

Kristoffer Severinsen

Trener-utøver relasjonen

Hvordan erfarer unge kvinnelige fotballspillere forholdet med sin trener?

Masteroppgave i Idrettsvitenskap

Veileder: Rune Høigaard

Mai 2023

Kristoffer Severinsen

Trener-utøver relasjonen

Hvordan erfarer unge kvinnelige fotballspillere forholdet med sin trener?

Masteroppgave i Idrettsvitenskap
Veileder: Rune Høigaard
Mai 2023

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



Kunnskap for en bedre verden

Sammendrag

Hensikten med denne studien er å undersøke hvordan unge kvinnelige fotballspillere erfarer og beskriver relasjonen med sin trener, og hvordan trener-utøver forholdet blant annet påvirker treningsprosessen og spillernes ferdighets- og prestasjonsutvikling.

For å belyse trener-utøver relasjonen er det teoretiske rammeverket basert på 3C-modellen gjennom de tre sentrale begrepene: nærhet, forpliktelse og komplementaritet, samt «de 4 I-ene» innenfor transformasjonsledelse. Disse består av idealisert innflytelse, inspirerende motivasjon, individuell støtte og omtanke, og intellektuell stimulering.

Dette er en kvalitativ studie. I dette forskningsarbeidet ble det utført seks kvalitative dybdeintervjuer med en delvis strukturert tilnærming av kvinnelige fotballspillere. Dataen som har blitt generert i løpet av forskningsprosessen, er analysert med utgangspunkt i Braun og Clarkes tematiske analysemetode.

Flere av spillerne opplever at de ikke har et spesielt nært forhold til treneren sin. Det trekkes frem tre sentrale årsaker til det: spillernes personlighet, unaturlig å ha et åpent og nært forhold til treneren, og trenerens mannlige kjønn. Alle spillerne forteller om en trener som viser stort engasjement og forpliktelse, og som legger ned mye tid og innsats i jobben sin. Samarbeidet med treneren fungerer ifølge spillerne godt, som i stor grad handler om at treneren er faglig dyktig i å gi tilbakemeldinger og instruksjoner. Spillerne har ulike opplevelser knyttet til kommunikasjonen med treneren. Noen forteller å ha en god og åpen kommunikasjon med ham, mens andre erfarer å ha lite kontakt med treneren. Samtidig forteller spillerne at de har tillit og respekt for treneren, som er knyttet til at de stoler på hans faglige kunnskaper.

Treneren er også flink til å motivere, og spillerne motiveres av at treneren stiller krav og har forventninger til dem. Ifølge spillerne er ikke empati eller omsorg noen av hans fremste kvaliteter som trener, selv om de tenker han er støttende. Treneren legger også opp til å utvikle selvstendige utøvere, der det meste utenfor den organiserte treningen styres av spillerne selv. Spillerne peker på en tryggere og tettere relasjon med treneren som den største utviklingen og endringen i deres forhold.

Summary

The purpose of this study is to examine how young female soccer players experience and describe their relationship with their coach, and how the coach-athlete relationship, among other factors, influences the training process and the players' skill and performance development.

To illuminate the coach-athlete relationship, the theoretical framework is based on the 3C model, through the three central concepts of closeness, commitment and complementarity, as well as the "4 I's" within transformational leadership, consisting of idealized influence, inspirational motivation, individualized consideration and care, and intellectual stimulation.

This is a qualitative study. In this research work, six qualitative in-depth interviews were conducted with a partially structured approach of female soccer players. The data generated during the research process has been analysed using Braun and Clarke's thematic analysis method.

Several of the players experience that they do not have a particularly close relationship with their coach. Three key reasons are highlighted for this: the players' personality, it feels unnatural to have an open and close relationship with the coach, and the coach's male gender. All the players talk about a coach who shows great commitment and dedication, and who puts a lot of time and effort into his job.

According to the players, the collaboration with the coach works well, largely due to the coach's professional competence in giving feedback and instructions. The players have different experiences related to communication with the coach. Some tell of having a good and open communication with him, while others experience having little contact with the coach. At the same time, the players say that they have trust and respect for the coach, which is linked to them trusting his professional knowledge. The coach is also good at motivating, and the fact that the coach setting requirements and having expectations for them motivates the players. According to the players, empathy or care are not some of his main qualities as a coach, although they find him supportive. The coach also aims to develop independent athletes, where the players themselves manage most of the activities outside of organized training. The players point to a safer and closer relationship with the coach as the biggest development and change in their relationship.

Innholdsfortegnelse

1.0 Introduksjon	1
2.0 Teoretisk rammeverk.....	3
2.1 Intra- og interpersonlige faktorer.....	3
2.2 Trener-utøver relasjonen.....	4
2.2.1 3C-modellen.....	4
2.2.2 Tidligere forskning på trener-utøver relasjonen.....	5
2.3 Ledelse.....	10
2.3.1 Lederstil	10
2.3.2 Transformasjonsledelse.....	11
3.0 Metode.....	13
3.1 Det kvalitative intervjuet	14
3.2 Styrker og svakheter ved kvalitative intervjuer	14
3.3 Oppbygning og utforming av intervjuguiden	15
3.4 Utvalg og rekruttering	16
3.5 Gjennomføring av intervju	17
3.6 Transkribering	17
3.7 Analyse	18
3.8 Kvalitetskriterier	21
3.8.1 Reliabilitet.....	21
3.8.2 Forskerens rolle og posisjon	22
3.8.3 Validitet.....	23
3.8.4 Overførbarhet	24
3.9 Etske hensyn.....	25
3.9.1 Personopplysninger og informert samtykke	26
3.9.2 Konfidensialitet.....	26
3.9.3 Konsekvenser for deltakelse i forskningsprosjektet.....	27
4.0 Resultater og diskusjon	28
4.1 Trener-utøver relasjonen.....	28
4.1.1 Nærhet.....	28
4.1.2 Forpliktelse	32
4.1.3 Komplementaritet	34
4.1.4 Kommunikasjon.....	37
4.2 Transformasjonsledelse	42

4.2.1 Tillitsfull og respektfull trener	42
4.2.2 Inspirerende og motiverende trener	44
4.2.3 Trenerens rolle knyttet til omsorg og støtte	46
4.2.4 Trenerens tosidige lederstil	49
4.3 Trener-utøver forholdets utvikling over tid	52
5.0 Avslutning	53
5.1 Sammenfattende oppsummering	54
5.1.1 3C-modellen.....	54
5.1.2 Trenerens transformativ lederstil og lederatferd	55
5.1.3 Utviklingstrekkene ved trener-utøver relasjonen.....	56
5.2 Ytterligere begrensinger ved studien og fremtidig forskning.....	57
6.0 Referanser.....	58
7.0 Vedlegg	66

1.0 Introduksjon

Ut ifra utbredelse, aktivitet, medieinteresse og omsetning er fotball den største idretten i verden (Goksøyr, 2014). Her til lands er fotball den mest populære og største organiserte idrettsaktiviteten for jenter og kvinner (Norges idrettsforbund, 2019; Skogvang, 2019). Spesielt de siste årene har kvinnefotballen, både nasjonalt og internasjonalt, vokst seg større og utviklet seg til å bli mer profesjonalisert. På tross av kvinnefotballens store fremskritt, så ser vi fortsatt at det finnes store ulikheter mellom herre- og kvinnefotballen. For eksempel kommer det tydelig frem gjennom menneskers interesse for fotballen, kommersialisering, mediedekning, rammebetingelser og økonomi (Dahlén, 2008; Skogvang, 2019). For norske landslagsspillere er det for eksempel en forskjell på 6,4 millioner kroner i den gjennomsnittlige inntekten per år mellom kjønnene (Lie, 2017). Den mannlige idretten får også mer medieoppmerksomhet, fordi det er mye mer populært å følge med på enn kvinneidretten blant befolkningen. Det fører blant annet til at media dekker det som fanger interesse hos seerne og leserne, som ofte gjør at kvinneidretten får lite omtale av mediehusene (Dahlén, 2008).

I den profesjonelle elitefotballen er det et stort fokus på konkurranse, og historisk sett har samfunnets syn på fotballen vært at den er forbeholdt menn (Caudwell, 2011). Det har blant annet ført til at Skogvang (2014) har kommet med begrepet «herrefotballnorm». Dette begrepet forklarer at fotballens utgangspunkt er herrefotballen, som dermed fungerer som en standard for alt som foregår innenfor fotballverdenen. Denne «herrefotballnormen» gjenspeiles også i den tidligere forskningen som er gjort på elitefotballen, der mesteparten av forskningsstudiene er knyttet til mannlige trenere og spillere (Grindstein & Larsen, 2019; Hughson et al., 2017). På grunn av denne mannsdominansen har flere forskere uttrykt et ønske og behov om mer kunnskap og forskning rundt trenere og spillere i den kvinnelige fotballen (Fasting & Pfister, 2000; Gledhill & Harwood, 2015). For eksempel fremhever Armour et al. (2004) at det kan være forskjeller mellom hvordan mannlige og kvinnelige utøvere reagerer på tilbakemeldinger, hvor tilbakemeldingene til kvinnelige fotballspillere ifølge Hope Powell bør være konkrete og ikke støtende (Armour et al., 2004). Dermed er idrettsutøvernes kjønn noe trenerne må være bevisste på. Dette eksempelet illustrerer én av de mange utfordrende og komplekse sidene ved trenerrollen.

Treneren er også nødt til å håndtere ulike forventninger som stilles til ham eller henne. Det inkluderer å takle både situasjonsavhengige og dynamiske utfordringer. For eksempel vises denne kompleksiteten ved at treneren må ha fokus på å utvikle et lag som kan lykkes, men må samtidig ha i tankene at en skal forbedre ferdighetene til hver enkelt spiller på laget (Potrac et al., 2002). Et annet viktig aspekt som fremheves av Potrac et al. (2002) er at treneren bør klare å tilpasse egen atferd ut ifra hvilken spiller en coacher. Det innebærer at treneren også må bli kjent med mennesket, og ikke bare idrettsutøveren. Ved å bli bedre kjent med hverandre vet treneren i større grad hvordan en bør kommunisere og agere med spillerne sine. Det kan bidra til å heve utøvernes ferdighets- og prestasjonsutvikling, samt at treneren får deres respekt og tillit (Potrac, 2002).

En annen side som trekkes frem av Bjørndal og Ronglan (2019) er at trenere er nødt til å ha både en kortsiktig og langsiktig tankegang når det gjelder ferdighets- og prestasjonsutviklingen. Trenerne har også et dilemma knyttet til hvordan en skal balansere de individuelle og kollektive behovene, som eksempelvis kan handle om fordeling av spilletid. Trenerrollens kompleksitet handler også om at det stilles høye krav og forventninger til dem, spesielt for trenere i toppidretten (Bjørndal & Ronglan, 2019). I utviklingen av unge utøvere har treneren en stor påvirkningsrolle. For å utvikle disse utøverne kreves det at treneren legger ned mye tid og innsats, og fokuserer på å være støttende og bygge tillit hos utøverne. Siden utøverne har ulike behov som må ivaretas og tilfredsstilles, så er det en fordel at treneren tar i bruk ulike tilnærminger ut ifra den enkelte situasjon og spiller (Gould et al., 2002). Det er også viktig at treneren utvikler gode sosiale relasjoner med utøverne sine, da det vil ha innvirkning på deres utvikling og læring (Bjørndal & Ronglan, 2019).

Det er denne trener-utøver relasjonen som skal undersøkes i masteroppgaven, hvor en vil se nærmere på relasjonen mellom unge kvinnelige fotballspillere og deres trener. Formålet med oppgaven er derfor å finne ut hvordan disse spillerne opplever relasjonen med sin trener, og hvordan deres forhold blant annet påvirker treningsprosessen og utøvernes ferdighets- og prestasjonsutvikling. For det første vil relasjonen mellom trener og utøver beskrives gjennom 3C-modellen, som er utviklet av Jowett og kolleger (Jowett & Ntoumanis, 2004; Jowett, 2007). Videre vil jeg i oppgaven belyse hvilken lederstil og lederatferd treneren har, og hvordan trenerens tilnærming påvirker forholdet til spillerne. Jeg har valgt å ta utgangspunkt i transformasjonsledelse, hvor trenerens lederstil og lederatferd diskuteres ved hjelp av «de 4 I-ene»: Idealisert innflytelse, inspirerende motivasjon, individuell støtte og omtanke, og intellektuell stimulering (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020). Helt til slutt vil jeg også

undersøke utviklingen i trener-utøver forholdet, for å finne ut om det har skjedd noen endringer i deres relasjon. Problemstillingen for oppgaven blir dermed følgende:

Hvordan erfarer og beskriver unge kvinnelige fotballspillere forholdet med sin trener?

2.0 Teoretisk rammeverk

I teorikapittelet vil det fokuseres på de elementene som kan bidra til å forklare hvordan trener-utøver relasjoner fungerer, og hva som er viktig for å skape gode og suksessfulle relasjoner. Det vil bli presentert to modeller/teorier som kan kobles til dette. Den ene er 3C-modellen, som fremhever følgende tre faktorer; nærhet, forpliktelse og komplementaritet som avgjørende i en trener-utøver relasjon (Jowett & Ntoumanis, 2004). Det andre teoretiske perspektivet som benyttes er ledelse, hvor en spesielt skal fokusere på transformasjonsledelse gjennom «de 4 I-ene» (Høigaard, 2020). Disse to modellene og teoriene, sammen med tidligere forskning rundt trener-utøver relasjonen, danner dermed grunnlaget for å diskutere hvordan de kvinnelige fotballspillerne erfarer forholdet med sin trener.

2.1 Intra- og interpersonlige faktorer

Det at idrett og fysisk aktivitet utøves sammen med andre, førte til at Iso-Ahola (1995) utviklet et rammeverk som viser at idrettslige prestasjoner er et resultat av både intra- og interpersonlige faktorer. De intrapersonlige faktorene dreier seg om utøverens personlighet. Personlighetstrekkene kommer blant annet til syne gjennom utøvernes indre motivasjon, og hvordan de håndterer ulike arbeidsoppgaver tilknyttet idretten. I tillegg kan idrettsutøverens tro på seg selv og sine egne evner si noe om personen (Jowett & Ntoumanis, 2004). De interpersonlige faktorene handler ifølge Iso-Ahola (1995) blant annet om relasjonelle forhold, hvor en for eksempel kan studere hvilken relasjon idrettsutøvere har til sine egne foreldre, trenere eller forbilder. Det forteller oss dermed noe om personenes nettverk og omgivelser. Kommunikasjon og sosial støtte trekkes også frem som viktige interpersonlige faktorer (Iso-Ahola, 1995). Iso-Ahola (1995) fremhever at utøvere er nødt til å utvikle både de intra- og interpersonlige faktorene for å kunne prestere på sitt beste. Jowett og Meek (2000) peker på at følelsen av å bli tatt vare på, verdsatt og likt, samt at forholdet er tillitsbasert, har en positiv effekt på disse personlige faktorene for både utøveren og treneren.

2.2 Trener-utøver relasjonen

Fra slutten av 1900-tallet ble det på forskningsfeltet rettet et større fokus mot å studere personlige og sosiale relasjoner (Jowett & Nezlek, 2011). Samtidig ble kontekstualiserte relasjoner i liten grad undersøkt. Denne formen for relasjon handler om at bestemte kontekster eller situasjoner danner grunnlaget for å bygge en relasjon mellom to eller flere personer. Innen idretten er det flere eksempler på slike relasjoner, hvor trener-utøver relasjonen trekkes frem som en av de mest sentrale. For trenere og utøvere innen idretten vil deres relasjon formes gjennom blant annet læring, trening og evaluering (Jowett & Nezlek, 2011). Det som kjennetegner trener-utøver relasjonen er dens komplekse og dynamiske karakter. Derfor er det ifølge Jowett og Cockerill (2003) viktig at trener-utøver forholdet er bygget på gjensidig respekt og forståelse overfor hverandre. Begge parter må også fokusere på personlig utvikling og vekst. Det gjelder både som idrettsutøver og person. Effektive trener-utøver relasjoner innebærer dermed faktorer som aksept, vennlighet, omsorg, ærlighet, støtte etc. (Jowett & Cockerill, 2003).

Dessuten er det litt forskjeller rundt hvordan forskningen undersøker kvaliteten på forholdet mellom trener og utøver. I mange tilfeller måles denne relasjonskvaliteten ved å se på hvilke resultater som utøveren og treneren oppnår (Jowett, 2005). Selv om det er naturlig at utøvere som befinner seg på et høyt nivå i idretten har et sterkt resultatfokus, så er det flere andre aspekter ved idretten som også må tas hensyn til. Jowett (2005) understreker at det er flere elementer enn bare resultater som påvirker trener-utøver forholdet i positiv eller negativ retning. For eksempel fremhever hun at enkelte trenere og utøvere kan ha få resultater å vise til, men at deres relasjon likevel kan være effektiv og god når det gjelder personlig velvære og ulike psykologiske aspekter ved idretten (Jowett, 2005).

2.2.1 3C-modellen

For å få en bedre forståelse av hvordan trener-utøver forholdet fungerer, så identifiserte Jowett og kolleger tre sentrale begreper for å forklare denne relasjonen (Jowett, 2007). Nærhet (closeness) refererer til den følelsesmessige nærheten i relasjonen mellom utøver og trener, som eksempelvis illustreres gjennom deres emosjonelle tilknytning (Jowett & Ntoumanis, 2004).

