2021). Det virker dermed fornuftig at trenerne er bevisste på å sørge for at *alle* utøverne trives og på å skape glede for å oppnå gode talentutviklingsmiljø, da det ifølge dem er; «[det er] *fra massen talentene kommer*» (I1). Fokuset på mestring er også gjennomgående i trenernes beskrivelser av viktige faktorer i talentutviklingsmiljø. Trenerne påpeker at mestring er viktig for å skape glede, noe som er i tråd med eksisterende forskningslitteratur (Curran et al., 2015). Mangel på mestringsfølelse hos utøverne kan dessuten føre til redusert glede eller frafall (Crane & Temple, 2015).

Videre peker trenerne på tydelige målsettinger som en sentral faktor. Dette innebærer både individuelle mål med enkeltutøveren, men også kollektive mål innad i laget. Enighet om forventninger og felles mål har vist seg å være en viktig faktor i talentutvikling (Li et al., 2014; Martindale et al., 2007; Wang et al., 2019). Ifølge informantene er det viktig at målene er tydelige, og at de settes i fellesskap. Videre er informantene samstemte om at det primært bør settes langsiktige mål for utvikling, og ikke for nåværende prestasjon eller resultat. Dette er også i tråd med forskningslitteratur på området (Li et al., 2015). En av informantene

oppsummerer trenernes syn på viktigheten av målsetninger som en sentral faktor for et velfungerende talentutviklingsmiljø;

15- «Det må også være klart og tydelig definerte målsettinger, ulike typer mål, også tydelig verdisett å styre etter. Hva styrer vi etter, hvordan skal denne gruppen fungere, koblet sammen med tydelige mål man setter i fellesskap og et utviklingsfokus. Det kan nok være viktig for å skape gode talentutviklingsmiljø da».

Trenerne peker også på foreldregruppen og øvrige ressurser rundt laget slik som støtteapparat som sentralt i suksessfulle talentutviklingsmiljøer;

15- «Det må være en drive også i foreldregruppen, støtteapparat rundt, det må være, hele miljøet»

17 - Så er det viktig å ha med ei foreldregruppe, man må ha ressurser, apparat og folk til å følge opp laget så spillerne blir motivert og får riktige rammer.»

Sitatene over eksemplifiserer noen av trenernes syn på foreldre og støttenettverk, og samsvarer godt med forskningslitteraturen. Støttenettverk tilgjengelig for utøverne anses som en sentral faktor for å oppnå suksess i talentutviklingsmiljøer (Li et al., 2015). Talentutvikling er også beskrevet som en sosial praksis (Storm et al., 2021). Foreldre og andre nærstående har vist seg å spille en avgjørende rolle i talentutvikling og kan bidra med psykologisk støtte og øke motivasjonen hos utøverne (Gould et al., 2002). Gjennom å trekke frem støttenettverk og foreldre som en sentral faktor, indikerer informantene en forståelse for kompleksiteten i talentutvikling (Storm et al., 2021). Dette gjennom å tydeliggjøre at det dreier seg om mer enn å kun utvikle tekniske og taktiske ferdigheter.

På spørsmål om hva som er viktig for å lykkes med talentutvikling, trekkes momenter som allerede er drøftet i dette kapitlet frem. Det virker samlet sett som at treneren er avgjørende for å skape et godt fundament og et fruktbart utviklingsmiljø. Måten dette gjøres på er å tenke langsiktig, legge til rette og tilpasse utvikling for *alle*, sette langsiktige mål i fellesskap, bruke tid på relasjoner og bli kjent med hele utøveren, samt skape mestringsfølelse og trivsel i gruppa. Videre må treneren ha en bred kompetanse, både faglig, relasjonelt og sosialt for å lykkes med å utvikle utøvere. Et annet fellestrekk ved informantenes svar er dog at en trener som både er dyktig faglig, sosialt og skaper gode utviklingsmiljø, ikke er nok i seg selv. For å lykkes med utvikling av håndballspillere er det uansett viktig at utøverne jobber hardt over tid og er motiverte. Treneren virker likevel å være avgjørende for å skape selve fundamentet for utøvernes satsing og videre utvikling;

15- «Skape motivasjon, skaper man motivasjon og tro så kan man nå langt. Jeg tror mange er usikker på hvor gode de kan bli å da har vi [trenerne] en gylden mulighet til å si at «du kan bli verdens beste du», også må man jo selvsagt bryte det ned i små mål da.»

18- Men som sagt så tror jeg på at man [treneren] må formidle den her erkjennelsen av at det er ingen som skal gjøre meg bra, det er jeg som eier min utvikling. Å da kan det hjelpe at jeg er i riktig miljø, og har riktig trener. Men, jeg kan utvikles uansett hvilket miljø jeg er i. Du må gjøre jobben og du kan bli så god som mulig, det er det du som bestemmer, uansett hvilket miljø eller trener du har.»

Trenerne i denne studien ble også spurt om hvordan de opplever talentutvikling i Norge. Dette innebar blant annet hvordan de opplever den eksisterende modellen, om vi satser bredt nok, og hvorvidt talentutvikling av norske håndballspillere er suksessfullt. Trenerne virker samstemte om at norsk håndball har tatt gode steg, oppfølgingen har blitt bedre og at vi satser bredere enn noen gang;

17- «Når det kommer til den spesifikke talentutviklingen her til lands da, så synes jeg det har blitt tatt gode steg. Vi har blitt mye mer strukturert som håndballnasjon og kultur. For bare 20 år siden var det helt utenkelig at man skulle ha den breie tankegangen man har i dag da, da hadde man ofte 15-20 spillere på to årganger man kartla fra de var 16-21 på nasjonal basis og «thats it». Du var sjanseløs om du ikke var inne blant dem. Nå har man kartlagt og hatt inn rundt 150 liksom, på den samme perioden og man gir mange muligheten, toget har aldri gått. Det er en veldig helhetlig tilnærming. Å den kulturen nyter hele håndball-Norge godt av, og når de to på laget kommer hjem fra samling så spres dette fokuset da og skapes en kultur. Det har skjedd mye.»

12- «Vi har et fokus på å satse på mange fler spillere, vi skal gå bredere ut. Og vi skal bytte ut spillere på samlingene, det skal vi ikke være de samme 20 men en viss rotasjon så vi får med mange fler. På 90-tallet var det jo stort sett klippekort og de samme spillerne. Men det er det ikke lengre, vi har forstått at da får vi ikke tak på de beste.»

Trenerens beskrivelser av den norske modellen har mye til felles med hvordan Bjørndal et al. (2017) karakteriserer den. Den helhetlige tilnærmingen informant 7 beskriver samsvarer godt med beskrivelsene av talentutvikling i Norges håndballforbund (NHF). Systemet skal være bredbasert og fasilitere en holistisk utvikling av talentfulle utøvere. Informantens beskrivelser av et bredbasert system samsvarer dermed godt med forskningslitteraturen. NHF har et tydelig fokus på å kartlegge mange utøvere, og så mange som 23 % av mannlige og 15 % av kvinnelige utøvere deltok i 2014/2015 sesongen på regionale aktiviteter (Bjørndal et al., 2017). Disse funnene bekrefter på sett og vis at den norske modellen faktisk praktiseres, og sørger for å kartlegge og følge opp et bredt spekter av utøvere. På mange måter gjenspeiler den brede

modellen for talentutvikling, informantenes syn og praktisering av både talentbegrepet, -utvikling og -identifisering. Dette virker som en svært fornuftig tilnærming da vi som nevnt vet at å forutsi fremtidig suksess er en nærmest umulig oppgave (Till & Baker, 2020).