Forpliktelse (commitment) dreier seg om at utøvere og trenere opprettholder en nær relasjon over tid, selv om en opplever både gode og dårlige perioder i forholdet. Begge parter burde også fokusere på å skape en teamfølelse. Da vil det være det lettere å stå samlet i ulike situasjoner, spesielt når de støter på problemer (Jowett & Ntoumanis, 2004). Jowett (2017) påpeker at også engasjement og gjennomføringsevne er faktorer som ligger under forpliktelse, og som bidrar til å skape gode trener-utøver relasjoner.

Komplementaritet (complementarity) handler om en treners og utøvers evne til å samarbeide med hverandre. Det er spesielt interessant å studere hvordan de interagerer med hverandre under selve treningsøkten (Jowett & Ntoumanis, 2004).

Jowett (2007) fremhever at disse tre sentrale begrepene danner utgangspunktet for opprettelsen av 3C-modellen. Den har til hensikt å undersøke trenernes og utøvernes tanker, følelser og atferd gjennom de tre nøkkelbegrepene, og studere hvilken påvirkning det har på relasjonen mellom trenere og utøvere (Jowett & Ntoumanis, 2004). I flere av forskningsstudiene som er utført på trener-utøver relasjonen kan funnene knyttes til enkelte av begrepene fra denne modellen (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Nezelek, 2011; Philippe et al., 2011). Med utgangspunkt i 3C-modellen har Jowett og Ntoumanis (2004) utviklet verktøyet *Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q)*. Det består av et selvrapporterings spørreskjema som utforsker ulike elementer innenfor trener-utøver relasjonen, som ser på hvordan nærhet, forpliktelse og komplementaritet spiller inn på deres relasjon (Jowett & Ntoumanis, 2004).

2.2.2 Tidligere forskning på trener-utøver relasjonen

I forskningen til Jowett og Cockerill (2003) trekkes nærhet frem som en sentral komponent i utviklingen av et effektivt og suksessfullt trener-utøver forhold. De beskriver at personlige følelser som ærlighet, fortrolighet og tillit er ekstra viktige for å styrke kvaliteten på deres forhold. Den emosjonelle nærheten mellom trener og utøver har ifølge Enoksen et al. (2014) en signifikant og positiv effekt på utøverens tilfredshet og prestasjoner. Deres sterke bånd vil dermed heve kvaliteten på hele treningsprosessen. For eksempel finner Nicholls et al. (2017) ut at unge fotballspillere som opplever en sterk og god relasjon til sin trener, har større sannsynlighet for å oppleve mestring enn dem som har et mindre godt forhold til treneren. Dermed virker det som at kvaliteten på trener-utøver forholdet spiller en betydelig rolle på utøverens ytelse.

Enoksen et al. (2014) forklarer at det sterke båndet også styrkes ved at trenerne involverer seg i utøvernes liv. Det innebærer å ta aktiv del i det som skjer innenfor idretten, men også det som foregår utenfor idrettsarenaen. For eksempel fremheves det at utviklingen av ferdigheter og utøvernes prestasjoner er nært knyttet til hvordan de føler livet går. Det påpekes at et godt og nært forhold vil gjøre det enklere å endre på treneratferden og justere målene dersom idrettsutøveren opplever en utfordrende periode i livet (Enoksen et al., 2014). At treneren får god kjennskap til sine utøvere er ifølge Becker (2009) avgjørende. Det at treneren utvikler en mer personlig relasjon til utøverne gjør det for eksempel enklere å få en forståelse for utøvernes individuelle behov. Lorimer og Jowett (2010) fremhever at empatiske trenere spiller en sentral rolle for at utøvere kan få oppleve gode prestasjoner og suksess.

I forskningen til Vella et al. (2013) studerer de blant annet sammenhengen mellom trener-utøver relasjonen og treneratferden. Ett av funnene deres peker på at kombinasjonen av en transformerende lederstil og høy kvalitet i trener-utøver forholdet er mest effektivt når det gjelder å utvikle fotballspillere. Trenerne som fokuserer på å vise omtanke overfor utøverne sine, samt er i stand til å skape et godt samhold i laget, har gode muligheter for å oppnå en suksessfull relasjon til utøverne (Vella et al., 2013). Det trekkes også frem av Vella et al. (2013) at trenerne må være innstilte på å legge ned masse tid i å skape disse positive og gode relasjonene, siden treneratferden vil ha direkte innvirkning på utviklingen av de unge utøverne.

Jowett og Cockerill (2003) argumenterer også for at en omsorgsfull og støttende trener er å foretrekke, siden det legger et godt grunnlag for å bygge opp sine utøvere. Utøvernes emosjonelle og psykologiske behov kan eksempelvis ha en positiv effekt av denne lederstilen og atferden. De legger til grunn at en støttende tilnærming fra trenerne gjør at utøverne opplever trygghet, motivasjon og trivsel. Dette er faktorer som også virker inn på ferdighets- og prestasjonsutviklingen (Jowett & Cockerill, 2003).

Ifølge Lafrenière et al. (2011) har en autonomistøttende atferd fra trenerne en positiv effekt på deres relasjon til utøverne. Trenere som fremmer denne lederstilen og atferden beskrives å være opptatt av å ta hensyn til utøverne sine. Ved denne treneratferden oppmuntres også utøverne selv til å ta initiativ og ansvar i treningsprosessen, samt være åpne for å diskutere trening og arbeidsoppgaver med trenerne. I tillegg fremhever de at en treners autonomistøttende tilnærming vil styrke de emosjonelle båndene mellom trenere og idrettsutøvere. Det skjer ved at utøverne føler at de møtes med forståelse og respekt fra trenerne (Lafrenière et al., 2011). Videre konkluderer forskningen til Hampson og Jowett

(2014) med at en autokratisk treneratferd virker negativt inn på den kollektive effektiviteten. I dette tilfellet er den kollektive effektiviteten et mål på troen de unge fotballspillerne har på lagets evner og ferdigheter. Det påpekes dessuten at den sosiale støtten har en positiv effekt på dette målet. Deres forskningsresultater indikerer dermed at en støttende trenertilnærming vil oppnå en sterkere kollektiv effektivitet sammenlignet med en autokratisk treneratferd (Hampson & Jowett, 2014).

Trzaskoma-Bicsérdy et al. (2007) fremhever i sitt studie at et høyt dedikasjonsnivå for idrett og trening er viktig med tanke på utøvernes prestasjoner. Forskerne poengterer at både utøvere og trenere er nødt til å ta ansvar og vise forpliktelse. Hvis ikke blir trener-utøver forholdet lite effektivt, som igjen gjør det vanskelig å oppnå idrettslig suksess. Forskingen til Lafrenière et al. (2011) finner en sammenheng mellom harmonisk lidenskapelige trenere og trener-utøver relasjonen. Deres forskningsfunns viser at disse lidenskapelige trenerne har en positiv innvirkning på oppfattelsen av relasjonskvaliteten, samt at de indirekte påvirker en utøvers velvære (lykke).

Flere forskere påpeker også at kommunikasjonen er helt sentral når det kommer til forpliktelsen og engasjementet hos både trenere og utøvere. Dersom en har god kommunikasjon, som innebærer å kunne snakke om både det som skjer i og utenfor idretten, så vil trener-utøver relasjonen styrkes (Becker, 2009; Enoksen et al., 2014; Jowett, 2005). Trenere som kommuniserer godt med sine utøvere vil ha høyere sannsynlighet for å utvikle et tillitsfullt trener-utøver forhold. Samtidig kan de trener-utøver relasjonene som preges av lite kommunikasjon føre til mindre kunnskapsutveksling og forståelse rundt treningsprosessen. Dette kan gjøre dem i dårligere stand til å vedlikeholde relasjonen (Jowett, 2005). Spesielt den mellommenneskelige kommunikasjonen trekkes frem av flere forskere som viktig for relasjonen. For eksempel innebærer det at utøveren føler seg forstått og sett av treneren (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Meek, 2000). Å kunne kommunisere godt med hverandre er avgjørende for å bli bedre kjent, sånn at treneren for eksempel kan fange opp eventuelle utfordringer eller problemer hos utøveren (Trzaskoma-Bicsérdy et al., 2007). Kommunikasjonen begrenser seg ikke bare til å gjelde hvordan idrettsutøveren utfører en ferdighet, men handler vel så mye om hvordan utøvere bør håndtere publikum og interessen fra media. Noen av utøverne forteller at å dele kunnskap og kommunisere med hverandre har som mål å heve prestasjonene (Jowett & Cockerill, 2003).

Jowett og Nezlek (2011) studerer forpliktelsen og finner ut at den gjensidige avhengigheten mellom trener og utøver får økt betydning desto lengre relasjonen er. De finner ut at dette er

spesielt gjeldene for graden av tilfredshet som rapporteres av trenere og utøvere. Forskerne peker på at begge parter legger ned mye tid og innsats for å kunne være i stand til å oppnå målsettingene, som kan være en av forklaringene bak dette forskningsfunnet. For eksempel investerer trenere all sin kunnskap og ekspertise for å hjelpe utøverne til suksess, mens utøverne selv legger ned de mange treningstimene som kreves for å lykkes i sin idrett (Jowett & Nezlek, 2011).

I studiet til Philippe et al. (2011) utforskes det hvordan trener-utøver forholdet utvikler og endrer seg over tid. Deres forskningsfunn indikerer at rollen til en trener fungerer som en lærer i starten av forholdet, og etter hvert utvikles rollen og relasjonen til å bli mer personlig overfor utøverne. Det fører til at vennskap og følelser i enda større grad synliggjøres. Det at forholdet utvikles til å bli av mer personlig karakter handler blant annet om at de blir bedre kjent med hverandre jo lengre de jobber sammen. Deres tette bånd gjør det enklere å tilpasse atferden overfor hverandre i ulike situasjoner, samt at det oppstår en økende tillit og respekt mellom dem (Philippe et al., 2011).

Trener-utøver forholdet opplever også en positiv utvikling gjennom samarbeid. Helt i starten av forholdet er det i de fleste tilfeller treneren som tar avgjørelsene. Men med tiden så diskuteres det mellom dem i langt større grad, som gjør at disse beslutningene fattes i fellesskap. Utøvernes erfaringer og meninger tas dermed med i vurderingen av treningsarbeidet når det lages planer og settes opp mål (Philippe et al., 2011). Dessuten beskriver Philippe et al. (2011) at lederstilen og atferden fra treneren gradvis endres fra en autokratisk til en støttende tilnærming. Utøveren får dermed større medbestemmelse og mer frihet i treningsprosessen. Det fører også til at utøverne over tid gjør seg mindre avhengige av sin egen trener, da de blir mer selvbevisste og autonome. Blant annet innebærer det økt kunnskap om egen idrett og trening, som resulterer i både personlig vekst og atletisk utvikling for utøverne. Denne støtten fra treneren er også viktig for å styrke trener-utøver relasjonen (Philippe et al., 2011).

Studiet til Nicholls et al. (2017) identifiserer derimot ingen spesielle endringer i relasjonen mellom trener og utøver. Fra et spillerperspektiv beskrives trener-utøver forholdet som relativt stabilt gjennom hele perioden hvor forskerne studerer dette miljøet. Dette resultatet kan være som en følge av at forskningen ble gjennomført i løpet av bare seks måneder, som muligens kan være for lite tid til å observere merkbare endringer i relasjonen mellom trener og utøver. Det gjøres også ofte utskiftninger av trenere for unge idrettsutøvere innen lagidretter, som naturligvis har en direkte innvirkning på hvordan utøverne beskriver

forholdet til treneren (Nicholls et al., 2017). I tidligere studier fremheves det at trener-utøver forholdet endrer seg over tid, hvor relasjonen beskrives å bli tettere jo lengre trenere og utøvere jobber sammen (Jowett, 2007; Jowett & Nezlek, 2011).

Jowett og Cockerill (2003) beskriver at også komplementariteten spiller en viktig rolle i relasjonsbyggingen mellom trener og utøver. Blant annet trekkes det frem at både trenerne og utøverne må arbeide like hardt i jakten på gode prestasjoner og suksess. Det innebærer at det eksisterer et produktivt og balansert samarbeid mellom dem. Et velfungerende samarbeid krever at trenerne oppmuntrer, veileder og støtter utøverne på best mulig vis, samtidig som utøverne er nødt til å følge instruksjonene gitt av trenerne (Jowett & Cockerill, 2003).

Lorimer og Jowett (2010) understreker viktigheten av at treneren følger opp sine utøvere ved instruksjoner og tilbakemeldinger. Det bidrar for eksempel til økt innsikt og bedre oversikt over utøverens treningsarbeid. Å være tett på utøveren gjør også at treneren får større forståelse for hva utøveren tenker og mener om ulike ting, som kan involvere situasjoner både i og utenfor idretten (Lorimer & Jowett, 2010).

For å få et godt samarbeid er det også viktig at treneren og utøveren kommer til felles forståelse og enighet når de diskuterer fremtidige målsettinger. Hvis det oppstår store uenigheter rundt målene og hva partene skal forvente av hverandre, så vil det ha en negativ innvirkning på kvaliteten i trener-utøver relasjonen (Philippe et al., 2011). Samtidig er det positivt for trener-utøver forholdet hvis en kan ha samtaler om ting man i utgangspunktet er uenige i. Slike diskusjoner mellom utøvere og trenere blir ansett som svært viktig for å styrke relasjonskvaliteten (Jowett, 2003). For at både utøvere og trenere skal oppfatte at det er klarhet rundt målene som er satt, så er det også viktig å tenke på hvilke arbeidsoppgaver som burde prioriteres for å kunne realisere disse. Treneren vil også oppleve større tillit og tro på prosjektet fra utøverne dersom de bestemte arbeidsoppgavene er en direkte årsak til oppnåelsen av målsetningene (Moen et al., 2017). Komplementære oppgaver og roller er også viktig for et suksessfullt trener-utøver forhold, da det gjør det mulig for både idrettsutøvere og trenere å kanalisere all den innsatsen som kreves for å nå sine oppsatte mål (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Meek, 2000).

2.3 Ledelse

Begrepet ledelse kan defineres på mange ulike måter, men nedenfor fremheves to definisjoner som ofte benyttes i ledelseslitteraturen.

-Lederskap handler om å stadfeste verdier, formidle visjonen og skape et miljø som gjør det mulig å nå målene som er satt (Richards & Engle, 1986, s. 206).

-Lederskap består av en prosess der et enkeltindivid påvirker et annet enkeltindivid eller en gruppe, med den hensikt å nå et felles mål (Northouse, 2013, s. 5).

Selv om det er to ulike definisjoner, så kan en likevel se at det er noen kjerneelementer som er fremtredende i begge, enten indirekte eller direkte. Helt overordnet kan en forklare at ledelse tas i bruk i de situasjoner hvor et individ har innflytelse eller påvirkning over en større gruppe av underordnede mennesker (Grønhaug et al., 2003). Ifølge Jacobsen og Thorsvik (2016) kan en studere ledelse gjennom fire ulike innfallsvinkler. Den første er knyttet til teorier som tar for seg *lederroller*, som handler om plikter, forventninger og oppgaver til den lederrollen du har. Den neste er *lederegenskaper*, som kan deles inn i to kategorier: ferdigheter og personlighetstrekk. Den tredje omhandler *institusjonell* eller *verdibasert ledelse*. Et eksempel på den verdibaserte ledelsen er transformasjonsledelse. Den fjerde og siste tilnærmingen handler om *lederstil* (Jacobsen & Thorsvik, 2016).

2.3.1 Lederstil

Å utforske lederstilen innebærer å studere hvordan lederen opptrer, hvordan en oppfører seg overfor sine underordnede og hva lederen er opptatt av å fokusere på. Teorier rundt lederstiler fokuserer spesielt på hvordan lederen kan skape høyere og bedre ytelse blant sine ansatte gjennom å ta i bruk ulike lederstiler (Jacobsen & Thorsvik, 2016; Martinsen, 2016). Det er primært to hovedlederstiler, som kalles for relasjonsorientert ledelse (demokratisk ledelse) og oppgaveorientert ledelse (autoritær ledelse). Den demokratiske lederstilen handler blant annet om at lederen har et ønske om å utvikle gode relasjoner med sine underordnede. Det forutsetter at lederen er støttende og oppmerksom, samt involverer og konsulterer med sine ansatte når det tas avgjørelser og beslutninger (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Oppgaveorientert eller autoritær ledelse dreier seg mer om at lederen har et større fokus på produksjon, effektivitet, og å strukturere egen og ansattes roller for å nå de oppsatte målene. Den

autoritære lederstilen er dermed knyttet til at lederen tar avgjørelsene selv, ved å sentralisere denne beslutningsmyndigheten (Jacobsen & Thorsvik, 2016). Ifølge Kaufmann og Kaufmann (2003) er den beste og mest effektive lederstilen en kombinasjon av begge to, hvor lederen scorer høyt på både relasjons- og oppgaveorientering. Samtidig understreker de at det vil være svært utfordrende for lederen å ha høy score på begge dimensjonene.

2.3.2 Transformasjonsledelse

Innenfor transformasjonsledelse er lederen en karismatisk rollemodell som inspirerer og motiverer, viser omtanke for det enkelte mennesket og er åpen for at andre personer i organisasjonen kan komme med forslag til eventuelle endringer (Hetland, 2005).