Trenerne indikerer stort sett at de er positive til den norske modellen, og at den bidrar til suksess og satsing på et bredt spekter av utøvere; «Vi kan ikke si noe annet, vi er tross alt verdens beste håndballnasjon» (I4). Til tross for dette synes noen av trenerne at talentutviklingen i Norge er tilfeldig, personavhengig, og ikke godt nok strukturert;

I3- «Jeg synes det er en bra tanke da, fordi det legger jo til rette for tett og bra utvikling. Men det er også veldig personavhengig. På det laget *Profesjonell spiller* spilte så var det mange som ble gode, og det er ikke tilfeldig for det var *Profesjonell trener* som var trener der. Så jeg synes det er alt for mange tilfeldigheter på spillerutviklingen i Norge, jeg synes det er litt for dårlig struktur og det er litt for mye gjennomtrekk av folk og det er ikke noe rød tråd i hvordan vi ønsker å drive med spillerutvikling da, sentralt. Jeg synes helt klart det skal være et bilde fra sentralt øverste hold på arbeidskrav også videre, utdanningsmål.»

Noen av trenerne beskriver altså talentutviklingen i norsk håndball som tilfeldig og personavhengig. Videre beskriver de at det sentralt (i NHF) bør være tydeligere føringer som skal spres nedover i både regioner og klubber. Basert på dette fremstår det som at noen av trenerne savner en sterkere sentral styring med tydeligere retningslinjer for både regioner og klubber. Det er neppe en tilfeldighet at en sterkere sentral styring oppleves som fraværende, da talentutvikling i norsk håndball består av et sammensatt nett med ulike aktører og initiativer, hvor ingen av aktørene har hovedansvaret for talentutviklingen eller autoritet over noen andre (Bjørndal et al., 2017). NHF har en heterarkisk organisasjonsstruktur (Bjørndal et al., 2017), og virker å tilby et fullgodt alternativ til den mye brukte SMDT (Bailey & Collins, 2013). Den norske modellen er en motpol til SMTD, og det kan tenkes at nettopp denne organisasjonsstrukturen har bidratt til suksessen i norsk håndball, og den brede satsingen som i dag eksisterer i talentutviklingsmiljøene (Bjørndal et al., 2017). Talentutvikling er dog ikke svart-hvitt, og det kan argumenteres for at en sterkere sentral styring kan kombineres med en videreføring av satsingen på et bredt spekter utøvere. Å kartlegge et bredt spekter utøvere kan tenkes å være viktig for å lykkes med spillerutvikling, da vi vet at å forutsi fremtidige prestasjoner er en særdeles utfordrende oppgave, med lav suksessrate (Till & Baker, 2020). Hvorvidt en sterkere sentral styring vil sikre bedre kontinuitet i utviklingsarbeidet og bringe frem flere gode utøvere i seniorhåndball er vanskelig å anslå. Vi er jo tross alt «verdens beste

håndballnasjon» (I4), og modellen virker å ha fungert godt i Norge og Skandinavia forøvrig (Bjørndal et al., 2017).

4.3 Trenerrollen

«Det å være trener er en livsstil.» (I7)

Generelt sett beskriver trenerne at hverdagen som trener på toppnivå er kompleks. Dagene er ofte uforutsigbare, og består av en rekke administrative og sportslige oppgaver. Dette innebærer blant annet kontinuerlig planleggingsarbeid, analysearbeid, møter med agenter, klubbledere, foreldre og utøvere, koordineringsansvar, samt å gjennomføre selve treningene og kampene. To av informantene beskriver disse oppgavene ytterligere;

I3- «Jeg er jo i hallen fra 09.00 til 18.00 hver dag, så jeg har en ganske lang arbeidsdag. Den fyller jeg med masse analysearbeid, planleggingsarbeid, planlegge langt frem i tid, lage årsplaner, det er kontinuerlig arbeid. Bruker mye tid med spillerne i lunsj, video og analysearbeid med dem. Også er det den lille sekvensen om dagen med selve håndballtreningen selvfølgelig. Også blir det fort at man går og rydder litt, fikser litt og blir litt vaktmester i hallen da.»

I7- «Det går mye tid i planlegging, kampforberedelse, videoanalyse, forberede spillere individuelt med samtaler og sånne ting. Det går med mye tid utenom selve treningene og kampene, evaluere, forberede, reflektere og prøve å bli bedre. Så går det mye tid på strukturelle ting, spillerlogistikk, sørge for at de beste forlenger kontraktene sine, at vi beholder dem vi vil. Jobber mye med kartlegging og scouting av andre spillere. Du må hele tiden være oppdatert. Jeg bruker mye tid på å se håndball også. Så er det å prate med agenter etc. Så det gjør at det å være trener på toppnivå det er uforutsigbare dager, det er en uforutsigbar rolle da.»

Utdragene over bidrar som gode eksempler på den hektiske, uforutsigbare og komplekse rollen det å være trener innebærer. Denne kompleksiteten påpekes også i forskningslitteraturen, som hevder at trenerrollen innebærer en rekke dynamiske variabler (Jones & Wallace, 2005; Potrac et al., 2002). Kompleksiteten og de ulike overlappende og mangfoldige oppgavene som informantene beskriver, er i tråd med andre topptreneres beskrivelser av trenerrollen (Bjørndal & Ronglan, 2019). Kravene i eliteidretten er konstant høye (Bjørndal & Ronglan, 2019), og det er nærliggende å anta at en slik praktisering av trenerrollen som informantene viser til er nødvendig for å imøtekomme kravene til både utøvere, klubbledere, foreldre og øvrige involverte. Funnene bidrar i så måte til å støtte oppunder eksisterende forskningslitteratur, og bekrefter at trenerrollen på toppnivå er kompleks, tidkrevende og består av en rekke ulike dynamiske oppgaver. Funnene bidrar også til økt innsikt i hva trenerrollens arbeidsoppgaver faktisk innebærer som topptrener i håndball.

Trenerrollen på toppnivå byr også på en rekke utfordringer, og trenerne er samstemte om at de konstant står overfor dilemma og situasjoner som byr på vanskelige valg og press. Den første utfordringen trenerne vektlegger, er å få utøverne til å prestere gjennom en selv. Denne utfordringen beskrives ytterligere av en av trenerne;

I5- «Det som er vanskelig er at du skal få andre til å prestere gjennom deg, det å ikke kunne gjøre det selv. Så du må få andre til å gjøre sånn som du tenker, og det er vanskelig og komplekst, fordi du må klare å sette deg inn i alle de her forskjellige utøvernes forskjellige perspektiv ... Veldig mange trenere inkludert meg selv har en million ganger gått i den fallgraven at man blir irritert og forbanna og sier at «du må jo spille der, han er jo ledig». Men så var det kanskje ikke en mulighet ... Det krever mye kompetanse og innsikt og forstå det som ikke kan ses.»

Sitatet over tydeliggjør trenernes utfordringer med å evne å få utøvere til å prestere gjennom en selv. Dette krever som informantene poengterer; høy kompetanse, både faglig, pedagogisk, didaktisk og sosialt. Viktigheten at høy og brei kompetanse har blitt tydeliggjort tidligere i oppgaven samt i eksisterende forskningslitteratur (Gould et al., 2008; Silva et al., 2019). Videre kan det tenkes at utfordringen blir ytterligere kompleks da treneren ikke bare skal hjelpe én, men flere utøvere. Evnen til å individualisere trening kan dermed tenkes å være avgjørende for å løse denne utfordringen (Silva et al., 2019). Dette innebærer at man må benytte ulike fremtoninger og strategier som passer den enkelte utøver i ulike situasjoner, samt å vise forståelse for *hele* utøveren (Gould et al., 2002). Informantenes beskrivelse vitner også om at treneren må være tålmodig i arbeidet med utøverne sine. I tillegg til å få enkeltutøveren til å prestere, skal man som trener få et helt lag og kollektiv til å prestere gjennom en selv. Sitatet bidrar til å tydeliggjøre en av de mange komplekse og utfordrende oppgavene trenerne står overfor.

Utfordringene trenerne beskriver innebærer også situasjoner og vurderinger med høyt press. Dette inkluderer blant annet prestasjons- og resultatpress, vurderinger om spilletid, samt å generelt måtte velge bort noen til fordel for andre. Påfølgende sitater beskriver noen av disse utfordringene ytterligere;

I2- «Å skuffe folk, hver gang du velger noe så velger du bort noe. Det er det vanskeligste.»

I7- «Ja jeg vil ikke si litt en gang, man kjenner på det kontinuerlig [press]. Og jeg tror alle trenere på toppnivå kjenner på det der med prestasjonspress, altså å få resultatene da.»