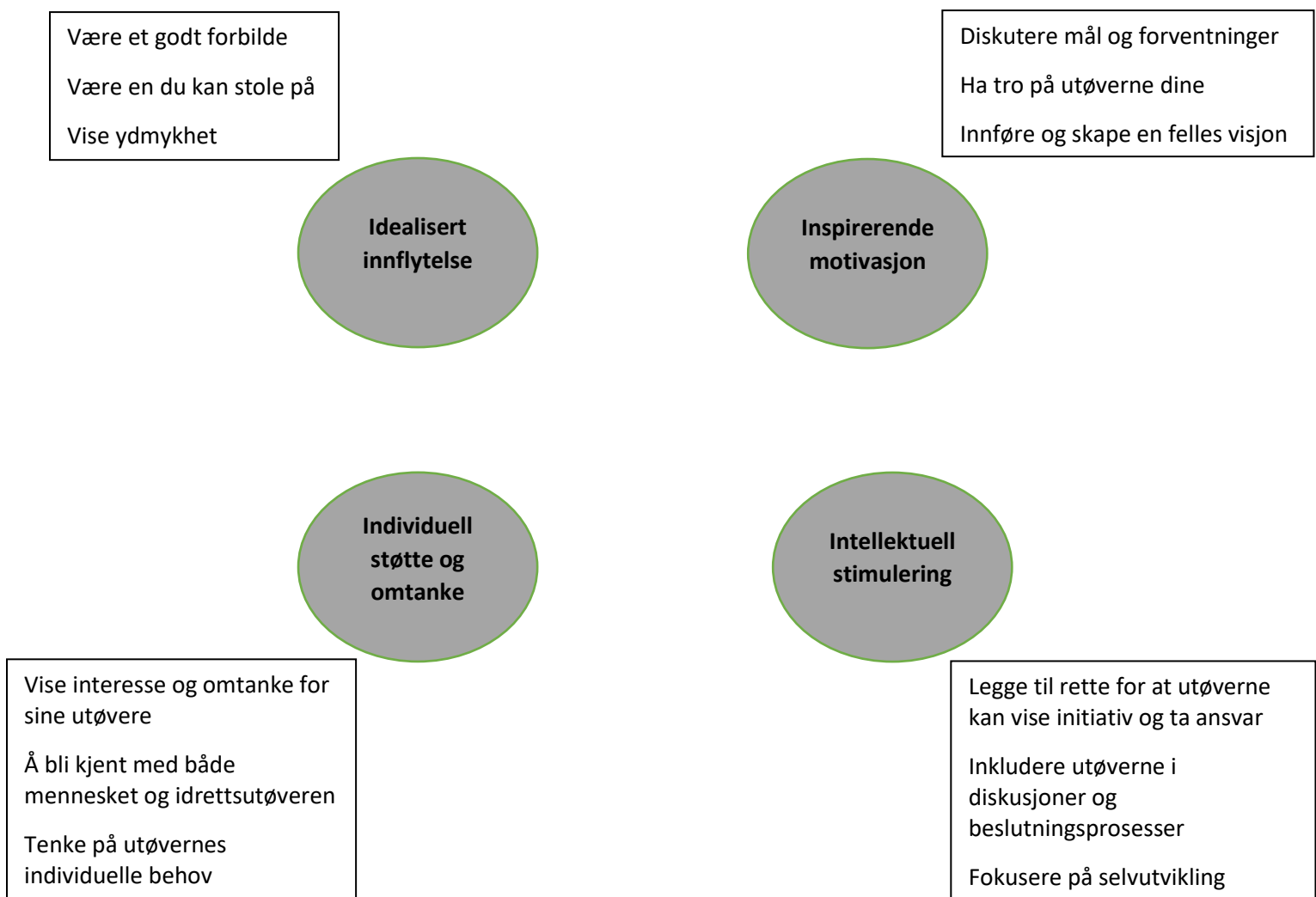
Transformasjonsledelse innebærer også å skape og utvikle relasjoner med andre gjennom personlige, inspirerende og emosjonelle interaksjoner. Det skjer gjennom å motivere følgere til å prestere og yte over forventet nivå ved å transformere deres holdninger og verdier (Bass, 1985). Transformasjonsledere oppfattes ifølge Bass og Avolio (1990, 2000) som effektive fordi de har en klar visjon og strategi, oppmuntrer sine følgere til å sette sine egne interesser til side for kollektivet, og de øker deres bevissthet rundt hva som må til for å kunne forbedre seg og oppnå sine målsettinger (Bass & Avolio, 1990; Bass & Avolio, 2000).

Transformasjonsledelse ble av Bass (1985) først og fremst utviklet til å gjelde arbeidsliv og organisasjoner, men senere har den også vist seg å være godt egnet for å studere ulike forhold innenfor idretten (Arthur et al., 2017; Hoption et al., 2014; Turnnidge & Côté, 2018).

Fra et idrettslig perspektiv innebærer transformasjonsledelse å aktivere og inspirere utøverne til å utvikle eget potensial. Denne ledelsesmodellen er personsentrert, der kvaliteten på interaksjonen mellom utøver og trener er i fokus, og hvor blant annet idrettsutøvernes personlige utvikling (f.eks. selvtillit, relasjoner og kompetanse) og motivasjon studeres (Høigaard, 2020). Siden trenere har en unik posisjon når det gjelder å kunne påvirke livene til sine utøvere, så kan transformasjonsledelse være nyttig og viktig for å øke kvaliteten på utøvernes opplevelser (Gould et al., 2007). Den er en forholdsvis moderne ledelsesform som benyttes for å få økt kunnskap og forståelse rundt hvordan lederatferden påvirker både individer og grupper innenfor idretten (Smith et al., 2013). Samtidig har transformasjonsledelse vært den desidert mest brukte modellen for å studere lederskap i idretten de seneste årene (Stenling & Tafvelin, 2014). Funn fra idrettsrelaterte studier har sett at transformasjonsledelse for eksempel påvirker personlig utvikling, prestasjoner, indre

motivasjon og kommunikasjon (Charbonneau et al., 2001; Smith et al., 2013; Vella et al., 2013).

Det er i hovedsak fire atferdskomponenter knyttet til denne ledelsesformen, noe som kommer til uttrykk gjennom «de 4 I-ene» (se figur 1): Idealisert innflytelse, inspirerende motivasjon, individualisert omtanke og intellektuell stimulering (Avolio, 1999; Bass, 1985).



Figur 1: «De 4 I-ene» innenfor transformasjonsledelse (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020, s. 316).

Idealisert innflytelse: Treneren er et godt forbilde og inspirerer sine utøvere, som blant annet vises gjennom trenerens høye etiske standard og moral, og respekt for utøverne. Denne væremåten vil føre til respekt og beundring fra utøverne, som gjør at de ønsker å identifisere

seg med treneren, og forsøke å etterligne de standarder vedkommende representerer (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020).

Inspirerende motivasjon: Treneren er entusiastisk, og motiverer og inspirerer sine utøvere til å legge ned en stor innsats for å kunne nå de målene som er satt. Transformasjonstrenerne gir meningsfulle oppgaver til utøverne for å få de til å akseptere og strekke seg etter de utfordrende målene. Det viser også at treneren har tro på at utøverne er i stand til å mestre de oppgavene som gis. Treneren må også evne å utvikle en sterk lagånd i gruppa ved å formidle felles verdier, mål og en klar visjon (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020).

Individuell støtte og omtanke: Treneren bidrar med å skape en trygg og støttende kultur ved å vise oppmerksomhet og personlig respekt for den enkelte utøveren, samt fokusere på hans eller hennes behov. Dette må ligge i bunn for å oppnå vekst og måloppnåelse både for hver enkelt utøver og hele laget. Samtidig som treneren må arbeide aktivt med å skape et støttende fellesskap og fokusere på personlig samhandling, så må det også være utfordrende og læringsorientert (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020).

Intellektuell stimulering: Treneren skaper en kultur hvor han eller hun lar utøverne bli inkludert og involvert i avgjørelser, noe som gjør at de får være med på å ta lederansvar. Ved at utøverne får muligheten til å jobbe selvstendig og teste ut nye ting, så stimuleres utøverne til å bli kreative, innovative og kritiske, samt mer uavhengige (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020).

3.0 Metode

I innledningen av metodekapittelet vil det bli gjort rede for studiens metodiske tilnærming og design. Etter det kommer en inn på selve forskningsprosessen, hvor det beskrives hvilke valg og vurderinger som er gjort i forhold til planlegging, innhenting av data og rekruttering av intervjupersoner. Videre vil analyseprosessen og studiets kvalitetskriterier belyses og diskuteres. Helt til slutt beskrives det hvilke etiske hensyn som er tatt i løpet av hele forskningsprosessen.

For denne studien er det valgt en kvalitativ tilnærming for å kunne utforske hvordan kvinnelige fotballspillere opplever relasjonen til treneren sin. Kvalitativ metode benyttes fordi en vil kunne få bedre forståelse av det sosiale fenomenet som undersøkes. Forskeren kan

dermed gå dypere inn på den valgte tematikken og deretter gjennomføre intensive og omfattende analyser av temaet som studeres (Thagaard, 2018).

3.1 Det kvalitative intervjuet

Innenfor kvalitativ metode er intervju den mest brukte metoden for å innhente informasjon og kunnskap om personers liv og erfaringer (Thagaard, 2018). Formålet med intervju er at en får økt kunnskap og innsikt i menneskers meninger, selvforståelse og opplevelser. Gjennom intervjuene kan vi blant annet få kjennskap til hvordan personene oppfatter sin egen livssituasjon, og hvordan deres egne erfaringer forstås av dem selv. De hendelser og erfaringer som personene forteller om i intervjusamtalen, tar utgangspunkt i begivenheter som har skjedd i deres liv, og svarene preges dermed av hvordan de selv forstår sine opplevelser (Thagaard, 2018). Et forskningsintervju kan utformes på forskjellige måter. Den vanligste formen og fremgangsmåten er intervju med enkeltpersoner (Thagaard, 2018). I dette forskningsprosjektet vil det utføres dybdeintervjuer med unge kvinnelige fotballspillere. Dybdeintervju vil benyttes for å få økt innsikt og kunnskap ved å gå nærmere inn på intervjupersonenes opplevelser og fortellinger, og deres refleksjoner rundt det gitte temaet. Hensikten med dybdeintervjuet er dermed er å skaffe den nødvendige informasjonen fra intervjupersonene for å kunne besvare studiets problemstilling på en hensiktsmessig måte (Tjora, 2021).

3.2 Styrker og svakheter ved kvalitative intervjuer

Kvalitativt intervju har, som også gjelder andre tilnærminger og teknikker, både styrker og svakheter ved seg. Det er viktig å tenke over når en for eksempel jobber med intervjuguiden eller gjennomfører intervjuene. Ved å utføre intervjuer får forskeren svar på de spørsmålene som stilles til deltakerne, som øker sannsynligheten for at forskningsspørsmålene blir besvart. Forskeren får gjerne også mer utdypende svar om det fenomenet som undersøkes enn ved en spørreundersøkelse, da en også kan stille oppfølgingsspørsmål. I tillegg kan det være stor variasjon i svarene hos deltakerne, noe som kan gi mye nyttig og interessant data (Kvale & Brinkmann, 2015). En annen stor fordel med kvalitative intervjuer er at eventuelle misforståelser av spørsmål eller svar kan oppklares underveis i intervjusamtalen (Kvale & Brinkmann, 2015).

Den største svakheten ved intervju er ifølge Kvale og Brinkmann (2015) at forskeren har innflytelse over eller kan påvirke deltakerens svar, for eksempel ved at forskningsdeltakeren

svarer det en tror forskeren ønsker å høre. Ved gjennomføring av intervju stilles det også høyere krav til deltakeren enn ved å for eksempel svare på et spørreskjema. Hvis de ikke er engasjerte eller klarer å formulere seg på en god måte, så kan det være at forskeren ikke får nok relevant informasjon om det gitte temaet som undersøkes (Enoksen, 2002). Videre i metodekapittelet vil en komme inn på flere muligheter og begrensninger ved den kvalitative forskningsmetoden.

3.3 Oppbygning og utforming av intervjuguiden

Det kvalitative forskningsintervjuet kan ifølge Thagaard (2018) enten utformes som relativt strukturert, delvis strukturert eller lite strukturert. Denne studien vil ha en delvis strukturert tilnærming til intervjuet, hvor temaene og spørsmålene i intervjuguiden er bestemt på forhånd, samtidig som det vil være naturlig å følge opp med nye spørsmål på bakgrunn av det intervjupersonene forteller (Thagaard, 2018).

Intervjuet begynner med å informere intervjupersonene om forskningsprosjektet. Det innebærer å gi dem informasjon om prosjektets formål, samtykke, frivillighet, anonymisering, konfidensialitet, opptak og publisering. Deretter følges det opp med noen innledende spørsmål rundt spillerens alder, idrettsbakgrunn og hvilke mål og ambisjoner spilleren har for fotballen. Oppvarmingsspørsmålene har til hensikt å skape en trygg og avslappet atmosfære i intervjusituasjonen, slik at intervjupersonene føler de være åpne og ærlige overfor forskeren. Spørsmålene bidrar også til at forskeren får litt bakgrunnsinformasjon om intervjupersonene, hvor en tidlig i intervjuet kan danne seg et lite bilde av personene. Etter de innledende spørsmålene kommer vi til de sentrale temaene for intervjuet (se vedlegg 1). Tjora (2021) foreslår at det kan være lurt å dele opp de forhåndsformulerte spørsmålene i ulike temaer for å skape en bedre orden og oversikt. Derfor ble det valgt å dele hovedspørsmålene inn i følgende tre temaer: 1) Trener-utøver relasjonen, 2) Transformasjonsledelse og 3) Trener-utøver forholdets utvikling over tid. Innenfor hvert tema stilles det også oppfølgingsspørsmål. Slike spørsmål kan være til hjelp i situasjoner hvor enkelte personer ikke uttrykker seg så åpent i intervjusamtalen, som kan føre til korte svar. Oppfølgingsspørsmål kan også oppmuntre intervjupersonene til å gi mer konkrete beskrivelser av erfaringer og hendelser (Thagaard, 2018). I avslutningen av intervjuet får deltakerne anledning til å si noen siste ord, for å sikre at de ikke sitter igjen med relevante og nyttige opplysninger rundt trener-utøver forholdet.

3.4 Utvalg og rekruttering

I denne studien er deltakerne valgt ut strategisk. *Strategisk utvelging* sørger for at deltakerne har kvalifikasjoner eller egenskaper som er i tråd med oppgavens formål og problemstilling (Thagaard, 2018). På bakgrunn av denne utvelgesprosessen består utvalget av seks kvinnelige fotballspillere fra én klubb i Norge. Klubben disse spillerne tilhører er en relativt nyetablert toppsatsningsordning, som foreløpig spiller i 3. divisjonen. Klubben har en klar ambisjon om å rykke opp neste sesong, så det er et lag som legger ned en stor innsats for å komme seg opp i divisjonssystemet. På sikt ønsker de å etablere seg som en av de beste klubbene i Norge. Deltakerne i denne studien tilhører A-lagstroppen i klubben. De kvinnelige spillerne anses som talentfulle av trenerteamet og det sportslige utvalget i klubben, hvor flere av dem har et mål om å spille i Toppserien eller kunne tjene penger på å spille fotball. Deres alder varierer fra 16-18 år. Noen av spillerne har vært en del av klubbens systemer over lengre tid, mens enkelte andre er hentet for kort tid siden. Disse seks deltakerne ble rekruttert på bakgrunn av noen valgte og satte inklusjonskriterier. De gjeldende inklusjonskriteriene er: (a) kvinnelige fotballspillere, (b) talentfulle/satsende, (c) 16-19 år, (d) lengden på forholdet mellom spiller og trener må være minimum seks måneder. De tre første kriteriene handler om at dette er målgruppen for denne studien, som kommer til uttrykk gjennom dens formål og problemstilling. Det siste kriteriet er inkludert fordi forskeren ønsker å undersøke utviklingen og eventuelle endringer i trener-utøver relasjonen, og da er det naturligvis viktig at de har fått tid til å bli litt kjent med hverandre. Enda en grunn for at relasjonen mellom trener og spiller ikke burde være helt fersk, er på grunn av at forholdet utvikles over tid. Det skjer både gjennom utvikling, progresjon og endring (Philippe et al., 2011).

For å komme i kontakt med aktuelle deltakere som oppfyller disse inklusjonskriteriene for denne studien, så tok forskeren kontakt med emneansvarlig for masterprogrammet, som har et godt og bredt kontaktnettverk innenfor fotballen i Norge. Han ble tilsendt informasjon om studiet og de utarbeidede inklusjonskriteriene. Ved hjelp av denne informasjonen tok han kontakt med ledelsen i en klubb. Etter en stund sendte klubben en liste over aktuelle kandidater som oppfylte inklusjonskriteriene, og som dermed kunne kontaktes med mulighet for å gjennomføre et intervju. Aktuelle deltakere ble først kontaktet via mail, men på grunn av lite respons ble det også sendt tekstmelding. I mailen og tekstmeldingen ble det redegjort for studiens formål, samt at de mottok et informasjonsskriv og samtykkeskjema, hvor det var mer detaljert beskrevet hva denne deltakelsen innebærer. Etter å ha kontaktet 10 potensielle deltakere, satt forskeren igjen med seks som ønsket å stille opp i intervju.

3.5 Gjennomføring av intervju

Intervjuene ble gjennomført i løpet av et par uker i februar. Alle seks intervjuene ble utført digitalt gjennom Teams. Intervjupersonene hadde bosted noen timer unna Trondheim, så på grunn av praktiske årsaker som reiseavstanden og tidsperspektivet, ble det besluttet som mest hensiktsmessig og effektivt å gjennomføre intervjuene digitalt. Intervjuet startet med noen introduksjonsspørsmål for å legge til rette for en trygg og god samtale, samtidig som en fikk litt bakgrunnsinformasjon om dem. Det var litt individuelle forskjeller på hvor utdypende hver enkelt svarte på de ulike spørsmålene da vi kom til hovedtemaene. To av intervjupersonene var en del kortere i svarene enn resten, men samtidig opplevde jeg å få en del nyttig informasjon fra dem. Det var også ulikheter blant forskningsdeltakerne i forståelsen av de ulike spørsmålene, og hvor dyktige de var til å reflektere over sitt eget forhold til treneren. Blant annet var det enkelte ganger nødvendig å korrigere eller presisere hva som egentlig var ment med spørsmålet som ble stilt. Noen av dem trengte derfor også en enklere forklaring på et par av spørsmålene. For å øke graden av refleksjon kunne forskeren i enkelte tilfeller ha utfordret dem litt mer, for eksempel gjennom å stille flere oppfølgingsspørsmål. Intervjuene varte mellom 40-60 minutter.

Selv om det var enkelte utfordringer knyttet til intervjusituasjonen, så viste de fleste intervjupersonene engasjement og interesse for fagfeltet, og kom med gode betraktninger og refleksjoner gjennom sine opplevelser og erfaringer. De var åpne og ærlige rundt deres forhold til treneren, noe som tyder på at alle var trygge og komfortable, samt hadde tillit til forskeren. I etterkant av intervjuene fortalte flere at det var godt å snakke med noen utenforstående om denne tematikken, fordi det kunne være vanskelig eller ubehagelig å ta opp enkelte ting direkte med treneren. Andre påpekte også at det var lærerikt å reflektere rundt sine opplevelser av trener-utøver relasjonen, siden de da innså hvor viktig det er å ha en god relasjon til treneren sin.

3.6 Transkribering

Ved transkribering overføres intervjusamtalen til tekst, noe som bidrar til å forenkle og optimalisere analyseprosessen. Når det struktureres i form av tekst gir det oss en bedre oversikt over datamaterialet (Kvale & Brinkmann, 2015). Transkripsjon fører også til at forskeren blir bedre kjent med dataene sine (Malterud, 2017). Derfor ble all transkribering utført av forskeren selv. Det ble benyttet lydopptak i alle intervjusamtalene for å kunne gjengi

intervjupersonenes utsagn ordrett. I presentasjonen av forskningsresultater er det viktig at sitatene som forskeren tar i bruk, stemmer overens med utsagnene (Thagaard, 2018).

Transkriberingen ble gjort raskt etter endt intervju for å unngå å sitte igjen med overveldende mengder data til slutt. All transkribering ble utført i et Word-dokument, hvor lydfilene på samme tid ble spilt av i et lydavspillingsprogram. Alle intervjusamtalene ble transkribert på bokmål, selv om intervjupersonene snakket dialekt. Det skapte en bedre flyt i teksten, samt gjorde det lettere å kode og analysere datamaterialet i etterkant. I dette transkriberingsarbeidet var forsker opptatt av å skrive ned det meste av ord og lyder som kom frem i intervjusamtalen. For eksempel ble småord som «hm» og «eh» i stor grad inkludert i transkripsjonene. Det er usikkert hvor stor betydning disse ordene og lydene vil få i analyseringen av dataene, så dermed ble de tatt med. Man får også en mer helhetlig forståelse av intervjupersonenes utsagn ved å inkludere disse elementene i transkriberingen. Etter en fullstendig transkribering av alle intervjuene, som utgjorde 58 sider i Word, startet forskeren på selve analysen.

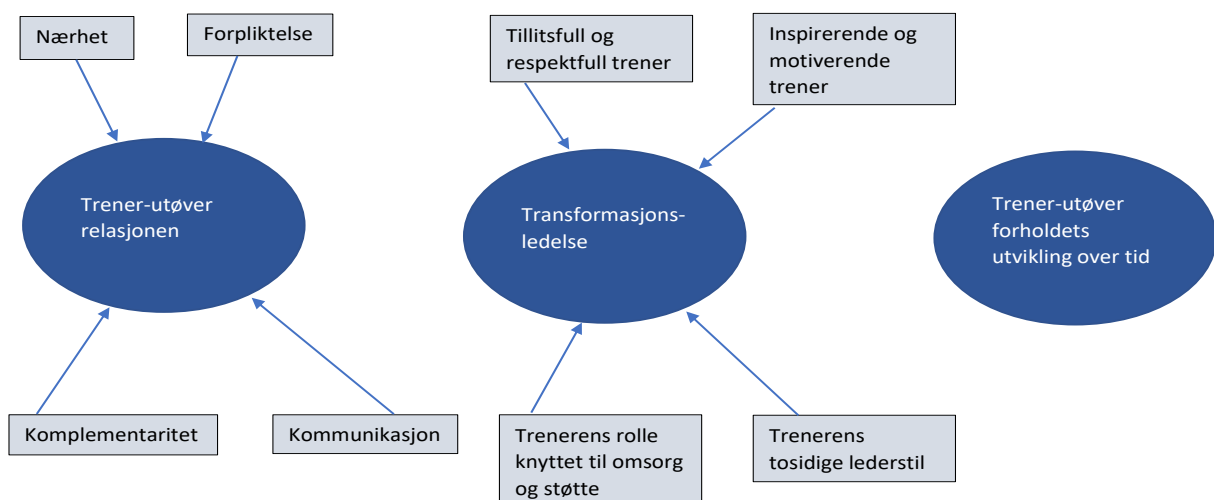
3.7 Analyse

Å analysere dreier seg om å skape et helhetlig og oversiktlig bilde av datamaterialet, som bidrar til at forskeren kan studere både likheter, ulikheter og sammenhenger. I dette arbeidet er forskeren derfor nødt til å dele opp det komplekse og sammensatte datamaterialet inn i mindre deler for å få den nødvendige oversikten (Robson & McCartan, 2016). I denne studien analyseres dataene med utgangspunkt i en tematisk analyse. Ved bruk av denne tilnærmingen konsentrerer forskeren seg om å identifisere og rapportere om hvilke temaer og mønstre som går igjen i den innsamlede dataen (Thagaard, 2018). Den tematiske analysemetoden benyttes fordi Braun og Clarke (2006) beskriver den som fleksibel, og er dermed gunstig å anvende for nye og uerfarne forskere. Den tematiske analysen fører også til at en kan beskrive forskningsfunnene i detalj (Braun & Clarke, 2006). En slik analyse vil gjøre forskningen mer transparent, og for å lykkes med analysen er det viktig å fokusere på den dataen som kan bidra til å besvare forskningsspørsmålet (Braun & Clarke, 2006). I analysen har en derfor konsentrert seg om det som er sentralt og relevant for studiens problemstilling. Noe av datamaterialet vil dermed bli utelukket i analyseringsprosessen. Analysens fremgangsmåte vil ta utgangspunkt i Braun og Clarke (2006) sin guide for tematisk analyse, som inneholder seks faser. Guiden vil gi leserne en god oversikt over hva som er gjort i analyseringen av dataen.

- 1) *Få kjennskap til dataene dine.* Helt i starten av analysen er det viktig å gjøre seg kjent med datamaterialet (Braun & Clarke, 2006). Siden forskeren selv hadde ansvaret for datainnsamlingen, så var en allerede litt i gang med de innledende analysene før man var kommet til den første fasen. I etterkant av datainnsamlingen ble alle intervjuene transkribert fra muntlig til skriftlig form. Transkripsjonene ble så lest gjennom noen ganger for å få bedre kjennskap til innholdet. Ved denne gjennomgangen ble det blant annet notert ned hva som tydelig gikk igjen i svarene fra intervjupersonene. Intervjuene ble også gjennomført på ulike dager, noe som førte til at forskeren kunne gå gjennom det forrige intervjuet før det neste skulle avholdes. Da kan en høre gjennom og analysere hva som må forbedres til neste intervju. For eksempel ble forskeren bevisst på etter det første intervjuet at noen av spørsmålene i intervjuguiden besvares ved hjelp av andre spørsmål, så da ble disse spørsmålene fjernet for å unngå gjentakelser i de neste intervjuene.
- 2) *Innledende koder.* I denne fasen deles dataen inn i meningsfulle grupper, hvor kodene er basert på det fenomenet som studiet undersøker (Braun & Clarke, 2006). Ettersom denne studien forsøker å belyse hvordan kvinnelige fotballspillere opplever forholdet til treneren sin, så var forskerens hovedfokus gjennom kodingen å få oversikt over intervjupersonenes utsagn. Det innebar å kartlegge både likheter, ulikheter og generelle betraktninger knyttet til deres beskrivelser av forholdet til treneren.
- 3) *Utvikle temaer eller kategorier.* I den tredje fasen handler det om at kodene fra forrige fase plasseres i temaer eller kategorier (Braun & Clarke, 2006). På grunn av at forskeren allerede hadde foretatt en tematisk inndeling i forkant av intervjuene, som kommer frem i intervjuguiden, så ble det i analysen utviklet noen undertemaer innenfor disse tre forhåndsbestemte temaene. For eksempel under hovedtemaet «*transformasjonsledelse*» kommer de fire undertemaene *tillitsfull og respektfull trener, inspirerende og motiverende trener, trenerens rolle knyttet til omsorg og støtte og trenerens tosidige lederstil*. Å kategorisere datamaterialet i både noen hovedtemaer og undertemaer ga forskeren bedre oversikt. Det ble også lettere å se sammenhenger og gjøre sammenligninger av dataen, da informasjon og utsagn fra de ulike intervjuene som samsvarte med hverandre ble plassert i samme kategori.
- 4) *Gjennomgang av temaene.* Under denne fasen foretas det en vurdering av de ulike temaene. Det omfatter å kontrollere om de anses som et fullverdig tema, samt om noen temaer overlapper hverandre eller bør fjernes helt fra analysen (Braun & Clarke, 2006). Det ble vurdert at intervjuets struktur og innhold i tilstrekkelig grad var inndelt

i naturlige og avgrensede temaer, der også intervjupersonenes sitater passet godt inn med temaets koder. Noen av utsagnene var derimot litt vanskelig å plassere fordi de kunne passe inn i flere av kategoriene, men det ble besluttet at de ikke var overlappende nok til å bli slått sammen. I tillegg ble enkelte undertemaer fjernet, da det store datamaterialet ble for omfattende og utfordrende å håndtere. Det førte til at interessante opplysninger og erfaringer fra spillerne ikke ble tatt med, men det ble forsøkt å inkludere det mest relevante og nyttige for å besvare forskningsspørsmålet.

- 5) *Definere og navngi temaene.* Det er nødvendig å gi de ulike temaene egne og unike navn, slik at det blir lettere å skille dem fra hverandre. Forskeren kan da også studere sammenhenger mellom temaene, siden deres særegne navn hindrer at temaene overlapper hverandre (Braun & Clarke, 2006). Navnene på hovedtemaene ble definert på bakgrunn av intervjuguiden, hvor de forhåndsbestemte temaene bidrar til å skille innholdet på en fornuftig og hensiktsmessig måte. De tilhørende undertemaene under hvert hovedtema ble definert etter hva som kom frem i intervjusamtalen (se figur 2).
- 6) *Rapportering.* Analysens siste fase involverer den ferdige analysen og utformingen av prosjektet, som innebærer at alle temaene er definert og ferdigutviklet (Braun & Clarke, 2006). I den siste fasen blir dermed forskningsresultatene presentert og diskutert. Her vil spillernes perspektiv om forholdet til treneren bli beskrevet og drøftet, hvor sitater fra intervjuene danner utgangspunktet for å gi en forklaring på de temaene som er bestemt i analysen.



Figur 2: Inndeling av hoved- og undertema.

3.8 Kvalitetskriterier

For at studien skal fremstå som troverdig er det viktig at forskningen utføres på en forsvarlig og korrekt måte (Yin, 2016). Begrepene reliabilitet, validitet og overførbarhet brukes ofte som indikatorer for å vurdere studiets troverdighet og kvalitet (Tjora, 2021).

3.8.1 Reliabilitet

Begrepet reliabilitet handler om hvorvidt forskningen er gjennomført på en tillitvekkende og pålitelig måte (Thagaard, 2018). Innenfor kvantitativ forskning refererer reliabilitet til om en annen forsker vil få like resultater hvis de anvender den samme forskningsmetoden.

Repliserbarhet er derimot ikke like relevant å anvende som et kriterium i kvalitative metoder, fordi det er mer utfordrende å «reprodusere» forskningen. Forskere som jobber kvalitativt utvikler forskjellig oppfattelse og forståelse av dataene (Thagaard, 2018). Det betyr at en annen forsker mest sannsynlig vil få noen andre resultater hvis man bruker samme fremgangsmåte og metode som denne studien. Blant annet kan det handle om at forskere har ulik tilnærming til forskningsprosessen, stiller andre oppfølgingsspørsmål eller tolker utsagnene på en annen måte enn den opprinnelige forskeren.

Istedenfor hevder Thagaard (2018) at reliabilitet burde knyttes til hvordan forskeren gjør rede for utviklingen av dataene i forskningsprosessen, som innebærer konkrete beskrivelser av fremgangsmåten i datainnsamlingen. Silverman (2015) argumenterer for å gjøre forskningsprosessen «transparent», som vil styrke studiets reliabilitet. Det betyr at valg av analysemetoder og strategier beskrives detaljert. For å tilfredsstille kravet om reliabilitet gis det i metodekapittelet konkrete og detaljerte beskrivelser av hele forskningsprosessen. Blant annet er det utført et pilotintervju for å sikre at spørsmålene i intervjuguiden er godt formulerte, pluss forstående og dekkende for de temaene som tas opp. Intervjuguiden er også lagt til som vedlegg (Vedlegg 1), som øker leserens innsikt og studiens gjennomsiktighet. Rekrutteringen av intervjupersonene er også belyst på en åpen og transparent måte, hvor jeg begrunner deres deltakelse i form av disse inklusjonskriteriene. I selve gjennomføringen av intervjuene med de kvinnelige fotballspillerne forsøker jeg å stille åpne spørsmål, som kan gi gode og utfyllende svar. Da får de muligheten til å snakke fritt rundt de ulike temaene. Det er med på å utelukke ledende spørsmål, som kan svekke studiens objektivitet og pålitelighet.

I transkriberingen av intervjuene gis det nøyaktige gjengivelser av det personene forteller. Det er mulig fordi det ble tatt lydopptak av intervjuene. Da kan forskeren høre gjennom samtalene flere ganger for å forsikre seg om at man har en riktig forståelse av innholdet. Lydopptakene bidrar også til at datainnsamlingen i liten grad preges av forskerens egne oppfatninger, hvor forskere som noterer ned selv har en tendens til å rekonstruere utsagn og hendelser (Thagaard, 2018). I presentasjonen og diskusjonen av forskningsfunnene kommer det tydelig frem hva som er sitater fra intervjupersonene, og hva som er forskerens egne tolkninger og vurderinger. Sitatene er for eksempel satt i anførselstegn eller kursiv, som gjør det lettere for leseren å skille mellom intervjupersonenes utsagn og forskerens egne tolkninger av funnene. Seale (2007) understreker viktigheten av å skille mellom «primærdata» og forskerens fortolkninger for å styrke studiets reliabilitet. En mulig svakhet ved denne primærdataen er at vi ikke kan være helt sikre på om intervjupersonene snakker helt sant eller ikke (Atkinson, 2015). I tillegg kan det oppstå situasjoner hvor enkelte forteller det de tror forskeren ønsker å høre, enten for å fremstille seg selv i et bedre lys eller for å overbevise forskeren om noe (Thagaard, 2018). Hvis dette er tilfellet vil påliteligheten til studiet svekkes.

3.8.2 Forskerens rolle og posisjon

I utviklingen av dataene har også forskerens posisjon betydning for studiets reliabilitet (Thagaard, 2018). Forskerens forståelse av temaene som studeres vil kunne påvirke tolkninger og analyser av forskningsresultatene. Denne forforståelsen baserer seg i all hovedsak på referanser og erfaringer som forskeren har tilegnet seg i forkant av datainnsamlingen (Malterud, 2017). På bakgrunn av at forskeren selv har spilt fotball i en årrekke, så har en noen egne erfaringer og tanker rundt hvordan unge fotballspillere opplever forholdet til sin trener. Siden forskeren har en formening om denne tematikken i forkant av forskningsprosessen, så kan det hende at noen av spørsmålene i intervjuguiden og enkelte tolkninger av resultatene preges av at en har en viss kjennskap til feltet fra før av. Derfor har en forsøkt å sette til side egne tanker, oppfattelser og erfaringer under hele forskningsprosessen for å styrke studiets troverdighet. Det innebærer blant annet at en ikke overser det som er ulikt fra vår egen forståelse og erfaring (Thagaard, 2018).

Likevel er denne studien utført på et fotballmiljø som forskeren i utgangspunktet kjenner lite til. Utøverne spiller på et høyere nivå enn det en selv har gjort. Forskeren har heller ingen kontakter innenfor dette miljøet, som gjør at en ikke har noen kjennskap eller relasjon til de rekrutterte intervjupersonene. I tillegg er forskningen rettet mot kvinnelige fotballspillere. Et

slikt miljø har en aldri vært involvert i tidligere, som bidrar til lite erfaring og kunnskap på det området. På grunn av at forskeren undersøker et ukjent fotballmiljø, så tror en at tidligere erfaringer som fotballspiller i liten grad vil gjenspeiles i tolkningene av forskningsfunnene, og i andre deler av studiet. Det er med på å styrke reliabiliteten til studien.