Trenerne er klare på at prestasjonspress oppleves kontinuerlig som topptrener i håndball. Dette presset kommer både innenfra, fra utøverne, fra foreldre, media og klubbledelse. Prestasjonspress er en utfordring som har vist seg å være gjeldende i eliteidrett. Trenerne i studien til Bjørndal og Ronglan (2019), er også samstemte om at prestasjonspress oppleves konstant. Videre nevner også noen av trenerne at de opplever press i valgene de tar. Dette beskrives ytterligere som fordeling av spilletid, tildeling av roller, og vektleggingen av individuelle og kollektive behov. Dette er i tråd med eksisterende forskningslitteratur som peker på at trenerne konstant står overfor vanskelige dilemma på tilsvarende områder (Bjørndal & Ronglan, 2019). Trenerne utdyper ytterligere om hvordan de forholder seg til prestasjonspresset;

I4- *«Det hører med toppidretten synes jeg da [press]. Man setter jo litt press på seg selv også, man ønsker jo å oppnå suksess. Det er en naturlig del av det.»*

I8- *«Jeg liker å ha litt press, kjenne litt på pulsen og kjenne at det koker litt da. Det er det som er med toppidretten, da får man det adrenalinkicket og alt annet er borte, det er bare prestasjonen, det synes jeg er veldig kult.»*

Trenerne er altså tydelige på at de opplever press kontinuerlig i toppidretten. Trenerne er imidlertid stort sett enige om at dette er en naturlig del av trenerrollen, og noe man må lære seg å leve med (Bjørndal & Ronglan, 2019). Trenerne er ikke bare tydelige på at det er naturlig, men den generelle oppfattelsen er at trenerne verdsetter og liker presset. Toppidretten og dens prestasjonskrav og derav press beskrives som noe av det som gjør trenerrollen ekstra spennende og innholdsrik. Presset beskrives som en slags selvfølgelighet, og det virker som noe man må lære seg å håndtere og like for å lykkes i trenerrollen på toppnivå. Dette bekreftes også i forskningslitteraturen (Olusoga et al., 2012). Trenerne er også tydelige på at for å evne å håndtere presset, må man være trygg på seg selv og sin kompetanse som trener. Dette innebærer blant annet å opprettholde samt bygge videre på trenerstilen, planen og filosofien man har når det butter imot og presset er som størst. Dette er også i tråd med eksisterende forskningslitteratur som viser at selvtillit er en avgjørende faktor for å håndtere press som topptrener, og for å bli suksessfull. Gode forberedelser og en tydelig plan er også ansett som viktig for å håndtere presset (Olusoga et al., 2012). Påfølgende sitat eksemplifiserer ytterligere oppfatninger om prestasjonspresset, og hvordan trenerne håndterer dette;

I7- *«Om du skal være trener på toppnivå så må du være såpass trygg på deg selv, og på faget ditt og dedikasjonen din at her kan du gjøre mye, her kan du endre mye, jeg kan*

gjøre en så god jobb at vi får gode resultater. Du må like litt at det koker litt rundt deg, det tror jeg du er avhengig av da. Men ikke la presset ta over livet ditt, du må lære deg å kontrollere det ... Det er en total lykkefølelse når man har lyktes med noe. Det tenker jeg er grunn til å verdsette.»

I2- «Du må jo like å stå i det uansett om det går bra eller dårlig. Den største feilen som trener er at når forventningspresset blir hardt og tøft, så starter man å tvile på sin egen filosofi og spillet man har. Skal man være trener så må man tåle en del, man må tåle å stå i det og gå din vei, holde på din vei. Det er den vanligste feilen som gjøres, når styret eller andre blander seg, så endrer man. Nei sier jeg, har man en vei så vær tro mot den veien, gjør det bare enda bedre.»

Flere av trenerne beskriver altså en rekke utfordringer ved rollen. Dette inkluderer mye tidsbruk og komplekse oppgaver, å evne å få ulike utøvere til å prestere gjennom en selv, vanskelige valg og beslutninger, samt prestasjonspress. Til tross for dette er likevel trenerne samstemte om at de trives særdeles godt i trenerrollen. Et par av trenerne beskriver hvorfor på følgende måte;

I7- «Det å være trener det er en livsstil, det er på en måte det jeg er. Hverdagene mine dreier seg rundt å være trener. Jeg bruker all tiden min på det. Det er det her jeg kunne drømt om å gjøre. Jeg tenker nesten ikke på det som en jobb en gang, jeg hadde holdt på som håndballtrener om jeg ikke fikk betalt å. Fordi jeg synes det er jævlig artig. Det var sånn jeg begynte å ikke sant, ikke på grunn av ambisjoner eller lønn.»

I3- «Det gir meg utrolig mye energi å jobbe med mennesker, utvikling, og det å få lede mennesker synes jeg er veldig deilig. Så den gleden av å gå hit hver dag å møte spillerne er større enn frykten for å tape da, og frykten for at det skal gå galt. Eh så det, det er den at du står opp om morgenen og har lyst å dra på jobb. Men den dagen det forsvinner så skal man vurdere om man skal finne noe annet å bruke tiden sin på.»

Generelt sett er trenerne enige om at de har en genuin interesse, lidenskap og nærmest et kjærlig forhold til håndballen. Dette er noe trenerne elsker og drive med, og trenerrollen beskrives som en livsstil og et personlighetstrekk. Dette er i tråd med andre treneres beskrivelser i forskningslitteratur på området (McLean & Mallett, 2012). For å lykkes som trener, er egen motivasjon en helt avgjørende faktor for å oppnå suksess på toppnivå (Jowett, 2008). Trenerens beskrivelser av hvorfor de er trenerne vitner om at de er indre motiverte, slik litteraturen viser at også gjelder for flere trenere (McLean & Mallett, 2012). Informantene er også enige om at muligheten til å jobbe med mennesker og utvikling er en av hovedårsakene til at de er trenere. Dette pekes også på som viktig i eksisterende forskningslitteratur, hvor trenere beskriver det sosiale aspektet og gleden av å samarbeide med sine utøvere som en av faktorene de verdsetter mest med trenerrollen (McLean & Mallett, 2012).

Trenerrollen er kompleks, utfordrende og krever mangfoldig kunnskap, og byr på overlappende og dynamiske oppgaver. Til tross for dette virker trenerne å være svært motiverte for rollen sin. Et viktig spørsmål å kartlegge er hva disse topptrenerne mener kjennetegner en god topp trener i håndball. Noen av trenerne beskriver hva de vektlegger;

I8- «Så det som kjennetegner en god trener på toppnivå tror jeg er en som finner et godt lederskap ut ifra den personligheten man har. En trener som er entusiastisk og som klarer å motivere, som lever i, som synes det er artig selv og som kan formidle at man brenner for det. Det tror jeg er det viktigste. Så tror jeg det er bra med erfaring og kunnskap for å kunne gjøre det man vil gjøre og kunne formidle det.»

I7- «Ja det er vanskelig.. det er så mange ulike typer. Men store fellesnevner er nok at du trenger en utrolig dedikasjon for å bli en god trener på toppnivå. Du må være villig til å legge ned mye tid. Man må kunne få med seg en hel gruppe å vise at her kommer du inn med kompetanse og dedikasjon, for hvis du ikke kan håndball godt nok så blir du avslørt med en gang på toppnivå, og da varer du ikke lenge. Samtidig hvis du ikke kommer med en dedikasjon og vilje til å legge ned tid så blir du også avslørt, da merker de med en gang at du ikke er forberedt, på toppnivå er det seriøst og ordentlig og da blir du avslørt. Så du må ha masse kompetanse og dedikasjon. Det er nok en fellesnevner, uten det så er du sjanseløs altså. Du må synes det er artig å drive på på toppnivå, ellers varer du ikke lenge der.»