Reliabiliteten til forskningen avhenger også av forskerens egenskaper, som eksempelvis kjønn (Thagaard, 2018). Det er knyttet noen utfordringer til at en mannlig forsker undersøker et kvinnemiljø. En av utfordringene kan handle om manglende gjensidig forståelse av temaene som diskuteres når forsker og intervjuperson er av ulikt kjønn (Thagaard, 2018). For eksempel kan det dreie seg om at menn og kvinner kan ha ulike opplevelser og erfaringer rundt temaene som tas opp, som naturligvis vil spille inn på hvordan ulike situasjoner og utsagn tolkes. De kvinnelige fotballspillerne føler seg kanskje ikke heller like komfortable med å åpne seg opp for en mannlig intervjuer, som spesielt kan være utfordrende hvis intervjusamtalen kommer inn på sårbare eller vanskelige temaer. Å fortelle om episoder hvor intervjupersonen føler seg dårlig behandlet eller trakassert av treneren sin, kan for eksempel være krevende for enkelte. For å sikre god kvalitet på intervjuet er det dermed avgjørende at forskeren skaper en trygg og tillitsfull atmosfære. Å vise forståelse for andres situasjon og stille de «rette» spørsmålene fremheves som betydningsfullt for å få intervjupersonene til å åpne seg opp (Thagaard, 2018).

Det er også viktig å reflektere over hvordan kjønn og makt kan påvirke intervjupersonenes fortellinger. Muligens føler spillerne at de må ordlegge seg på en annen måte i møte med en mannlig intervjuer. For eksempel kan det være at noen ikke ønsker å bli konfrontert med kritiske bemerkninger eller spørsmål fra intervjueren, som fører til at de innretter og tilpasser svarene sine for å unngå å havne i slike situasjoner. Nyttige opplysninger rundt relasjonen mellom trener og spiller kan dermed i verste fall gå tapt.

3.8.3 Validitet

Validitet handler om gyldighet av de tolkningene forskeren gjør av datamaterialet, og i hvor stor grad forskningen måler det den faktisk ønsker å undersøke (Thagaard, 2018). For å styrke validiteten kan vi begrunne våre tolkninger og analyser av dataen gjennom teoretiske perspektiver og tidligere forskning (Silverman, 2015; Tjora, 2021). Gjennom redegjørelsen av teorikapittelet, som også inkluderer tidligere forskning på trener-utøver relasjonen, får leseren innsikt i hva forskningsspørsmålene tar utgangspunkt i. Thagaard (2018) hevder det er gunstig å inkludere tidligere forskning i teorikapittelet fordi validiteten vil styrkes dersom forskeren er kritisk til hva tolkningene av resultatene baseres på. I diskusjonskapittelet anvendes denne

teorien og tidligere forskningen i kombinasjon med intervjupersonenes utsagn når tolkninger og analyser utføres. Når en påstand om forskningsresultatene fremmes, så begrunnes det dermed med å vise til teori og/eller relevant litteratur på det aktuelle fagfeltet. Å gjøre det på denne måten viser at forskeren forholder seg både faglig og nøytral i arbeidet med dataene.

Utarbeidelsen av intervjuguiden er en annen ting som kan styrke validiteten. Teorikapittelet ble skrevet før utformingen av intervjuguiden. Det innebærer at spørsmålene i intervjuguiden tar utgangspunkt i det som blir gjort rede for i teorikapittelet. Det fører til at guiden består av noen forhåndsbestemte temaer, som kan tenkes å øke sannsynligheten for at vi får svar på det vi faktisk ønsker å utforske. Da denne intervjuguiden ble opprettet, så var veileder en aktiv del av prosessen. Et utkast av guiden ble sendt inn til veileder, som kommenterte hva som kunne endres for å gjøre den enda bedre. Thagaard (2018) hevder validiteten styrkes ved å rådføre seg med en «kritisk kollega». Analyser av dataene og andre avgjørelser er også blitt diskutert med veileder i løpet av forskningsprosessen.

En annen viktig dimensjon ved validitetsbegrepet knytter seg til om forskerens vurderinger og tolkninger samsvarer med virkeligheten (Thagaard, 2018). For å sikre at det ikke var noen uklarheter eller misforståelser mellom forsker og intervjuperson, så fikk intervjupersonene anledning til å se igjennom sine utsagn i ettertid. Den transkriberte teksten ble derfor sendt til hver enkelt, som kunne gjennomgå teksten for seg selv, og komme med kommentarer til eventuelle endringer av teksten. Det er også noen utfordringer knyttet til transkriberingen, i tilfeller hvor tale omskrives til tekst. Faktorer som kroppsspråk og stemmeleie går blant annet tapt under transkriberingen, noe som kan føre til at enkelte av intervjupersonenes utsagn feiltolkes av forskeren. Andre faktorer som et punktum eller komma på feil plass kan gi utsagnene en helt annen betydning enn det var ment som. Derfor er det gitt en detaljert beskrivelse av hvordan transkriberingen er utført, for å være åpen om hvordan denne prosessen foregikk.

3.8.4 Overførbarhet

Overførbarhet dreier seg om hvorvidt kunnskapen forskeren tilegner seg i et studie kan overføres til andre situasjoner eller studier (Kvale & Brinkmann, 2015). Det er forskerens tolkninger av forskningsresultatene som danner grunnlaget for denne overførbarheten (Thagaard, 2018). Denne studien bygger på et utvalg av unge kvinnelige toppfotballspillere, så funnene og tolkningene fra studien kan dermed være representative og ha overføringsverdi til denne populasjonen. Samtidig er det bare forsket på et lite utvalg av populasjonen. Det

mindre utvalget kan forsvares ved at det ikke er utvalgsstørrelsen som er det mest avgjørende for å besvare problemstillingen i kvalitative studier. Informasjonen som deltakerne kommer med gjennom sine fortellinger er viktigere (Thagaard, 2018).

Deltakerne er også bare rekruttert fra ett område og én klubb i Norge. Utvalgsstørrelsen og de lokale forholdene kan potensielt bidra til å svekke overførbarheten. For eksempel kan det være at det er etablert en bestemt kultur i den klubben som skiller seg fra andre fotballklubber i Norge, noe som kan påvirke deltakernes forhold til treneren. De seks deltakerne i denne studien har også den samme treneren, noe som kan bidra til at vi får noenlunde like svar rundt deres opplevelse av treneren. Det kunne for eksempel vært interessant å intervju noen andre spillere i en annen klubb, for å studere om deres opplevelse av forholdet til treneren skiller seg fra den klubben forskeren tar for seg, og eventuelt hva som er årsakene til det. Samtidig vil det bli spennende å utforske om de seks deltakerne deler like tanker og opplevelser om forholdet til den samme treneren. Å se om de har ulik oppfattelse av trenerens personlighet og trenerstil, noe som kan påvirke deres relasjon til treneren, er et annet interessant aspekt som dette studie kan finne ut av. På grunn av at forskeren bare utforsker én klubb, og at alle deltakerne har den samme treneren, så er det vanskelig å være sikre på at funn fra denne studien også har tilstrekkelig overføringsverdi til andre situasjoner eller kontekster. Likevel kan det hende at andre utøvere kjenner seg igjen i deltakernes oppfattelser og beskrivelser av forholdet til sin trener, og som sitter med lignende erfaringer. Forskningen kan derfor potensielt ha overførbarhet til andre sammenhenger hvor det eksisterer en relasjon mellom utøver og trener. Det kan eksempelvis gjelde andre kvinnelige fotballspillere, eller fotballspillere generelt, men også utøvere fra andre idretter.

3.9 Etiske hensyn

Et viktig prinsipp innenfor den vitenskapelige forskningen er at alle forskere må forholde seg til de etiske retningslinjene. Eksempler på slike retningslinjer er blant annet informert samtykke, konfidensialitet og vurdere ulike konsekvenser av å bidra i et forskningsprosjekt (Thagaard, 2018). De etiske retningslinjene henviser til at forskeren må utvise nøyaktighet og redelighet i presentasjonen av forskningsfunnene, samt hvordan forskeren vurderer andres arbeid (Thagaard, 2018). Redelighet refererer blant annet til at forskeren må unngå plagiat. Det er dermed viktig å oppgi kildene som brukes, og føre nøyaktig og riktig kildehenvisning i forskningen (NESH, 2021). I dette forskningsprosjektet er kildehenvisningene ført opp etter APA 7th sine standarder og retningslinjer. Det innebærer at alt av kilder som benyttes i

forskningen, som for eksempel litteratur, teoretiske perspektiver og tidligere forskning, er henvist etter denne malen.

3.9.1 Personopplysninger og informert samtykke

Forskningsprosjekter som har nær kontakt mellom forsker og deltaker, som ved intervju, tilegner forskeren seg data som kan knyttes til deltakerne (Thagaard, 2018). Ettersom dette forskningsprosjektet innebærer behandling av personopplysninger, så er det meldepliktig. Meldepliktige prosjekter må sende inn en søknad til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). NSD vurderer deretter om prosjektene følger de gjeldende forskningsetiske retningslinjene (Thagaard, 2018). For å få en vurdering av om personopplysningene var tilstrekkelig ivaretatt, så ble det sendt inn et meldeskjema til NSD i forkant av datainnsamlingen. Skjemaet inneholder blant annet informasjon og beskrivelse av prosjektets formål, kort redegjørelse av teori, metodebeskrivelse, intervjuguide og informert samtykke. NSD godkjente prosjektet 13.02.2023 (Vedlegg 2).

Informert samtykke handler om at forskningsdeltakerne informeres om forskningens formål, forskningsdesignets hovedtrekk og følgene av å ta del i prosjektet. Denne informasjonen fører til at deltakerne kan ta en nøyere vurdering av om de ønsker å delta og gi sitt samtykke (NESH, 2021). Siden dette forskningsprosjektet innehar personopplysninger må det innhentes samtykke fra forskningsdeltakerne (NESH, 2021). I god tid før selve intervjuet fikk dermed hver deltaker tilsendt et eget informasjonsskriv og informert samtykkeskjema (Vedlegg 3), for å gi de tilstrekkelig med tid til å vurdere egen deltakelse. Dette samtykkeskjemaet inneholder informasjon om hvilke krav og rettigheter deltakerne har, nødvendig informasjon om forskningsprosjektet og hvilke etiske hensyn som tas. Blant annet formidles det at alle deltakere står fritt til å trekke seg når som helst fra prosjektet, at det er frivillig å delta og at deltakerne er anonymiserte.

3.9.2 Konfidensialitet

Konfidensialitet handler om at forskeren må behandle den innsamlende informasjonen om personlige forhold fortrolig og konfidensielt. Det innebærer at forskeren aidentifiserer personlige opplysninger, samt at formidling og publisering av datamaterialet er anonymisert (NESH, 2021). Dette etiske grunnprinsippet referer dermed både til at deltakerne forblir anonyme i presentasjonen av forskningsresultatene, og at deltakeres personopplysninger lagres på forsvarlig vis (Thagaard, 2018). For å beskytte forskningsdeltakernes identitet ble

det anvendt pseudonymer i transkriberingen av intervjuene (Thagaard, 2018). Deltakerne omtales derfor bare som «spiller» med tilhørende tall for å kunne skille dem fra hverandre. Deres fotballklubb nevnes heller ikke ved navn for å gjøre det vanskeligere å identifisere deltakerne. På grunn av at spillerne har dialekt, som potensielt kan være avslørende eller identifiserbart, ble alle intervjuene transkribert på bokmål. Alle transkripsjonene og videoopptakene ble også trygt lagret på forskerens datamaskin, hvor datamaterialet er passordbeskyttet. NESH (2021) påpeker at det er viktig å vurdere hvor lenge det er nødvendig å lagre personidentifiserte opplysninger. Personopplysningene ble derfor slettet ved prosjektets slutt, da forsker ikke lenger hadde behov for disse opplysningene.

3.9.3 Konsekvenser for deltakelse i forskningsprosjektet

Selv om det gjennom hele forskningsprosessen er tatt hensyn til de etiske retningslinjene, kan det oppstå mulige konsekvenser av å delta i forskningen. Forskeren har derfor et etisk ansvar for å beskytte integriteten til deltakerne ved å forsøke å unngå at forskningsprosjektet medfører skade eller andre uheldige negative konsekvenser for dem (Thagaard, 2018). For å redusere sannsynligheten for uheldige konsekvenser ved deltakelse er forskningsdeltakerne lite involvert utover det å gjennomføre intervjuet. Utover selve intervjuet har de bare vært nødt til å lese informasjonsskrivet, signere dette samtykkeskjemaet og se gjennom transkripsjonen ved ønske.

En annen mulig konsekvens av å delta er at kvalitative studier kjennetegnes av både åpenhet og intimitet, som kan få forskningsdeltakerne til å gi opplysninger som de muligens senere vil angre på (Kvale & Brinkmann, 2015). Deltakerne fikk dermed muligheten til å lese gjennom transkripsjonen for å forhindre at uønskede utsagn fra intervjusamtalen ble tatt med i forskningen. Selv om dybdeintervjuene i dette prosjektet fører til at deltakerne åpner seg opp og er personlige, så forholder forskeren seg til de temaene som er relevante for å besvare forskningsspørsmålet. Det innebærer at forskeren ikke forsøker å dra ut mer informasjon fra deltakerne ved å spørre om personlige ting som ikke har noe med forskningsprosjektet å gjøre. Da opprettholder også forskeren en viss distanse til deltakeren, som kan gjøre det lettere å være nyansert i tolkningen av de kvalitative dataene (Thagaard, 2018). Kvalitativ forskning representerer en rekke etiske problemstillinger som medfører at forskeren må vise moralsk ansvarlighet i løpet av hele forskningsprosessen (Thagaard, 2018). Derfor er de etiske dilemmaene nøye vurdert i arbeidet med både intervjuguiden, intervjusamtalene, transkriberingen og dataanalysen.

4.0 Resultater og diskusjon

Formålet med denne studien er å utforske unge kvinnelige fotballspillers opplevelser og erfaringer rundt deres forhold til treneren. Det innebærer blant annet å studere hvordan ferdighets- og prestasjonsutviklingen og spillernes motivasjon påvirkes av relasjonskvaliteten med treneren. Det inkluderer også å undersøke utviklingen i forholdet mellom trener og utøver gjennom tiden de har kjent hverandre. Basert på intervjuguiden og det teoretiske rammeverket, samt hva som kommer frem i intervjuene, så er resultatene og diskusjonen delt inn i tre hovedkategorier med påfølgende underkategorier: «Trener-utøver relasjonen», «transformasjonsledelse» og «trener-utøver forholdets utvikling over tid» (se figur 2).

4.1 Trener-utøver relasjonen

4.1.1 Nærhet

Nærhet handler om å føle den følelsesmessige nærheten med hverandre i trener-utøver forholdet (Jowett & Ntoumanis, 2004). De fleste spillerne forklarer at de har et godt forhold til treneren, og beskriver det som et typisk «trener- og spillerforhold». «Spiller 2» beskriver det slik: «Treneren gjør sin jobb med å utvikle fotballspilleren han er treneren for. Jeg gjør jo det jeg får beskjed om». Dette sitatet fremhever at trener-utøver forholdet i stor grad baserer seg på at treneren gir instruksjoner, og spilleren utfører de instruksjonene som gis. Forholdet er dermed nokså avklart og overordnet, der det kan se ut til at treneren setter premissene for hvilket forhold de vil få. Det virker som at det først og fremst er et profesjonelt forhold mellom trener og spillere. Samtidig beskriver deltakerne at det er en avslappet tone mellom dem. Den avslappede tonen mellom trener og spiller handler blant annet om at treneren er litt useriøs og bruker mye humor.

Han er jo veldig tullete og sånt da. Han dro jo den seriøse spøken på oss etter to uker... så satt han veldig seriøst inne i garderoben og vi alle var jo livredde, så sa han at han var skikkelig skuffa og bla bla bla. Men så var det liksom bare at vi hadde gitt spillerbot til ham og ikke en annen, og alle ble lettet fordi vi trodde vi hadde gjort noe skikkelig galt. (Spiller 4)

Her kommer trenerens væremåte tydelig frem, hvor det ikke tok lang tid før han var varm i trøya og dro frem en spøk overfor spillergruppa. Bruk av humor har vist seg å ha positiv effekt på hvor godt likt treneren er av utøverne. Trenere som benytter humor i sin coaching har også bedre kommunikasjon med sine utøvere, samt indirekte kan forbedre utøvernes

innsats og prestasjon (Grisaffe et al., 2003). En annen deltaker påpeker at treneren er flink til å skille mellom å være artig og seriøs: «Da han kom inn så var han litt sånn sjenert da. Tok ikke så stor plass, men var veldig sånn artig i garderoben og streng når man må» (Spiller 4). Vi ser her at treneren er bevisst på i hvilke situasjoner han må være streng for å få frem sitt budskap til spillergruppa, og i andre situasjoner hvor han for eksempel kan fortelle en vits. Det virker som treneren er dyktig til å identifisere når spillerne trenger at han er deres trener, og når han ikke behøver å styre eller kontrollere spillerne, hvor treneren heller kan by mer på seg selv. En trener i studiet til Ronglan og Aggerholm (2014) forteller at en kombinasjon av å demonstrere faglig kompetanse og vise sin menneskelige side er effektivt for å få et godt forhold til sine utøvere. Ifølge denne treneren gir det et bedre utgangspunkt for å interagere med utøverne ved å kunne smile, fleipe og være mer uformell, og ikke bare være streng og alvorlig hele tiden.