Samlet sett trekker trenerne frem dedikasjon og formidlingsevne kombinert med brei og mangfoldig fagkunnskap som en topptreneres viktigste egenskaper. Det er nærliggende å anslå at treneren må være genuint interessert, brenne for faget sitt samt være indre motivert for å lykkes som håndballtrener på toppnivå. Viktigheten av trenerens motivasjon for å lykkes i trenerrollen har tidligere blitt poengtert av Jowett (2008) og Olusoga et al. (2012). Denne dedikasjonen som informantene nevner, fremheves også i tidligere studier der trenerne trekker frem indre motivasjon, kjærlighet og lidenskap for idretten og trenerrollen som viktig (McLean & Mallett, 2012). Viktigheten av faglig kunnskap hos treneren har også blitt tydeliggjort av elitespillere i håndball. Utøverne anser detaljert kunnskap som trenerens viktigste egenskap i elitemiljø i håndball (Silva et al., 2019), og funnene i denne studien er i så måte i tråd med eksisterende forskning. Videre er trenerne tydelige på at å beskrive en «ideell» trener i topphåndballen er vanskelig da det finnes svært mange måter å lykkes på. I likhet med trenernes beskrivelser av talentuniverset, virker det altså å være rom for utallige «trenertyper», og måter å lykkes på som trener. Tross dette kjennetegnes altså en god topp trener av høy faglig kunnskap og dedikasjon for rollen sin, noe som informantene beskriver som et fellestrekk ulike trenertyper bør ha.

4.3.1 Trener-utøver-relasjonen

«Det er kanskje noe av det viktigste egentlig ... at du som spiller stoler på at treneren din fører deg dit at du kan bli god» (I4)

Generelt sett beskriver trenerne trener-utøver relasjon som en svært sentral og viktig del av trenerrollen. Videre kjennetegnes relasjonen av gjensidig tillit og respekt, god kommunikasjon og felles satte målsettinger;

I3- «Det er at det er åpent og ærlig, at det er stor takhøyde, en spiller skal få komme til en trener å være misfornøyd og si meningen sin, og ikke være redd for å være ærlig. Så det skal være en åpenhet der, og en gjensidig respekt og tillit. Det skal være et medmenneskelig godt forhold hvor man blir respektert begge veier. Så det er det aller viktigste i en sånn trener-utøver, eller leder-utøver liker jeg å kalle det da relasjon. Altså en gjensidig respekt og forståelse og at man har felles forente mål da.»

Beskrivelsene er i tråd med eksisterende forskningslitteratur på trener-utøver-relasjonen. En av fire fundamentale elementer i en vellykket trener-utøver-relasjon, nærhet, innebærer nettopp gjensidig tillit, respekt og trivsel i relasjonen (Jowett & Poczwadowski, 2007). Informantene er enige om at særlig tillitt er helt avgjørende i en vellykket trener-utøver-relasjon, og dette har vist seg å være viktig og kan påvirke mulighetene for å lykkes med å utvikle utøvere (Gould et al., 2002). Videre er informantene samstemte om at å sette seg felles mål samt å tydelig avklare forventninger er sentralt og viktig i en god trener-utøver-relasjon. Dette kan knyttes opp imot samorienteringselementet, som innebærer felles etablerte referanserammer som mål, verdier og generelle forventninger til hverandre (Jowett & Poczwadowski, 2007).

Trenerne er også tydelige på at for å lykkes med å skape gjensidig tillit og respekt samt å etablere felles mål, er god kommunikasjon en nøkkelfaktor. Denne kommunikasjonen kan være uformell, og innebærer å investere tid til å faktisk bli kjent med mennesket bak utøveren. Denne helhetsforståelsen som informantene trekker frem, er også blitt poengtert av Gould et al. (2002), og har mye til felles med en holistisk forståelse (Ward et al., 2017). Hyppig kontakt og samtaler trekkes dermed frem som sentralt av informantene. Samtalene kan gjerne dreie seg om hverdagslige ting, og livet til utøveren utenfor håndballen. God kommunikasjon er ansett som en avgjørende faktor for å lykkes med å skape en god trener-utøver-relasjon, og er et sentralt element for å lykkes med samorienteringselementet (Jowett & Poczwadowski, 2007). Videre bekrefter samtlige trenere i studien at de benytter ulike fremtoninger til ulike utøvere. Dette er noe de anser som særdeles viktig, da et lag kan bestå av; *«20 ulike utøvere med 20 ulike individer som må behandles på 20 ulike måter» (I4)*. Dette er i tråd med eksisterende forskning

som understreker nettopp viktigheten av å benytte ulike fremtoninger til ulike utøvere for å skape en god relasjon og lykkes med utvikling av utøvere (Bjørndal & Ronglan, 2019; Curran et al., 2015). Utdraget nedenfor oppsummerer noen av informantenes beskrivelser relatert til diskusjonen over;

I2- *«Kommunikasjon er veldig viktig ... Jeg bruker å spørre om helt hverdagslige ting som jobb, studier, familie, kjæreste, husdyr og helt vanlige ting og prat da. Så du må lære deg å kjenne hele utøveren, og vite hvilket lederskap eller hvordan du skal være mot den. Det blir først rettferdig når det er urettferdig, å da må vi lære oss å kjenne dem for å få det beste ut av utøverne.»*

Trenerne ble også utfordret på å beskrive viktigheten av relasjonen, og hvorvidt det kan påvirke talentutvikling av håndballspillere;

I2- *«Man må tørre å stole på treneren og føle seg trygg slik at man også tør å prøve nye ting, være nysgjerrig å utforske som spiller, da vil man utvikle seg å. Hvis man vet man får kjeft om man gjør feil, så blir det vanskelig tror jeg. Det å tørre å utfordre seg selv, og det kan treneren gi støtte til gjennom den relasjonen[!] Det tror jeg er veldig viktig altså. La de teste selv, la de bomme og våge å utfordre seg selv uten å være redd for å få kjeft, eller bli satt på benken og sånn.»*

Samtlige informanter poengterer at tryggheten som skapes i den gode relasjonen er helt avgjørende for at utøverne skal oppnå utvikling. Denne tryggheten virker å være fundamental for at utøverne skal tørre å prøve, og dermed utvikle seg til bedre håndballspillere. Videre ser denne tryggheten ut til å skapes gjennom å investere tid i relasjonen, samt at det er opp til treneren selv og hvilken fremtoning den velger ovenfor utøveren. Trenerne er inne på faktorer som har mye til felles med «positiv coaching» (Wekesser et al., 2021), da de tydeliggjør viktigheten av å være positiv, støttende og oppmuntrende i utøvernes utviklingsprosess. Dette er et fellestrekk i informantenes svar, og anses som viktig både for å skape en god relasjon som baseres på trygghet og tillit, samt for at utøverne skal oppnå utvikling. Trenerne er også tydelige på at en dårlig trener-utøver-relasjon kan påvirke selvtilliten, motivasjonen og prestasjonene til utøverne negativt, og kommer med eksempler på spesifikke spillere hvor dette har vært tilfelle. Trener-utøver-relasjonen har i følge informantene dermed påvirkning på utøvernes utvikling, selvtillit og generelle trivsel med idretten, noe som også fremgår av eksisterende forskningslitteratur (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Poczwardowski, 2007).

4.4 Trenerrollens kompleksitet

Så langt har oppgaven belyst det komplekse universet en topp trener i håndball lever i. Dette universet består altså av en rekke komponenter, egenskaper og faktorer som alle må være ivaretatt på en god nok måte for at helheten og sluttproduktet skal bli tilstrekkelig. På mange måter kan topp trenerens univers ses på som et puslespill – det er komplekst og utfordrende og alle brikkene må være på plass for at helhetsbildet skal fungere. Dette kan også kobles opp imot håndballen og lagspill generelt – man er avhengig av alle brikkene for at laget skal fungere optimalt. Det kan imidlertid argumenteres for at der utøverne utgjør selve brikkene i puslespillet, er treneren «pusleren», eller den som setter brikkene på plass.

Innledningsvis i analysen (4.1) ble talentbegrepet diskutert, og felles for informantens svar er at begrepet er komplekst, vanskelig å definere og at det er viktig å ha en bred forståelse av begrepet da det å forutsi fremtidig suksess er utfordrende. Trenerne peker på både fysiske, tekniske, taktiske, og arvemessige egenskaper i sine beskrivelser. Funnene peker generelt i retning av Baker et al. (2019) sin konseptualisering av begrepet, som foreslår at talent både er genetisk, multidimensjonalt, emergent (et resultat av ulike multiplikative prosesser), dynamisk (utvikles over tid gjennom miljø) og symbiotisk (påvirkes av miljømessige begrensninger). Samlet sett fremhever altså trenerne at talentbegrepet er komplekst, mangfoldig og består av mange ulike faktorer, og trenerne virker dermed å ha en overordnet dynamisk forståelse av begrepet (Baker et al., 2019; Till & Baker, 2020). Likevel kan enkelte faktorer trekkes frem som viktigere enn andre; treningstalentet, evnen til å arbeide over tid, og standhaftighet ser ut til å være de mest fremtredende faktorene i trenerens talentbeskrivelser. Dette er også i tråd med forskning som påpeker et sterkt positivt forhold mellom kvalitetsfylt trening over tid og ferdighetsutvikling (Baker et al., 2018), samt at et individs kapasitet til å fungere i et gitt miljø er den mest signifikante faktoren for hvorvidt utøveren vil maksimere sitt potensial (Baker et al., 2019). Trenerne er også enige om at det er viktig å ha en bred forståelse av begrepet. Dette fordi håndballen har behov for en rekke talenttyper, samt at å forutsi fremtidig suksess er utfordrende. En bred tilnærming kan sikre at flest mulig utøvere får muligheten til å nå et elitenivå på sikt. Dette er også i tråd med forskningslitteraturen som fremhever viktigheten av å satse på et bredt spekter utøvere grunnet lav suksess ved å forsøke å forutsi fremtidig suksess (Baker et al., 2018; Till & Baker, 2020).

Utfordringene med å definere begrepet (Roberts et al., 2021), og viktigheten av å ha en dynamisk og bred tankegang (Collins & MacNamara, 2017; Till & Baker, 2020) samsvarer godt med eksisterende forskningslitteratur. Talentbegrepet og -identifisering virker å være en sentral del av hverdagen til en topp trener, og det kan argumenteres for at treneren har en sentral rolle

som knytter trenerrollen og begrepene sammen. Informantene er samstemte om at hvordan treneren definerer talentbegrepet spiller en stor rolle for talentutvikling. En av informantene oppsummerer dette godt;

I2- *«Den formeningen vi trenere har av hva et talent er, er helt avgjørende, det er jo det vi plukker ut når vi velger utøvere.»*

Det er altså gjerne trenerens definisjon av begrepet som legger grunnlag for hvilke utøvere som blir kategorisert og identifisert i talentutviklingsmiljø. Dette knytter talentbegrepet, talentidentifisering og talentutvikling sammen med trenerrollen. Med lite forskning å basere sine valg på, samt lav suksessrate for å prøve å forutse fremtidig suksess (Baker et al., 2018; Till & Baker, 2020), er det kanskje ikke rart at treneren ofte bruker «magefølelsen» som viktigste verktøy (Roberts et al., 2021). Dette kan også støtte oppunder den breie tankegangen og talentutviklingsmodellen til NHF (Bjørndal et al., 2017). I tillegg til mye usikkerhet knyttet til fremtidig predikering av suksess (Till & Baker, 2020), er håndball også en svært kompleks idrett med rom for en rekke talenttyper (Wagner et al., 2014). En brei forståelse og praktisering av begrepet som trener, virker dermed som den sikreste veien å gå, og støttes også i forskningslitteraturen (Collins & MacNamara, 2017; Till & Baker, 2020). Trenerne fremviser et idiosynkratisk syn på talentbegrepet, og fremhever at «nesten hvem som helst» kan bli eliteutøver (Collins & MacNamara, 2017).

Til tross for at de samlet sett ser etter et bredt spekter av ferdigheter, virker spisskvalitet, «X-faktor» og noe som skiller en utøver fra mengden å være noe trenerne ser etter spesielt. Selv om trenerne beskriver mange ulike former og egenskaper som kan utgjøre denne «X-faktoren, ser særlig indre driv, treningstalent og andre psykososiale og mellommenneskelige egenskaper ut til å være høyt oppe på ønskelisten i trenernes identifiseringspraksis. I tillegg til dette er trenerne også opptatt av kvaliteter og typer som passer inn i laget de trener. Avslutningsvis understrekes det at det ikke finnes noen oppskrift på hvordan trenerne identifiserer talenter. Det er til syvende og sist øyet til den enkelte håndballtrener som ser, og trenerne virker dermed å vektlegge sitt intuitive instinkt som viktigste redskap når de kartlegger morgendagens helter. Det virker altså å være opp til treneren å sørge for at den breie tankegangen blir etterfulgt, og knytter dermed trenerrollen til det komplekse talentuniverset.

Treneren har i tillegg til å finne de beste utøverne, et videre ansvar for at disse utvikles, enten det gjelder landslag, region eller klubbmiljø. Informantene i studien er tydelige på at treneren er den viktigste faktoren for å skape gode og fruktbare talentutviklingsmiljø. Som trener ser det ut til at man lykkes med å utvikle utøvere når man blant annet skaper trygghet,

mestring, glede, et godt sosialt miljø, samarbeider med enkeltutøveren, lager felles mål, har god og brei faglig kunnskap, skaper gode relasjoner, og er dedikert i rollen. Dette er også i tråd med forskningslitteratur på området (Gould et al., 2002; McLean & Mallett, 2012; Silva et al., 2019; Wekesser et al., 2021). Det virker å være trenerens oppgave å sørge for å innfri alle disse faktorene, og dermed bidra til at utøverne de «velger ut» utvikler seg. Dette bekrefter også, slik det understrekes av trenerne, at trenerrollen er svært kompleks, består av en rekke dynamiske oppgaver, og krever en brei og mangfoldig kompetanse (Jones & Wallace, 2005; Potrac et al., 2002). Videre befester funnene også den antatte sammenhengen mellom trenerrollen og trenerens viktighet i talentuniverset, tilhørende både begrepsdefinisjon, identifisering og utvikling av utøvere. To av trenerne oppsummerer rollen på en god måte;

I5- «Det er komplekst. Men hvis du kan det, hvis du kan håndtere kompleksiteten så er det ganske lett igjen, så jeg opplever jo at jeg ofte lykkes ...»

I7- «Nei det som er avgjørende å få frem er at det å være en trener på toppnivå, og det å være en spillerutvikler er en jævlig kompleks ting da. Du må kunne så mye forskjellig og ha masse forskjellige egenskaper. Du kan ikke kunne alt, men du må ha en grunnmur å stå på basert på dedikasjon og tidsbruk, god faglig kunnskap, og sosial kompetanse, det tror jeg er helt avgjørende for å lykkes i trenerrollen på toppnivå.»

Samlet sett påvirker altså trenerens definisjon og praktisering av talentbegrepet, spillerutvikling i håndball. Det anbefales at trenere har en brei forståelse av begrepet både når de identifiserer og utvikler håndballspillere (Till & Baker, 2020). Dette fremstår fornuftig da det mangler teoretisk forankring som gir grunnlag for å forutse fremtidig suksess (Baker et al., 2020). Håndball beskrives dessuten som en kompleks idrett med plass og behov for en rekke ulike talenttyper (Wagner et al., 2014), noe som også kan være forklaringen på at trenerne synes det er vanskelig å beskrive hva de faktisk ser etter. «X-faktor», altså noe som gjør at utøveren skiller seg ut virker dermed å være trenerens sikreste kort når talentene plukkes ut (Roberts et al., 2021). Denne «X-faktoren» virker ofte å være indre driv, lidenskap og motivasjon for å bli bedre. Et fokus på disse mellommenneskelige faktorene kan tenkes å være fornuftig, da talentuniverset fremstår såpass fylt av usikkerhet (Baker et al., 2018). Det vi med sikkerhet vet er at ekspertise utvikles gjennom samspillet mellom individ og miljø (Barab & Plucker, 2002). Vi vet også at det eksisterer et sterkt positivt forhold mellom kvalitetsfylt trening over tid og ferdighetsutvikling (Baker et al., 2018), samt at et individs kapasitet til å fungere i et gitt miljø er den mest signifikante faktoren for hvorvidt utøveren vil maksimere sitt potensial (Baker et al., 2019). Dette er nok også en av årsakene til at trenerne i studien fremhever talentutvikling,

og miljøene som helt sentrale for å lykkes med å utvikle utøvere. Langsiktig utviklingsfokus (Gangsø et al., 2021; Li et al., 2014), samt det å skape trivsel, trygghet, glede og mestring (Curran et al., 2015; Wekesser et al., 2021) virker å være helt avgjørende for å lykkes med å skape gode miljø. Disse faktorene påvirker igjen frafall, og det kan dermed argumenteres for at trenerne bør prioritere å skape gode miljø om de skal lykkes med å utvikle et bredt spekter av utøvere.