Selv om treneren bruker mye humor i sin jobb, som kan bidra til å skape et trygt og godt miljø, så svarer flere av deltakerne at de ikke har et spesielt nært eller åpent forhold til han. Det trekkes frem flere grunner til at de ikke har et så nært forhold med treneren. Den ene årsaken kan knyttes til utøvernes personlighet: «Hvis det er noe som plager meg, så holder jeg det vanligvis for meg selv egentlig, det er jo min personlighet da» (Spiller 2). I dette tilfellet kommer det frem at den manglende nærheten i trener-utøver forholdet først og fremst skyldes at hun ikke liker å åpne seg opp og fortelle om de tingene som plager henne. Dermed får ikke treneren engang muligheten til å prøve og bygge en nærmere relasjon med denne spilleren. En annen deltaker svarer dette rundt den manglende nærheten med treneren:

Det er ikke all informasjon jeg ønsker å snakke med trener om. Så det er jo litt blandet, men han er nok åpen for å snakke om nære og sånne ting, men jeg føler liksom ikke at det har noe med trenerens jobb da. (Spiller 3)

Ifølge deltakeren er treneren mottakelig og åpen for å ha slike samtaler, men hun ser ikke noe behov for å snakke med treneren som omfatter nære ting. Hun tenker det ikke er naturlig å dele denne informasjonen med ham, siden hun hevder det ikke er relevant eller inngår som en del av jobben hans som trener. Utsagnet viser oss at deltakeren ikke har et slikt type forhold eller relasjon til treneren hvor det er naturlig å ha denne nærheten. Jowett og Cockerill (2003) rapporterer at trener-utøver forhold som mangler litt av den følelsesmessige nærheten har negative konsekvenser for idrettsutøverne. De påpeker blant annet at det går utover utøvernes prestasjoner, og at dem får mindre tro på egne evner og ferdigheter.

De aller fleste erfarer at de kan være åpne og nære med treneren når det kommer til fotballdelen, men ikke det som foregår utenfor idretten. Det de synes er spesielt vanskelig å snakke med treneren om, handler for det meste om personlige og følelsesmessige ting: «Det er jo kanskje litt sånn følelsesmessige ting da. Hvis man har en tung periode eller noe sånt så er det kanskje ikke like lett å snakke om det da» (Spiller 5). Denne spilleren synes det er utfordrende å ta opp tunge ting som preger hennes hverdag, og velger ofte å holde sine tanker for seg selv. Andre deltakere nevner for eksempel at det kan være vanskelig å være åpne om ulike problemer knyttet til menstruasjon, mens andre trekker frem at det kan være sårt å snakke om familiære problemer. Enoksen et al. (2014) presiserer at det emosjonelle båndet i trener-utøver forholdet styrkes ved å ta del i utøverens liv, både det som skjer innenfor og utenom idretten. De fremhever at utøverens ferdighets- og prestasjonsutvikling har en tydelig sammenheng med hvordan de føler livet deres er. Det at deltakerne ikke opplever å ha denne nærheten med treneren om det som skjer utenfor idrettsarenaen, kan derfor være en potensiell barriere for utviklingen av deres ferdigheter og prestasjoner.

Samtidig forteller «spiller 4» at hun i større grad kunne åpne seg opp til sin forrige trener: «Vi har ikke en sånn type relasjon. Og det hadde jeg jo igjen med min forrige trener, så det savner jeg litt.» Her svarer spilleren at hun ikke har den relasjonen med nåværende trener hvor det snakkes om åpne og nære ting. Hun savner dermed litt det nære og tette båndet hun hadde med sin forrige trener, der de også snakket om det som foregikk utenfor fotballen. Det at hun ikke opplever relasjonen til den nåværende treneren som nær rundt disse tingene, bidrar også ifølge henne til at relasjonen svekkes litt. Spilleren understreker også at det er litt godt at man kan glemme av det som foregår utenfor banen når en er på trening. Hun synes det er befriende at det eksisterer et skille mellom idretten og privaten, hvor hun kan koble ut og slippe å tenke på alt som plager henne utenfor idretten.

Samtidig er det veldig deilig at når vi er på trening så er vi bare på trening, og det er bare det miljøet liksom. Det er ikke så mye om skole og det som skjer på privaten, det er litt delt. (Spiller 4)

En annen mulig forklaring på at trener og spillere ikke er så nær, som trekkes frem av flere, handler om trenerens kjønn. Siden de har en mannlig trener, så tenker «spiller 1» at det kan ha noe å si for hvorfor hun ikke er så nær treneren, uten at hun klarer å sette ord på hvorfor hun tenker akkurat det. Andre spillere nevner at de tidligere hadde en kvinnelig trener som var mer opptatt av det følelsesmessige hos dem. Den kvinnelige treneren forstod dermed spillerne på en annen måte enn nåværende trener, og hadde av den grunn et tettere bånd med spillerne.

Vi har jo hatt en kvinnelig trener tidligere, så det er på en måte at dem klarer kanskje bedre å sette seg inn i hva vi føler og opplever ting enn mannlige trenere gjør, fordi det er jo forskjeller mellom gutter og jenter, gjerne spesielt følelsesmessig og sånt da.

(Spiller 5)

I dette utdraget reflekterer deltakeren rundt hva som er forskjellen mellom å ha en kvinnelig og mannlig trener. Det fremheves at det muligens var enklere for den forrige treneren å sette seg inn i jentenes tanker og følelser, på bakgrunn av at de deler samme kjønn. Den forrige treneren kan derfor kjenne seg igjen i situasjoner som de kvinnelige fotballspillerne møter på, og i enda større grad ha forståelse for hva det gjør med dem. Dette er i tråd med forskningen til Hovden og Tjønnedal (2019) rundt kjønnsfordelingen i trener-utøver forholdet. Forskerne beskriver at kvinnelige trenere virker å ha en dypere forståelse for de kvinnelige utøvernes situasjon og følelser. Det fører til at utøverne opplever det som lettere å utvikle et nærere bånd til kvinnelige enn mannlige trenere. Det kommer også frem gjennom intervjuene at den kvinnelige treneren var mer integrert i spillergruppa, siden hun var spillende trener og delte garderobe med dem: «Hun fikk oss liksom til å ha den garderobekulturen. Hun var da jente selv, så hun var med å dusje med oss og hadde masse sosiale aktiviteter med hele laget» (Spiller 2). At treneren er i den samme garderoben som spillerne på laget, fører jo automatisk til at det blir lettere å komme tettere innpå dem. Det blir derfor en annen dynamikk i trener-utøver forholdet. Et par av deltakerne påpekte at denne garderobekulturen de hadde med den tidligere treneren, som de naturligvis ikke har med nåværende trener, bidro til å skape en nærere relasjon mellom trener og spiller.

Selv om spillerne ikke opplever å ha den samme nærheten med treneren de har nå, så føler de at treneren ser dem både som idrettsutøvere og mennesker:

Jeg føler at jeg blir sett på som begge deler. Det er jo fokus på fotballen når vi er på trening, men de spør jo hvordan det går på skolen og om vi har noen prøver. Det er jo samtaler om oss spillere som mennesker også. De spør hva vi holder på med og er interesserte i å høre hva vi gjør når vi ikke spiller fotball også. Jeg føler jeg blir sett på som begge. (Spiller 3)

Dette sitatet fremhever at treneren ser denne personen både som idrettsutøver og menneske. Det viser at treneren ikke bare har fotballen og treningen som det eneste fokuset, men at han også er interessert i å bli bedre kjent med mennesket bak utøveren. Ved at treneren er nysgjerrig på å få vite hva spillerne gjør utenom fotballen, så fører det til at de lærer

hverandre bedre å kjenne, samt at trener-utøver relasjonen styrkes. Becker (2009) bekrefter at å bli godt kjent med utøverne sine er noe av det viktigste i et trener-utøver forhold. Ved at treneren også blir kjent med utøverne på det personlige plan, så fører det blant annet til at treneren kan relatere seg til utøverne, samt at det blir lettere å forstå og imøtekomme utøvernes behov. En annen av deltakerne i studien eksemplifiserer trenerens menneskelige evner ved å si dette:

Han spør jo gjerne hvordan det går da. Han vil at vi skal ha det bra da. Det er ikke bare fotball hele tiden. Vi har jo ikke respekt for hverandre bare på grunn av at han er treneren min... Vi kan også ha en åpen samtale da. (Spiller 6)

Det som nevnes her viser at treneren bryr seg om spillerne og ønsker deres beste, for eksempel ved å ha åpne samtaler for å få vite hvordan en har det. Jowett (2005) fremhever at trenere som legger til rette for åpne samtaler, som for eksempel kan handle om utøvernes daglige aktiviteter, har lettere for å utvikle en pålitelig relasjon med sine utøvere. «Spiller 6» trekker jo også frem at denne respekten hun har for treneren ikke bare er på grunn av trenertittelen, men også fordi han er dyktig på det som har med det menneskelige å gjøre. Ifølge spilleren fører det til en nærere og tettere relasjon med treneren, hvor det også bygges opp en større tillit mellom dem.

4.1.2 Forpliktelse

I trener-utøver relasjonen vil trenerens og utøverens evne til å vise forpliktelse påvirke graden av engasjement og gjennomføringsevne i treningsprosessen (Jowett, 2017). Forpliktelse kan også knyttes til om trenere og utøvere er i stand til å fortsette sitt idrettslige forhold, på tross av at de opplever både gode og utfordrende perioder (Jowett & Ntoumanis, 2004). Alle spillerne er enige i at treneren viser forpliktelse og stort engasjement overfor spillergruppa. Deltakerne tilhører et toppsatningslag, der både spillere og trenerteam har ambisjoner om å rykke opp, så det er ifølge spillerne en tidkrevende jobb som forplikter at treneren bruker mye av tiden sin på å utvikle laget, og gjøre dem mer konkurransedyktige. «Spiller 5» illustrerer denne forpliktelsen ved å si dette om treneren: «Det er jo det at de bruker mye av fritida si da på å planlegge treningene og analysere kampene nøye, og sette av tid i forkant av trening for å gå igjennom helgas kamp.» Dette sitatet fremhever trenerens store engasjement for jobben sin, hvor han legger ned mye tid i forberedelser og planlegging av treninger og kamper. For eksempel brukte treneren mye av fritida si på å sette opp en nøye og gjennomtenkt plan for å optimalisere spillernes forberedelser før sesongstart, som også inkluderte å kontakte aktuelle

lag for å sikre god kvalitet på treningskampene. Det førte til at laget fikk mange treningskamper mot god motstand, som gjorde spillerne sterk i troen på at de var rustet for en ny sesong. Spillerne føler også at tiden som brukes på å analysere kamper av trenerteamet er til stor hjelp for lagets utvikling. Det at analysene er så solide og gjennomførte, forsterker inntrykket rundt trenerens dedikasjon og forpliktelse. En av deltakerne i studiet til Trzaskoma-Bicsérdy et al. (2007) påpeker at et høyt nivå av dedikasjon for både trening og idrett er nødvendig for å kunne levere gode prestasjoner. Det er også avgjørende at både trenere og utøvere tar ansvar og viser forpliktelse, ellers blir forholdet ineffektivt, og da blir det vanskelig å oppnå suksess.

Dette engasjementet kommer også klart frem på treningsfeltet, spesielt når treneren gir instruksjoner og tilbakemeldinger. Spillerne forteller at han er veldig «på» hele tida, hvor han er ekstremt aktiv og engasjerende i sin coaching. «Spiller 6» uttrykker det slik: «Han er veldig ivrig. Han er glad i å være med, og viser gjerne. Det virker som han er veldig glad i det han gjør da, at det er det han har lyst til liksom». Trenerens forpliktelse kommer tydelig frem gjennom hans aktive instruering, og hans engasjerende væremåte og kroppsspråk på feltet, noe som fører til at spillerne opplever at han virkelig ønsker å bidra til å utvikle disse spillerne. At treneren er så ivrig er ifølge spilleren positivt, i den forstand at treneren viser overfor hele spillergruppa at han liker det han holder på med. Hans aktive, forpliktende og engasjerende trenerstil er i tråd med Vallerand et al. (2003) sin definisjon av lidenskap. De knytter dette begrepet til en aktivitet en liker, synes er viktig og investerer mye tid og innsats i. Deltakernes utsagn ovenfor om trenerens engasjement og forpliktelse er i tråd med lidenskapsbegrepet, noe som indikerer at han har lidenskap for fotball. I forskningen til Lafrenière et al. (2011) finner de ut at harmonisk lidenskapelige trenere har en positiv effekt på relasjonskvaliteten mellom trener og utøver. Denne formen for lidenskap påvirker også indirekte utøvernes velvære (lykke). Andre deltakere i denne studien oppfatter også treneren som veldig engasjerende og aktiv. Det nevnes av flere at trenerens aktive tilstedeværelse viser at han har lyst til å få til noe med dette laget, og dermed skapes en større tro innad i laget om at det er mulig å oppnå målsetningene for sesongen.

I noen tilfeller synes enkelte av deltakerne at treneren kan dra dette engasjementet litt for langt, eksemplifisert gjennom dette sitatet av «spiller 4»:

På treningsfeltet synes jeg han faktisk er litt for aktiv. Han er jo alltid med og sånn, og når vi mangler en spiller så er han med å spille, og det er noe jeg ikke liker. Da får han veldig overtenning og tar over litt treninga. Da kan han heller sitte på benken.

Dette utsagnet er et godt eksempel på hvor stort engasjement treneren viser på treningsfeltet, men hvor det enkelte ganger oppleves som at treneren er i overkant ivrig på å være med i øvelser og spillsekvenser. Da opplever denne spilleren at treneren blir litt for dominerende og synlig på treningen, og ønsker heller at han holder seg på sidelinja og instruerer spillerne. Flere andre deltakere forteller at trenerens engasjerende vesen fører til at han er nokså høylytt på fotballøktene. Det påpekes blant annet at treneren er veldig «på» det å vise øvelsene, og bryte inn hvis det er noe han ser må rettes opp i. Det resulterer i at spillerne får høre det hvis kvaliteten på de ulike øvelsene ikke er godt nok. At treneren bruker stemmen og i blant kan være litt stor i kjeften, erfares ikke som negativt av spillerne. De tenker det er hans måte å vise at han er engasjert på. «Spiller 5» svarer dette når hun blir spurt om trenerens aktive coaching: «Når treneren ikke er redd for å holde tilbake, så vil jeg jo automatisk bli mer komfortabel, og da får vi jo en bedre relasjon.» Her ser vi at spilleren stiller seg positiv til at treneren tør å si fra og pirke på de tingene som kan forbedres. Det gjør at hun blir mer komfortabel i møte med treneren, og fremhever at det bidrar til å bygge en mer solid relasjon mellom dem, samt er til god hjelp for hennes egen spillerutvikling.

4.1.3 Komplementaritet

Komplementaritet beskriver i hvor stor grad trenere og utøvere evner å samarbeide med hverandre. For å ha et godt og effektivt samarbeid er det nødvendig med tydelige oppgave- og rolleavklaringer mellom trener og utøver (Jowett & Ntoumanis, 2004). Flere av deltakerne trekker frem trenerens tilbakemeldinger og instruksjoner når forskeren ber dem reflektere rundt hvordan deres samarbeid fungerer. De poengterer at han er dyktig på dette området: «Før en kamp for eksempel driver han og gir deg tips, sånn ‘du kan gjøre det’ eller du burde ‘gjøre det når du kommer i den og den situasjonen’. Den samarbeidsbiten er bra, fordi han gir meg tips underveis» (Spiller 2). For å få et godt samarbeid kreves det at treneren veileder, støtter og oppmuntrer utøverne, samtidig som at utøverne selv følger instruksjonene som gis av treneren (Jowett & Cockerill, 2003). Et annet eksempel som fremhever trenerens faglige dyktighet rundt å gi gode og nyttige tilbakemeldinger: «Det er lett å samarbeide med han fordi han er forståelsesfull, og han skjønner hva du trenger hjelp med. Han er flink til å si fra hva du trenger å gjøre bedre eller ting som du er god på» (Spiller 3).

Utsagnene fra disse to spillerne viser at treneren er flink til å observere spillernes forbedringspotensial. Det inkluderer å instruere og komme med tilbakemeldinger på områder hvor spillerne kan utvikle seg mer på. Treneren kommer dermed med konstruktive

tilbakemeldinger som spillerne føler bidrar til å heve deres egen ferdighets- og prestasjonsutvikling. Ifølge Mason et al. (2020) ser trenere på tilbakemeldinger som et nyttig verktøy for å hjelpe utøverne til å bli bedre, samt heve prestasjonsnivået deres. Samtidig virker det som at treneren også er påpasselig med å ikke være for kritisk hele tiden. Ifølge «spiller 3» kommer han også med oppmuntrende og positive tilbakemeldinger, som kan gjøre spillerne mer motiverte til å jobbe med de forbedringspunktene som treneren påpeker. I dette tilfellet handler treneren i tråd med ønsket trenerpraksis, hvor det trekkes frem i forskningen til Mason et al. (2020) at positive tilbakemeldinger gir utøverne motivasjon til å forbedre egen ytelse. En tredje deltaker uttrykker at trenerens instruksjoner og tilbakemeldinger har stor betydning for hennes spillerutvikling, der hun trekker frem at de konstruktive tilbakemeldingene gir henne en mulighet til å forbedre sine ferdigheter. Hun setter også pris på at treneren tar seg tid til å følge med og komme med gode tilbakemeldinger. Ifølge henne er det et bevis på at treneren bryr seg og ønsker at hun skal bli en bedre fotballspiller, noe som har stor innvirkning på deres relasjon.

Jeg tror det har veldig stor betydning, i hvert fall for min spillerutvikling.

Tilbakemeldinger gjør deg jo bedre hvis du klarer å endre på det du gjør feil og sånn.