5 Konklusjon

Innledningsvis ble det presentert tre problemstillinger (1.1), og disse har i løpet av analysekapitlene blitt besvart. Resultatene viser at trenerne fremhever en bred tilnærming og praktisering av talentbegrepet som avgjørende for å lykkes med spillerutvikling. Dette er viktig for å sikre at flest mulig utøvere får muligheten til å utvikle seg mot å bli gode seniorspillere på toppnivå. Talentutviklingsmiljø anses også som særdeles viktig, og kan være avgjørende for å hjelpe utøverne i sin ferdighetsutvikling. Resultatene tyder også på at treneren er helt avgjørende både gjennom sin forståelse av begrepet, identifiseringspraksis og påvirkningskraft i talentutviklingsmiljøene. For å lykkes med å utvikle flere seniorspillere med et høyt nivå, er man altså avhengig av gode trenere. Disse trenerne kjennetegnes av å ha en bred kompetanse både sosialt og faglig, er dedikerte og bruker mye tid, har et fokus på å utvikle flest mulig, og skaper mestring, glede og motivasjon hos utøverne. Disse faktorene fremheves av trenerne som avgjørende for at utøverne skal videreføre sin satsning over tid og håndtere motgang. Gode trenere med en bred tilnærming til talentbegrepet, som evner å motivere og engasjere flest mulig utøvere fremstår altså som en nøkkel for å lykkes med å utvikle flere håndballspillere på toppnivå. Trenerrollen byr dog på en rekke utfordringer, og treneren må håndtere prestasjonspresset, resultatjaget og kompleksiteten som medfører topp trenerrollen. Lykkes man med å håndtere denne kompleksiteten, kan man som trener være avgjørende i talentutviklingen og dermed gjennom dedikasjon, faglig og sosial kompetanse bidra til å utvikle flere toppspillere i håndball.

5.1 Veien videre

Studien har forhåpentligvis bidratt til nyttig innsikt i topp trenerens komplekse univers i håndball. Det var bevisst brukt en bred tilnærming i studien for å undersøke kompleksiteten, og dermed øke innsikten i hva topp trenerrollen faktisk innebærer. Videre studier kan dermed tenkes å undersøke spesifikke tema mer i dybden, eller se på andre land, idretter og tema for å øke innsikten i topp trenerrollen. Dette kan bidra til viktig forskning som kan øke effektiviteten i trenerrollen – og dermed potensielt utvikle flere utøvere på toppnivå. Feltstudier som følger topp trenerens praksis, kan være interessant for å øke innsikten i trenerrollen. Videre kan det være interessant å intervju utøvere, for å få innsikt i deres betraktninger rundt trenerens påvirkning på deres utvikling. Som trenerne selv understreker, er universet som forskes på komplekst, og ytterligere forskning kan dermed gjøre universet litt lettere å forstå for både andre trenere og utøvere.

6 Referanseliste

- Bailey, R. & Collins, D. (2013). The standard model of talent development and its discontents. *Kinesiology Review*, 2(4), 248-259.
- Baker, J., Schorer, J. & Wattie, N. (2018). Compromising talent: Issues in identifying and selecting talent in sport. *Quest*, 70(1), 48-63.
- Baker, J., Wattie, N. & Schorer, J. (2019). A proposed conceptualization of talent in sport: The first step in a long and winding road. *Psychology of sport and exercise*, 43, 27-33.
- Baker, J., Wilson, S., Johnston, K., Dehghansai, N., Koenigsberg, A., De Vegt, S. & Wattie, N. (2020). Talent research in sport 1990–2018: a scoping review. *Frontiers in psychology*, 3067.
- Barab, S. A. & Plucker, J. A. (2002). Smart people or smart contexts? Cognition, ability, and talent development in an age of situated approaches to knowing and learning. *Educational psychologist*, 37(3), 165-182.
- Bjørndal, C. T. & Ronglan, L. T. (2019). Chapter seven mastering uncertainty: The everyday concerns of expert team sport coaches *Exploring research in sports coaching and pedagogy: Context and contingency*, 55.
- Bjørndal, C. T., Ronglan, L. T. & Andersen, S. S. (2016). The diversity of developmental paths among youth athletes: A 3-year longitudinal study of Norwegian handball players. *Talent development & Excellence*, 8(2), 20-32.
- Bjørndal, C. T., Ronglan, L. T. & Andersen, S. S. (2017). Talent development as an ecology of games: a case study of Norwegian handball. *Sport, Education and Society*, 22(7), 864-877.
- Bloom, B. (1985). *Developing talent in young people*. BoD–Books on Demand.
- Bugge, M. (2021, 03.November). Flere unge får sjansen på landslaget: – Vet ikke hvem som blir gode. *Adresseavisen* <https://www.adressa.no/sport/i/jakAKw/flere-unge-faar-sjansen-paa-landslag-vet-ikke-hvem-som-blir-gode>
- Collins, D. & MacNamara, A. (2017). *Talent development: A practitioner guide*. Routledge.
- Crane, J. & Temple, V. (2015). A systematic review of dropout from organized sport among children and youth. *European physical education review*, 21(1), 114-131.
- Creswell, J. W. & Creswell, J. D. (2017). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches*. Sage publications.
- Curran, T., Hill, A. P., Hall, H. K. & Jowett, G. E. (2015). Relationships between the coach-created motivational climate and athlete engagement in youth sport. *Journal of sport and exercise psychology*, 37(2), 193-198.
- Davis, L., Appleby, R., Davis, P., Wetherell, M. & Gustafsson, H. (2018). The role of coach-athlete relationship quality in team sport athletes' psychophysiological exhaustion: implications for physical and cognitive performance. *Journal of sports sciences*, 36(17), 1985-1992.
- Gangsø, K., Aspvik, N. P., Mehus, I., Høigaard, R. & Sæther, S. A. (2021). Talent Development Environments in Football: Comparing the Top-Five and Bottom-Five-Ranked Football Academies in Norway. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1321. <https://www.mdpi.com/1660-4601/18/3/1321>
- Gould, D., Dieffenbach, K. & Moffett, A. (2002). Psychological Characteristics and Their Development in Olympic Champions. *Journal of applied sport psychology*, 14(3), 172-204. <https://doi.org/10.1080/10413200290103482>
- Gould, D., Lauer, L., Rolo, C., Jannes, C. & Pennisi, N. (2008). The role of parents in tennis success: Focus group interviews with junior coaches. *The sport psychologist*, 22(1), 18-37.