Du føler deg sett når du får tilbakemeldinger på ting, og du føler treneren bryr seg og vil gjøre noe med at du skal bli bedre da. Så jeg tror det har mye å si for relasjonen mellom utøver og trener. (Spiller 4)

Lorimer og Jowett (2010) understreker også gjennom sin forskning hvor avgjørende det er at trenere følger opp sine utøvere ved å gi tilbakemeldinger og instruksjoner. For eksempel gjør det at treneren har innsikt og kontroll over utøverens treningsprosess. Det å være tett på utøverne fører også til at trenerne øker sin bevissthet og forståelse rundt utøvernes tanker, følelser og synspunkter om diverse ting (Lorimer & Jowett, 2010).

Når det kommer til å samarbeide med treneren rundt målsettinger, både individuelle mål og lagmål, så føler de kvinnelige spillerne at det fungerer godt. Ifølge en av deltakerne blir de individuelle målene bestemt i fellesskap med treneren:

Jeg vil si det er i fellesskap ja. Han er jo erfart da, så han ser jo hva som foregår på banen. Han skal jo gjerne komme med råd, men jeg vil selvfølgelig presisere hva jeg ønsker å bli bedre på. Sammen på en måte så setter vi opp hva som er mulig å få til da. (Spiller 5)

Også lagets mål bestemmes i samarbeid med spillergruppa og treneren. Det er lite konflikter eller uenigheter rundt de oppsatte målene, og spillerne opplever at dem drar i samme retning.

Jeg føler vi er ganske enige. Det vi gjorde i år var at alle spillerne skrev på en anonym side og sendte inn, sånn at trenerne så hva som var våre mål for sesongen. Vi leste det opp sammen, og så fikk vi se hva som var trenernes mål for sesongen. Det var jo ganske like mål, så vi er ganske samkjørte der. (Spiller 4)

Det som blir beskrevet ovenfor her av disse deltakerne illustrerer at trenerteamet involverer og inkluderer både hver enkelt spiller og hele spillergruppa i målsettingsarbeidet. Det viser at treneren også er interessert i å få høre og vite om spillernes tanker rundt hvilke mål de burde jobbe etter. At treneren snakker med spillerne sine, både en-til-en og i plenum, tydeliggjør at han bryr seg om spillernes tanker og meninger. Det er også tydelig at det er enighet og klarhet mellom partene rundt hvilke mål dem skal jobbe etter. Ifølge Philippe et al. (2011) er det viktig at utøverne og trenerne kommer til en felles forståelse når de diskuterer fremtidige mål. Hvis det er stor uenighet rundt målsetningene og hva som forventes av hverandre, så vil det bidra til dårligere kvalitet i trener-utøver relasjonen.

En annen deltaker trekker frem viktigheten av at det er rom og åpenhet for å luften eventuelle uenigheter med treneren, og at en etter hvert kan komme frem til en slags konsensus etter å ha diskutert disse uenighetene. «Målene er vi enige om, men vi kan jo være uenige om hvordan vi skal nå de målene. Jeg har jo ofte egne meninger, også kommer han med sitt, så kan vi diskutere litt på det og sånt» (Spiller 6). Denne spilleren forteller videre at de som oftest kommer frem til enighet etter å ha diskutert litt frem og tilbake. Den verbale interaksjonen kan ses på som en nøkkelfaktor for å oppnå gode resultater og prestasjoner. For eksempel i en studie utført av Jowett (2003) så fremhever en av hennes deltakere at utøvere og trenere ofte diskuterer ulike ting med hverandre, og at denne formen for diskusjon blir ansett som essensielt for å utvikle et vellykket trener-utøver forhold.

De kvinnelige spillerne føler at når de er blitt enige om hvilke mål de skal jobbe mot, så jobber begge parter like hardt og godt for å kunne realisere disse målsetningene:

Vi snakker om det å rykke opp og det blir snakket om nesten hver dag i garderoben, så vi skjønner at det er målet til både spillerne og treneren, for han er veldig ute etter at vi skal gjøre vårt beste. Han setter også opp mye kamper sånn at vi får mye kamperfaring før serien starter. De setter av veldig mye tid til oss jentene, så de viser at de virkelig er ute etter å gjøre forholdene lettere for oss før serien starter. (Spiller 3)

Vi ser at laget har et ambisiøst og uttalt mål om å rykke opp, og det krever stor innsats fra både treneren og spillerne. Det er også lett å få øye på at dette målet samsvarer godt med det arbeidet som begge parter legger ned i treningsarbeidet. Spillerne jobber for eksempel hardt med å forberede seg til sesongstart ved å spille mange treningskamper, mens treneren bruker mye tid på å legge forholdene godt til rette for spillerne. Her ser vi at partene komplementerer hverandre på en god måte. Det trekkes frem av flere forskere at komplementære roller og oppgaver står sentralt for å oppnå et suksessfullt forhold mellom trener og spiller, siden det fører til at både utøvere og trenere kan kanalisere den innsatsen som behøves for å nå målene som er satt på forhånd (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Meek, 2000). Dersom de skal få oppleve suksess ved å oppfylle disse målsetningene, så understreker Jowett og Cockerill (2003) at begge parter er nødt til å jobbe like hardt.

4.1.4 Kommunikasjon

Gjennom intervjuene kommer det frem at det er litt blandet hvordan deltakerne erfarer kommunikasjonen med sin trener. «Spiller 1» forklarer kommunikasjonen med treneren sin på følgende måte: «Den er bra. Jeg føler at jeg kan si ting til han dersom ting er vanskelig eller at jeg har lyst til å trene mer på noe.» En annen deltaker trekker frem dette som positivt med deres kommunikasjon: «Det er lett å ta en prat med han. Hvis det er noe du irriterer deg over kan du ta han til side og ta det opp med han. Han blir ikke fornærmet, han tåler å høre det meste» (Spiller 3). Disse sitatene fremhever at de to spillerne erfarer å ha en god og åpen kommunikasjon med sin trener. Det er stor åpenhet i deres kommunikasjonsform, hvor det oppleves at spillerne kan ta en prat med treneren hvis en har det litt vanskelig eller er noe man ikke er helt fornøyd med. Dette er i samsvar med forskningen til Trzaskoma-Bicsérdy et al. (2007), hvor det understrekes at en fri og regelmessig kommunikasjon spiller en sentral rolle for å bli kjent med utøveren, og for å få kjennskap til hans eller hennes utfordringer eller problemer. Trenere som har en god og åpen kommunikasjon med sine utøvere, hvor en kan prate om alt fra trening til mer private saker, vil også i større grad utvikle et tillitsbasert trener-utøver forhold, som igjen vil gjøre deres relasjon tettere og sterkere (Becker, 2009; Jowett, 2005). To andre spillere beskriver også kommunikasjonen som bra, men at treneren til tider er litt for lite seriøs.

Kommunikasjonen er jo bra liksom, men kanskje litt for mange ganger er det tull og litt for lite seriøsitet på visse ting. Men sånt alt over er det bra kommunikasjon. Han er en veldig tulle person, så noen ganger kunne han tatt det litt mer seriøst. (Spiller 4)

Dette sitatet fremhever at treneren har en personlighet som bærer preg av at han liker å kødde og tulle med spillerne sine, som i noen tilfeller kan være et lite hinder for deres kommunikasjon. «Spiller 4» trekker også frem som et eksempel at treneren liker å snakke og kødde mye i garderoben før kamp, og at det gjør henne stresset fordi det går utover tida til oppvarming. Spilleren forklarer at hun har kommunisert til treneren flere ganger at hun ønsker bedre tid til å varme opp, men opplever at hun ikke blir hørt eller forstått av treneren på akkurat dette. Flere forskere fremhever at den mellommenneskelige kommunikasjonen er viktig for relasjonen mellom trener og utøver, som blant annet handler om at utøverne føler å bli sett og forstått av treneren sin (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Meek, 2000). Samtidig sier «spiller 4» det ikke er et stort problem som går ut over deres forhold, men at hun kan bli litt frustrert over trenerens manglende lydighet og seriøsitet i enkelte situasjoner.

En av spillerne ser også noen positive sider ved at treneren ikke alltid er så seriøs: «Jeg tror det er bra, fordi det blir litt mer lagfølelsen og folk blir kanskje litt tryggere da, at det ikke bare er seriøst og at det går an å spørre om alt» (Spiller 6). Her poengterer hun at trenerens koddete fremtoning kan bidra til å skape en mer åpen og trygg atmosfære innad i laget, som blant annet gjør at det blir mindre skummelt å si fra eller ta opp ting. Ved at treneren demonstrerer at en ikke trenger å være så seriøs i alle situasjoner, så smitter den tankegangen over til spillerne. Avstanden mellom trener og spiller blir således mindre, hvor det oppstår mer uformelle samtaler. Treneren blir også en mer naturlig del av gruppa og laget, som også styrker lagfølelsen. «Spiller 6» understreker senere i intervjuet viktigheten av at treneren klarer å skille mellom situasjoner hvor han må være seriøs og når han kan være litt mer barnslig. Spilleren mener de uformelle samtalene er viktige med tanke på kommunikasjonen og relasjonen med treneren. Dette er i tråd med Murugeesan og Mohd Hasan (2016) sitt studie, som fremhever at å fortelle vitser eller snakke om andre temaer enn bare idrett er positivt for å utvikle en god og effektiv relasjon mellom trener og utøver. Forskerne understreker også viktigheten av at treneren er i stand til å balansere disse to rollene. Selv om det er fint å ha en vennlig og artig tone med utøverne sine, så må treneren også ha et profesjonelt forhold til dem, hvor det kommer tydelig frem at han fortsatt er deres trener (Murugeesan & Mohd Hasan, 2016).

Også et par av de andre spillerne opplever noen problematiske sider ved kommunikasjonen med treneren. «Spiller 5» ser at trenerens kjønn kan spille inn på kommunikasjonsformen.

Jeg har jo tidligere opplevd at det har vært litt dårlig kommunikasjon mellom spillere på laget og treneren, fordi at en mannlig trener ikke alltid forstår jenter og kvinner trenger den

kommunikasjonen. Det er fort gjort å overtenke da, og da er det viktig å få den feedbacken man trenger eller begrunnelser for hvorfor treneren tar den og den avgjørelsen.

Her ser vi at denne spilleren har opplevd at en mannlig trener ikke alltid klarer å sette seg inn i tankegangen hos jenter og kvinner, og der hun fremhever hvor avgjørende den kommunikasjonen er for dem. Gjennom dette sitatet kommer det frem at treneren kanskje undervurderer hvor viktig det er for det kvinnelige kjønn å få kontinuerlige forklaringer og tilbakemeldinger på ulike valg som tas. Uten disse tilbakemeldingene eller begrunnelsene begynner spilleren å overtenke i mange situasjoner, så hun kunne tenkt seg at treneren i større grad forklarer og kommuniserer hva som er tanken bak avgjørelsene som tas. Et studie som undersøker kvinnelige utøveres opplevelser og erfaringer av kvinnelige og mannlige trenere, finner blant annet ut at de fleste idrettsutøverne har en større evne til å relatere og forholde seg til de kvinnelige trenerne (Frey et al., 2006).

En av de andre deltakerne peker på et annet problem ved kommunikasjonen med sin trener, der hun rett og slett forklarer at hun har lite kontakt med treneren.

Det er ikke så ofte vi snakker med hverandre egentlig. Vi har jo jentehuset vårt, der det er stue, garderober, vaskerom og sånt... og så går jeg alltid inn i stua og hilser på treneren før jeg går i garderoben. Det er ikke så ofte jeg får snakket med han på trening. Det er bare at han gir beskjed og kanskje pirker på noe hvis jeg gjør feil. Etter trening sier jeg enten 'ha det' eller hvis det er noe han vil fortelle om... bare noe med humor eller et eller annet. Så jeg får ikke snakket så mye med han egentlig, fordi jeg føler ikke helt at jeg har det samme forholdet med han som andre spillere på laget har. Treneren vår har også noe krets og sånt med andre spillere på laget, så han snakker mye mer med dem både før, under og etter trening enn med meg og andre spillere. (Spiller 2)

Gjennom dette sitatet uttrykker denne deltakeren at hun har lite kontakt med treneren, både på og utenom treningen. Kommunikasjonen inkluderer som oftest bare de vennlige høflighetsfrasene mellom de to, men er lite prat utover det. På treningsfeltet ser vi at kommunikasjonen er mest knyttet til at treneren gir beskjeder og tilbakemeldinger på hva som kan gjøres bedre. Det er dermed mye monolog fra treneren, og lite toveiskommunikasjon mellom spiller og trener. Ifølge Jowett (2005) kan de trener-utøver forholdene som er preget av lite eller dårlig kommunikasjon resultere i mindre forståelse for hverandre, og mindre utveksling av kunnskap og informasjon mellom dem. Dette kan føre til at det blir mer

utfordrende å vedlikeholde relasjonen. Ifølge en av de andre deltakerne i studien er trenerens kommunikasjonssevner noe som trekkes frem ved den ideelle treneren:

Jeg tror det viktigste for meg ville vært at de kan snakke med spillerne sine. Å ha den kommunikasjonen mellom trener og spiller tror jeg er veldig viktig, for vi må kunne snakke med noen for å prestere godt. Hvis man klarer å ha et åpent forhold med treneren, så føler jeg det er enklere å ta til seg kritikken fra treneren. Samtidig blir det morsommere å oppleve suksess hvis du klarer å lykkes med noe som du tidligere har fått beskjed om at du må jobbe med. Det blir enda bedre for deg å lykkes da. Så jeg tror kommunikasjonen med treneren er veldig viktig for meg i hvert fall. (Spiller 3)

Gjennom dette utsagnet kommer det frem at måten treneren kommuniserer med sine spillere på er viktig med tanke på å utvikle gode trener-utøver relasjoner. Hun hevder det er helt avgjørende i forhold til ferdighets- og prestasjonsutviklingen. Ifølge henne vil et åpent forhold med treneren, der hun opplever å ha god dialog med treneren, blant annet føre til at det blir lettere å ta til seg tilbakemeldingene og jobbe mer med de for å kunne utvikle seg som spiller. Dessuten forteller hun at det blir ekstra morsomt å oppnå suksess hvis hun klarer å ta til seg trenerens tilbakemeldinger eller kritikk, for da ser hun at kommunikasjonen er til hjelp og påvirker hennes prestasjoner.

«Spiller 2» opplever også at treneren har et bedre forhold til andre spillere på laget, noe som fører til at disse spillerne i større grad blir sett og hørt av treneren. Det tenker hun kan ha en sammenheng med at han også er kretstrener, hvor hun erfarer at treneren kommuniserer mer med spillerne som også er på kretslandet. Senere i intervjuet forteller «spiller 2» at kretsspillerne får mer utdypende forklaringer og tilbakemeldinger, mens hun og andre på laget bare får «bra skudd» eller «bra jobba» som tilbakemelding. Spilleren tror denne forskjellsbehandlingen handler om at treneren kjenner disse spillerne bedre, og dermed er mer trygg på dem. Noen av de andre deltakerne tenker også at enkelte spillere på laget blir snakket til mindre enn andre, og prioriteres i mindre grad i oppfølgingen. «Spiller 4» svarer at hun selv ikke kjenner på det, men at det kan gjelde andre på laget: «De nye på laget kjenner kanskje litt mer på det, at hvis de spiller dårlig så er det litt vanskeligere å få mer oppfølging og sånn, det tror jeg absolutt.» Dette sitatet fremhever at spillernes prestasjoner kan være med på å avgjøre hvor mye tid treneren bruker på å snakke med dem, og hvor mye veiledning og tilbakemeldinger de får på treningsfeltet. Dette forskningsfunnet er i tråd med hva Buning og Thompson (2015) oppdager i sitt studie, hvor enkelte utøvere erfarer fravær av kommunikasjon med treneren sin. Det innebærer at treneren ignorerer utøverne (unngår

interaksjon), og ikke gir tilbakemeldinger i tilfeller hvor utøverne presterer dårlig. Ifølge utøverne får de mindre motivasjon når de opplever å bli ignorert av treneren, samt at de blir mindre selvsikre på egne ferdigheter, siden de ikke får noen tilbakemeldinger på hvordan de presterer under kampene (Buning & Thompson, 2015). Når forskeren ber deltakerne reflektere rundt hva en eventuell forskjellsbehandling kan medføre, så svarer de blant annet at det kan føre til lavere motivasjon, at de føler seg mindre verdsatt, og ha negativ innvirkning på trener-utøver forholdet. Andre deltakere i denne studien er igjen av en helt annen oppfatning om at treneren prioriterer enkelte spillere foran andre.

Hvis man har en dårlig kamp, så vil han heller ta tak i det og snakke med dem, og reflektere rundt hvorfor det skjedde og hva man burde øve mer på. Jeg føler det er mer sånn, og så får man skryt hvis man gjør noe bra. Men jeg ser jo ikke alle da, jeg ser mest på meg selv.

(Spiller 6)

Denne deltakeren hevder det heller er motsatt, at en blir pratet mer til og får tettere oppfølging hvis noen presterer dårligere enn andre på laget. Så hun tenker ikke at prestasjons- og ferdighetsutviklingen hos en spiller er bestemmende for hvor mye en blir prioritert og snakket til av treneren. Samtidig er spilleren rask med å understreke at hun har mest fokus på seg selv, som gjør at hun i liten grad vet eller ser hva andre på laget opplever.

Det at noen av spillerne føler dem blir mindre sett eller hørt enn andre, kan også handle om at lagidrettstrenerne ofte har ansvar for store grupper. Rhind et al. (2012) erkjenner at det eksisterer noen praktiske utfordringer for trenere som har ansvar for et helt lag. Forskerne peker på at mangel på tid, fasiliteter eller muligheter kan gjøre det utfordrende for disse trenerne å samhandle med utøverne sine, hvor det blir spesielt vanskelig med en-til-en oppfølging. For treneren i vår studie kan det derfor være vanskelig å få kommunisert med alle spillerne, og gi lik oppfølging til hele spillergruppa. Dette kan være en annen forklaring på hvorfor noen av deltakerne i denne studien føler at de ikke har så god kommunikasjon med treneren. På grunn av at treneren har ansvaret for over 20 spillere, så fremhever den ene deltakeren at treningsøktene påvirkes av det store antallet.