- Harrolle, M. G. & Klay, M. (2019). Understanding the Role of Motivation in Professional Athletes. *Journal of Applied Sport Management*, 9(1), 36-44. <http://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&db=s3h&AN=134764373&site=ehost-live>
- Håndballforbund, N. (2021). *Nøkkeltall*. <https://www.handball.no/regioner/nhf-sentralt/om-oss/organisasjon/nokkeltall/>
- Isoard-Gauthier, S., Guillet-Descas, E. & Gustafsson, H. (2016). Athlete burnout and the risk of dropout among young elite handball players. *The sport psychologist*, 30(2), 123-130.
- Johnston, K., Wattie, N., Schorer, J. & Baker, J. (2018). Talent identification in sport: a systematic review. *Sports Medicine*, 48(1), 97-109.
- Jones, R. L. & Wallace, M. (2005). Another bad day at the training ground: Coping with ambiguity in the coaching context. *Sport, Education and Society*, 10(1), 119-134.
- Jowett, S. (2008). What makes coaches tick? The impact of coaches' intrinsic and extrinsic motives on their own satisfaction and that of their athletes. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 18(5), 664-673.
- Jowett, S. & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of sport and exercise*, 4(4), 313-331.
- Jowett, S. & Poczwardowski, A. (2007). Understanding the coach-athlete relationship.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). Det kvalitative forskningsintervju: Gyldendal akademisk.
- Li, C., Wang, C. K. J. & Pyun, D. Y. (2014). Talent Development Environmental Factors in Sport: A Review and Taxonomic Classification. *Quest (National Association for Kinesiology in Higher Education)*, 66(4), 433-447. <https://doi.org/10.1080/00336297.2014.944715>
- Li, C., Wang, C. K. J., Pyun, D. Y. & Martindale, R. (2015). Further development of the talent development environment questionnaire for sport. *Journal of sports sciences*, 33(17), 1831-1843.
- Martindale, R., Collins, D. & Abraham, A. (2007). Effective Talent Development: The Elite Coach Perspective in UK Sport. *Journal of applied sport psychology*, 19(2), 187-206. <https://doi.org/10.1080/10413200701188944>
- Martindale, R., Collins, D., Wang, J., McNeill, M., Lee, K. S., Sproule, J. & Westbury, T. (2010). Development of the talent development environment questionnaire for sport. *Journal of sports sciences*, 28(11), 1209-1221.
- McLean, K. N. & Mallett, C. J. (2012). What motivates the motivators? An examination of sports coaches. *Physical Education & Sport Pedagogy*, 17(1), 21-35.
- Michalsik, L., Madsen, K. & Aagaard, P. (2011). Activity match profile and physiological demands in female elite team handball. EHF Scientific Conference 2011: Science and Analytical Expertise in Handball (Scientific and practical approaches),
- NIF. (2019). *Nøkkeltall-Rapport 2019*. <https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9f94ba79767846d9a67d1a56f4054dc2/20201001-nokkeltallsrapport-2019.pdf>
- Olusoga, P., Maynard, I., Hays, K. & Butt, J. (2012). Coaching under pressure: A study of Olympic coaches. *Journal of sports sciences*, 30(3), 229-239.
- Potrac, P., Jones, R. & Armour, K. (2002). 'It's All About Getting Respect': The Coaching Behaviors of an Expert English Soccer Coach. *Sport, Education and Society*, 7(2), 183-202.
- Ringdal, K. (2018). *Enhet og mangfold* (4. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Roberts, A. H., Greenwood, D., Stanley, M., Humberstone, C., Iredale, F. & Raynor, A. (2021). Understanding the "gut instinct" of expert coaches during talent identification. *Journal of sports sciences*, 39(4), 359-367.

- Roberts, A. H., Greenwood, D. A., Stanley, M., Humberstone, C., Iredale, F. & Raynor, A. (2019). Coach knowledge in talent identification: A systematic review and meta-synthesis. *Journal of science and medicine in sport*, 22(10), 1163-1172.
- Sarrazin, P., Vallerand, R., Guillet, E., Pelletier, L. & Cury, F. (2002). Motivation and dropout in female handballers: A 21-month prospective study. *European journal of social psychology*, 32(3), 395-418.
- Silva, A. S., Barreiros, A. & Fonseca, A. M. (2019). Exploring the importance of coaches in the development of the sports career in Handball. The perception of athletes from higher and lower levels of success. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 19(1), 106-120.
- Simonton, D. K. (2017). Does Talent Exist?: Yes! I *Routledge handbook of talent identification and development in sport* (s. 10-18). Routledge.
- Storm, L. K., Ronglan, L. T., Henriksen, K. & Christensen, M. K. (2021). Organisational cultures of two successful Scandinavian handball talent development environments: a comparative case study. *Sports Coaching Review*, 1-23.
- Taborsky, F. (2011). PHENOMENON HANDBALL: Introductory Lecture at the EHF Scientific Conference
"Science and Analytical Expertise in Handball". EHF Scientific Conference 2011: Science and Analytical Expertise in Handball (Scientific and practical approaches),
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitative metoder* (5. utg. utg.). Fagbokforl.
- Thomassen, M. (2006). *Vitenskap, kunnskap og praksis: innføring i vitenskapsfilosofi for helse- og sosialfag*. Gyldendal akademisk.
- Till, K. & Baker, J. (2020). Challenges and [possible] solutions to optimizing talent identification and development in sport. *Frontiers in psychology*, 11, 664.
- Tjora, A. H. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg. utg.). Gyldendal akademisk.
- Wagner, H., Finkenzeller, T., Würth, S. & Von Duvillard, S. P. (2014). Individual and team performance in team-handball: A review. *Journal of Sports Science & Medicine*, 13(4), 808.
- Wang, C. K. J., Lee, T., Chunxiao, L. & Chian, L. K. (2019). Understanding the Role of the Talent Development Environment in Fostering Sporting Excellence: A Review. *European Journal of Physical Education and Sport*, (7(2)), 83-94. <https://doi.org/DOI:10.13187/ejpe.2019.2.83>
- Ward, P., Belling, P., Petushek, E. & Ehrlinger, J. (2017). Does Talent Exist?: A re-evaluation of the nature–nurture debate. I *Routledge handbook of talent identification and development in sport* (s. 19-34). Routledge.
- Wattie, N. & Baker, J. (2017). Why conceptualizations of talent matter: implications for skill acquisition and talent identification and development. I *Routledge handbook of talent identification and development in sport* (s. 69-79). Routledge.
- Wekesser, M. M., Harris, B. S., Langdon, J. & Wilson, C. H. (2021). Coaches' impact on youth athletes' intentions to continue sport participation: The mediational influence of the coach–athlete relationship. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 16(3), 490-499. <https://doi.org/10.1177/1747954121991817>

Vedlegg

- Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring
- Vedlegg 2: Intervjuguide
- Vedlegg 3: Vurdering av NSD

Vedlegg 1: Informasjonsskriv og samtykkeerklæring

Vil du delta i forskningsprosjektet:

Talentutvikling i håndball – Treners påvirkning gjennom sin forståelse av talentbegrepet, trenerrollen og trener-utøver relasjonen

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge topptreners synspunkt på talentutvikling i håndball og hvordan treners forståelse av talentbegrepet, utøvelse av trenerrollen og betydningen av trener-utøver relasjonen påvirker talentutvikling. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Bakgrunn og formål

Mitt navn er Fredrik Tønne. Jeg kommer fra Trondheim og studerer lektor i idrettsfag ved NTNU og er i tillegg håndballtrener. Jeg skriver våren 2022 masteroppgave i idrettsvitenskap ved institutt for sosiologi og statsvitenskap. Formålet med prosjektet er å få innsikt i hvordan topptrenere ser på talentutvikling i håndball. Her ønsker jeg å kartlegge topptreners erfaringer og holdninger tilknyttet hovedtema, talentutvikling, og herunder forståelsen av talentbegrepet, utøvelsen av trenerrollen og viktigheten av trener-utøver relasjonen. Jeg ønsker å intervju totalt ti tidligere eller nåværende topptrenere i håndball for å kartlegge deres erfaringer og holdninger tilknyttet tematikken.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

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

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

På bakgrunn av at du imøtekommer mine utvalgsriterier samt vil bidra til å gjøre mitt utvalg fullstendig er du strategisk valgt for prosjektet. Jeg ville derfor satt stor pris på om du ønsker å delta. Utvalget er strategisk valgt gjennom mine bekjentskaper i håndballmiljøet som imøtekommer kriteriene.

Hva innebærer det for deg å delta?

For å delta i studiet kreves det at du samtykker og deltar aktivt ved at du stiller til intervju som varer i omtrent 45-60 minutter. Intervjuet vil bli gjort en plass som passer deg eller digitalt. Jeg ønsker helst å få gjennomført intervjuet i februar måned, men er selvsagt fleksibel ut ifra hva som passer deg best. Spørsmålene vil ta for seg dine erfaringer og holdninger tilknyttet tematikken som er nevnt over, og omhandler dermed talentutvikling i håndball med undertema talentbegrepet, trenerrollen og trener-utøver relasjonen. Det vil bli gjort lydopptak av intervjuet. Hvis du ønsker å motta intervjuguiden i forkant av intervjuet så ta kontakt. Studiet er en akademisk oppgave som vil gi innblikk i hvordan topptrenere ser på talentutvikling og hva som er viktig for å utvikle talenter i håndball. Det vil også kartlegges hvordan treners forståelse av talentbegrepet, utøvelse av trenerrollen og betydningen av trener-utøver relasjonen har for talentutvikling i håndball.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta, kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle dine personopplysninger vil da bli slettet. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun veileder Stig Arve Sæther, førsteamanuensis i idrettsvitenskap på NTNU og meg selv som vil ha tilgang til dataen som kommer fra intervjuet. Navn og kontaktopplysninger vil erstattes med en kode som lagres på egen navneliste adskilt fra øvrig data. Deltakere i studien vil *ikke* kunne gjenkjennes i publikasjonen. Det vil komme frem hvilket nivå treneren er eller har vært trener på.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er 06.06.22. Alt av personopplysninger vil behandles konfidensielt og det er kun meg og veileder Stig Arve Sæther som vil få tilgang på dette. Lydopptaket vil bli lagret på privat harddisk og alle personopplysninger vil slettes etter prosjektslutt som er satt til 06.06.2022.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

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

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Institutt for sosiologi og statsvitenskap- NTNU ved førsteamanuensis Stig Arve Sæther, stigarve@ntnu.no 73551133, 92011842
- Masterstudent Fredrik Tønne, fredrikandreas@msn.com, 98651491
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon 55 58 21 18 .

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen, masterstudent Fredrik Tønne og veileder Stig Arve Sæther

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*Talentutvikling i håndball – Treners påvirkning gjennom sin forståelse av talentbegrepet, trenerrollen og trener-utøver relasjonen*]

J, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at intervjuet blir tatt opp på lydopptak
- at sitater fra intervjuet brukes anonymt i masteroppgaven

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 2: Intervjuguide

A: Åpningsspørsmål

- Hvor er du fra?
- Hvor gammel er du?
- Hva jobber du med?
- Når ble du interessert i idrett eller håndball?

B: Kartlegging av treneren

- Hvilken idrettsbakgrunn har du?
- Har du spilt håndball selv?
→ På hvilket nivå har du spilt og hvor lenge?
- Hvor lenge har du vært trener i håndball?
→ På hvilket nivå? Hvilke(t) lag?
- Hvor viktig er erfaring i treneryrket? (Generelt, men også spesifikt i topphåndball)
→ Erfaring som spiller vs trener (nivå)
- Har du idrettslig utdanning som trener?
→ Høyskole eller spesifikk trenerutdanning?
→ Hvilken/hvilke utdanning(er)
→ Hvorfor valgte du å ta utdanning?
→ Ser du verdien og utbytte av utdanning som trener?

C: Talentbegrepet

- Hvordan definerer du et talent på generell basis?
- Hvordan definerer du et talent spesifikt i håndball? (Alder, ferdigheter, langtidsperspektiv etc)
- Har du et bevisst forhold til hva et talent er?
→ Hva ser du etter når du kartlegger talenter og hvem du tror bli gode på sikt?
- Hva mener du skal til for å bli god i håndball som senior? Hvilke ferdigheter er viktige?
→ Hva er eventuelt andre viktige faktorer/egenskaper som gjør at man blir god i håndball som senior?

D: Talentutvikling

- Hva er dine tanker om talentutvikling og viktigheten av dette?
→ Klubbmiljø, Regionalt, Nasjonalt (landslag)
→ Hva kan «god» talentutvikling føre til?
- Hvilke faktorer kreves for å skape et godt talentutviklingsmiljø?
→ Samarbeid på tvers av ulike arenaer (idrettslige/ikke idrettslige)
→ Kompetanse hos trenerne
→ Holdning hos trenerne – langsiktighet, satse på flere etc
- Hvordan opplever du at talentutvikling i Norsk håndball foregår?
→ Er det suksessfullt? Eventuelt hvorfor?
→ I ulike miljøer (Klubb, regionalt og nasjonalt) – Er det likheter/ulikheter?
→ Skiller vi oss fra andre land? Eventuelt hvorfor?
→ Har vi et system som fanger opp og satser på et bredt spekter utøvere?

E: Trenerrollen

- Hvordan vil du beskrive deg selv som trener?
 - Spesielt hvordan du er som leder
 - Demokratisk lederstil (Marit Breivik etc)
- Hva kjennetegner en god trener i håndball?
 - I Toppåhåndballen
 - Er det forskjell på trenerrollen hos barn/ungdom og i topphåndballen? Evt hva?
- Beskriv hverdagen din som trener
 - Hvilke oppgaver har du? (Sportslig, ikke-sportslig)
 - Er det vanskelig å være trener? Hvorfor? Hva er vanskelig? Hva er mest stressende med å være trener?
 - Opplever du/har du opplevd prestasjonspress i trener-jobben?
 - Hvorfor er du / har du vært trener?
- Hvor viktig er treneren i utvikling av håndballspillere?
 - Hvordan kan en trener utvikle gode håndballspillere?
 - Er det vanskelig å utvikle utøvere? Hva er viktig for å lykkes?
- Hva gjør du for å skape en best mulig hverdag for utøverne?
 - Hva gjør du for å utvikle enkeltutøveren?
 - Hva gjør du for å utvikle laget?
- Hvor mye tid bruker du på forberedelser?
 - Planlegging av treninger, planer, forberedelse til kamp, generelt

F: Trener-utøver relasjonen

- Hva er en god trener-utøver relasjon?
- Hvordan kan man skape en god trener-utøver relasjon?
- Hvor viktig er en god trener-utøver relasjon?
 - Hvorfor er det viktig?
- Hva kan en god relasjon mellom trener og utøver gi?
 - Er trener-utøver relasjonen viktig i talentutvikling av håndballspillere?
 - Hvorfor/hvorfor ikke?
- Hva gjør du for å skape gode relasjoner til utøverne dine?
 - Jobber du aktivt med å skape en god relasjon til dine utøvere? Hvordan?
- Påvirker disponeringer i kamper eller trening relasjonen mellom trener og utøver? På hvilken måte?
- Benytter du ulike fremtoninger i møte med dine utøvere?
 -

G: Avrundings spørsmål

- Hvor viktig synes du at treneren er for å utvikle håndball-spillere?
 - Spiller trenerens definisjon av talentbegrepet en viktig rolle i talentutvikling?
 - Er treneren avgjørende for god og effektiv talentutvikling?
- Spiller relasjonen mellom trener og utøver en viktig rolle i talentutvikling?
- Hva mener du er det viktigste for å utvikle håndballspillere?
- Hva mener du er trenerens viktigste oppgave(er)?
- Er det noe vi ikke har snakket om som du tror kan være relevant data i oppgaven?

Vedlegg 3: Vurdering av NSD

Vurdering

Referansenummer

847780

Prosjekttittel

Talentutvikling i håndball - Trenerens påvirkning gjennom sin forståelse av talentbegrepet, trenerrollen og trener-utøver relasjonen

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet / Fakultet for samfunns- og utdanningsvitenskap (SU) / Institutt for sosiologi og statsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Stig Arve Sæther , stigarve@ntnu.no, tlf: 92011842

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Fredrik Andreas Lindstad Tønne, fredrikandreas@msn.com, tlf: 98651491

Prosjektperiode

10.01.2022 - 06.06.2022

Vurdering (1)

19.01.2022 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 19.01.2022. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 06.06.2022.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

Personverntjenester vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om: • lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen • formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke,

uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke behandles til nye, uforenlige formål • dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet • lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), og dataportabilitet (art. 20). Personverntjenester vurderer at informasjonen om behandlingen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13. Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Personverntjenester legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32). For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og/eller rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon. **MELD VESENTLIGE ENDRINGER** Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema> Du må vente på svar fra oss før endringen gjennomføres.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

Personverntjenester vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