Når vi har 20+ spillere på banen, så blir det sånn at de i noen uker fokuserer på for eksempel angrepsspillerne og noen uker på forsvarsspillerne. Så da er det jo uker hvor det blir veldig hardt jobbet med noe, mens andre uker er du på trening og får ikke særlig med feedback da.

(Spiller 4)

Dette sitatet illustrerer at treneren ofte er nødt til å legge opp treningen i ulike blokker, siden de mange spillerne på feltet gjør at han ikke klarer å gi den samme oppmerksomheten til alle på laget. Denne periodiseringen av treningen fører blant annet til at det i perioder fokuseres mer på én lagdel enn andre. Det gjør jo at spillerne i noen perioder får ekstra fokus og veiledning, mens i andre perioder kommuniserer treneren mye mindre med dem.

4.2 Transformasjonsledelse

4.2.1 Tillitsfull og respektfull trener

Idealisert innflytelse handler om den respekten, beundringen og tilliten som utøverne har til sin trener. Dette kan treneren oppnå gjennom å være en god rollemodell for sine utøvere, som blant annet innebærer at treneren innehar høye etiske og moralske standarder (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020). Å ha tillit mellom trener og spiller så ut til å være noe spillerne er opptatte av. Gjennom deres svar tyder det på at de først og fremst har tillit til han som trener: «Han kan jo det han driver på med, så jeg stoler på at han gir meg rett råd» (Spiller 6). I dette tilfellet begrunner «spiller 6» denne tilliten ved at treneren demonstrerer på treningsfeltet at han har den nødvendige kunnskapen som kreves i en coachingrolle. På grunn av at spilleren oppfatter treneren som dyktig og faglig sterk i sitt trenervirke, så stoler hun på at treneren gir riktige råd og gode tips som kan være til hjelp for hennes ferdighets- og prestasjonsutvikling. En annen deltaker forklarer tilliten til treneren på følgende måte:

Det er jo det at de kommer med tilbakemeldinger som jeg vet stemmer da. Når det er positive tilbakemeldinger så vet jeg at det er positivt og at jeg gjør noe bra da. Jeg har jo liksom tillit til at hvis det er ting som må gjøres bedre, så sier de ifra om det. (Spiller 5)

Her ser vi enda et eksempel på at tilliten knyttes til hans rolle som coach. Hun stoler på at treneren og hans team kommer med tilbakemeldinger som er berettiget og riktig, og som kan bidra til at hun kan utvikle seg som fotballspiller. Spilleren setter dermed sin lit til at treneren vet hva han skal se etter for å gjøre henne bedre, enten det handler om å komme med positive eller negative/konstruktive tilbakemeldinger. Hun tenker også at de har et såpass trygt og godt tillitsforhold at treneren bør være i stand til å ta tak i og si fra når han ser det er ting som kan forbedres. Tidligere forskning viser at tillit er en av de viktigste faktorene for å skape og vedlikeholde positive og velfungerende trener-utøver relasjoner (Jowett & Cockerill, 2003; Trzaskoma-Bicsérdy et al., 2007). I tillegg fremheves det av Jowett og Carpenter (2015) at

tillit kan fungere som en motivator for å kunne opprettholde dette forholdet over tid. I dette tilfellet ser vi at tillit har innvirkning på forpliktelsen i trener-utøver forholdet. En av idrettsutøverne uttrykker i Jowett og Carpenter (2015) sitt studie at en stoler på at det treneren sier medfører riktighet, for eksempel når det gis instruksjoner eller tilbakemeldinger. Utøveren viser dermed sin tillit ved å ta til seg det en blir bedt om å gjøre av treneren.

«Spiller 2» kommenterer at hennes tillit til treneren ikke var helt til stede i starten, men at det er blitt bedre: «Det er litt de valgene han tar da, men det var mer før da. Valgene han tok var jeg ikke så stor fan av, så derfor har jeg ikke helt den tilliten enda, men det har blitt bedre nå.» Denne økende tilliten mellom treneren og spilleren kan blant annet handle om at de har fått bedre tid til å bli kjent med hverandre. Over tid får de dermed bedre kjennskap til hverandre, og vet i enda større grad hva den andre trenger av forklaringer og tilbakemeldinger på de valgene som tas. Tillit er noe som må bygges og jobbes med over tid, og er ikke noe som oppnås med en gang. Denne påstanden støttes av Jowett og Carpenter (2015), der en av deltakerne i deres studie forteller at dersom en ikke vet så mye om treneren, så har man ikke særlig tillit til den personen. Men etter hvert så en lærer treneren bedre å kjenne, og vet hvordan personen fungerer og jobber, så vil det oppstå økende tillit og respekt overfor treneren.

Flere av deltakerne forteller også at treneren viser respekt overfor dem. Den ene av deltakerne sier at treneren er respektfull ved at han er flink til å se alle: «Han er veldig sånn at han ser alle i laget, og du føler deg sett da, hele tiden» (Spiller 3). Dette sitatet får frem at treneren verdsetter spillerne på laget, og virker genuint interessert i å ta vare på alle spillerne sine. Jowett og Meek (2000) understreker at følelsen av å bli likt, verdsatt og tatt hånd om, pluss at trener-utøver forholdet er bygget på tillit, har en positiv innvirkning på de intra- og mellommenneskelige faktorene hos både treneren og utøveren. Flere forskere fremhever også at tillit og respekt sier noe om nærheten i trener-utøver forholdet (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett, 2005). En annen spiller svarer at treneren viser respekt ved å rådføre seg med henne: «Han spør meg ofte etter vurderinger og sånn om vi føler vi får noe ut av dette her, og spør om tips til hvordan man kan ta ting videre» (Spiller 4). Her opplever spilleren å bli involvert og inkludert i samtalene med treneren, ved at hun får mulighet til å komme med sine egne synspunkter rundt det som tas opp. Han tar dermed i bruk en transformerende lederstil, ved å innta en autonomistøttende trenertilnærming, for å få klarhet rundt om spillersamtaler har noe nytte for seg. Treneren viser også i dette tilfellet at han er lyttende, hvor han ønsker å få tilbakemeldinger på om disse vurderingssamtalene har noe nytte for seg, og om de er til hjelp

for hennes spillerutvikling. I studiet til Foulds et al. (2019) føler en av deltakerne seg verdsatt og respektert fordi treneren ønsker å lytte og få vite hva som trengs for å utvikle hans eller hennes ferdigheter. Det blir sett på som en av nøkkelfaktorene for å skape et positivt trener-utøver forhold.

4.2.2 Inspirerende og motiverende trener

Inspirerende motivasjon er knyttet til at treneren uttrykker entusiasme, hvor treneren inspirerer og motiverer utøverne til å vise innsats, slik at de har gode forutsetninger for å oppnå sine målsettinger. Videre inspireres utøverne til å utvikle en sterk lagånd gjennom teamarbeid. Den skapes blant annet ved at treneren formidler en tydelig visjon, klare mål og felles verdier (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020). Et flertall av de kvinnelige fotballspillerne i denne studien erfarer treneren som veldig inspirerende og motiverende i treningshverdagen, som vi får et godt eksempel på gjennom dette utsagnet:

Jeg synes han er veldig inspirerende. Han gir jo meg motivasjon til å forbedre meg. Jeg liker jo litt å bli presset hardt for å oppnå mest mulig, og jeg føler han er flink til å presse meg til grensene, sånn at jeg hele tiden har noe å pushe mot. Han gir meg alltid nye mål hvis jeg klarer å nå målene. (Spiller 3)

I dette tilfellet motiveres deltakeren av at treneren setter klare forventninger og mål til hennes ferdighetsutvikling som fotballspiller. Ved at spilleren ofte pushes til å ta ut sitt aller ytterste for å prestere på et høyt nivå, så indikerer det at treneren har høye krav, standarder og forventninger for spillerne sine. Samtidig ser vi at utøveren liker å bli presset hardt, og at det motiverer henne til å legge ned en stor innsats for å nå de målene som er satt. Her ser vi at treneren motiverer spilleren gjennom å utfordre henne fysisk i ferdighetsutviklingen. Hun setter også pris på at treneren krever mye av henne. Dette viser tydelig trenerens transformativ lederstil, ved at spilleren inspireres til å overgå egne forventninger og realisere sitt fulle potensial på fotballbanen. Ved at treneren oppfordrer og oppmuntrer spillerne til å forbedre ferdighetene sine, så er det i tråd med funnene til Bass (1985) og Northouse (2013), hvor de to fremhever at å ha høye forventninger er sentralt for den inspirerende motivasjonen. Newland et al. (2015) beskriver også at utøverne klarer å yte og oppnå mer ved at deres trenere pusher dem både fysisk og mentalt, og ved å stille høye krav og forventninger til dem. Treneren formidler også et klart budskap til henne og resten av laget om at det alltid er ting som kan jobbes med, og forbedres. Det kommer tydelig frem gjennom at han stadig kommer

med nye mål, som illustrerer hans fokus og vilje til å utvikle spillerne. At treneren er opptatt av at spillerne viser innsats og vilje til å forbedre sine egne fotballferdigheter, er i tråd med det som Olympiou et al. (2008) kaller for det oppgaveinvolverte trenerklimaet, som er med på å skape et stimulerende motivasjonsklima. Funnene deres fremhever at et oppgaveinvolvert klima er assosiert med at spillerne føler nærhet og forpliktelse overfor treneren, samt at de klarer å samhandle og samarbeide med treneren på en god måte (Olympiou et al., 2008). Disse funnene antyder dermed at denne type motivasjonsklima har positive effekter på de mellommenneskelige faktorene, og bidrar til å styrke trener-utøver relasjonen (Iso-Ahola, 1995).

En annen deltaker svarer dette på spørsmålet om treneren er inspirerende og motiverende:

Jeg vil si han er motiverende ja. Han er veldig flink til å gi både skryt og kritikk da. Det er det ikke alle trenere som er. Det er viktig å også få ros, og ikke bare kritikk. Det synes jeg han er veldig flink på. Det tenker jeg er viktig, at man også får høre det da man har klart det som er øvd på. Også få konstruktiv kritikk, så man vet hva man må bli bedre på. (Spiller 6)

Her ser vi at denne spilleren motiveres av de tilbakemeldingene som gis av treneren. Først og fremst er han dyktig til å balansere mellom positive og konstruktive tilbakemeldinger. Det fører til at spilleren motiveres av å få høre hva hun gjør bra og er god til, samtidig som hun inspireres til å trene mer på det hun kan bli bedre på. Ved at treneren også kommer med kritikk, så presser han også spillerne mentalt. «Spiller 6» motiveres i hvert fall av å få høre hva hun må forbedre med tanke på ferdighets- og prestasjonsutviklingen. At treneren er påpasselig med å komme med ros og ikke bare komme med negative eller konstruktive tilbakemeldinger hele tiden, indikerer at treneren også er flink til å bygge opp spillerne sine, som gjør at de kan ha troen på seg selv og sine egne ferdigheter. Ulike forskere har funnet ut at en treners evne til å motivere og inspirere er avgjørende og påvirker den atletiske utviklingen (Becker, 2009; Magnusen, 2010).

En tredje deltaker peker på det inspirerende og motiverende miljøet som treneren legger opp til: «Han er veldig prestasjonsorientert istedenfor resultatorientert. Det er jo viktig å vinne, men målene telles ikke på en måte. Det handler mer om hvordan vi presterer da» (Spiller 4). I denne sammenhengen ser vi at treneren har innført en kultur og visjon som tydeliggjør at laget skal ha et prestasjonsorientert fokus. Det sørger for at fokuset er på utvikling og prestasjoner, og at resultatet er en konsekvens av hvordan en presterer. Ifølge House og Shamir (1993) kan

et motiverende klima inspirere utøverne til å vise større forpliktelse og engasjement til den felles visjonen som treneren prøver å skape i klubben.

4.2.3 Trenerens rolle knyttet til omsorg og støtte

Individuell støtte og omtanke dreier seg blant annet om at treneren ser hver enkelt person og det hele mennesket. Det innebærer for eksempel at treneren viser respekt og oppmerksomhet for den enkelte, samt er opptatt av utøvernes individuelle behov. Treneren bidrar dermed til å utvikle en trygg og støttende kultur, hvor personlig samhandling står sterkt i fokus (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020). Under intervjuene kommer det frem at treneren ikke er så oppmerksom eller omsorgsfull overfor spillerne, men likevel oppfatter de fleste treneren som støttende. Noen av deltakerne forteller for eksempel at de ønsker å få litt mer oppmerksomhet fra treneren sin. Den ene av spillerne er langtidsskadet, og opplever at treneren er lite interessert i å høre hvordan det går med henne gjennom denne perioden. Den aktuelle spilleren svarer dette på spørsmålet om hun hadde ønsket mer oppmerksomhet fra treneren: «Ja, kanskje, hvert fall nå som jeg er skada da. Så det er jo litt sånn kjedelig. Jeg har jo vært skada en stund nå, det er jo en langtidsskade» (spiller 1). Hun forteller videre i intervjuet at hun nesten ikke har noe kontakt med treneren gjennom skadeperioden. Han sender for eksempel aldri en tekstmelding for å høre hvordan det går med opptreningen. Spilleren har et ønske om at treneren kunne vært litt mer frampå, og spurt litt oftere etter treningene hvordan det går med henne. Dette viser at treneren ikke fører en transformerende lederstil, eksemplifisert gjennom at han ikke imøtekommer spillerens behov for bedre oppfølging gjennom den vanskelige perioden som langtidsskadet. Den personlige interaksjonen mellom trener og spiller er derfor litt fraværende, da denne spilleren ikke opplever å få den ønskede oppmerksomheten fra treneren. Treneren bidrar dermed ikke med å gi støtte i en sårbar og utfordrende tid for utøveren. For eksempel fremhever Fraser-Thomas og Côté (2009) i sitt studie at trenere som viser oppmerksomhet og interesse for sine utøvere (dvs. individualisert omtanke) bidrar til en oppfattelse om høyere kvalitet i trener-utøver relasjonen. Forskerne beskriver også at de utøverne som opplever å få mindre oppmerksomhet fra treneren har negativ innvirkning på deres motivasjon, selvoppfatning og ønske om å fortsette med idretten (Fraser-Thomas & Côté, 2009).

En annen deltaker erfarer at andre på laget ikke får like stor oppmerksomhet som det hun selv får fra treneren:

Han er veldig flink med akkurat oss, men han kunne kanskje vært enda flinkere til de andre på laget. Jeg tenker han kunne hatt litt mer fokus på dem, fordi han har veldig fokus på oss. Vi har sittet etter hver trening og hatt skuddtrening, og blitt god på det vi kan, men kanskje litt mer til de andre da. (Spiller 6)

Her kommer det frem at «spiller 6» er fornøyd med oppmerksomheten hun selv opplever å få fra treneren, men at han ikke er like dyktig på å gi den samme oppmerksomheten til de andre på laget. Ifølge henne får angrepsspillerne på laget ekstra oppfølging etter hver trening, samtidig som det ikke er like stort fokus på å forbedre og utvikle de andre lagdelene.

Trenerens manglende individuelle støtte og omtanke overfor spillerne sine er også knyttet til omsorg. Flere av spillerne oppfatter for eksempel at karakteristikk som omsorgsfull og empatisk ikke helt samsvarer med hans lederstil og treneratferd. De opplever ikke at det er hans sterkeste sider når det gjelder trenerrollen. Det pekes blant annet på trenerens unge alder som en forklaring på den manglende empatien:

Jeg vil jo si at han absolutt er det (omsorgsfull og empatisk). Men det kommer kanskje ikke like godt frem siden han er en sånn ung 'gutt' på en måte da. Han er kanskje ikke den første... Jeg går heller til den tidligere treneren vår hvis det er noe jeg må snakke om. (Spiller 5)

Gjennom dette sitatet tenker «spiller 5» at treneren er empatisk, men at det ikke kommer så godt frem i hans trenerstil på grunn av hans relativt unge alder. Hun henvender seg heller til den eldre assistenttreneren hvis det er noe personlig hun ønsker å dele, da hun opplever at denne personen har personlighetstrekk som er mer i samsvar med rollen som omsorgsfull. «Spiller 2» er av den oppfatning at treneren ikke besitter denne kunnskapen og egenskapen om å være en omsorgsfull trener på grunn av at han er såpass ung. Det at deltakerne oppfatter at empati og omsorg ikke er noen av hans fremste trekk ved trenerstilen, så viser forskningen at det kan ha innvirkning på både relasjonskvaliteten og ferdighetsutviklingen. I studiet til Vella et al. (2013) finner de for eksempel ut at en kombinasjon av høy kvalitet i trener-utøver relasjonen og en transformativ trenerstil er mest effektiv i ferdighetsutviklingen av unge fotballspillere. De påpeker at trenere som viser omtanke for sine spillere, samt fokuserer på å få et godt samhold i laget, har større sannsynlighet for å oppleve et suksessfullt forhold til spillerne (Vella et al., 2013). Lorimer og Jowett (2010) understreker også at en empatisk trener er viktig med tanke på at utøverne kan oppnå suksess og gode prestasjoner.

På tross av at spillerne opplever at treneren ikke er så empatisk av seg, så bekrefter et flertall av dem at han er en støttende trener. De fleste av deltakerne synes det var vanskelig å utdype hva som gjorde at han var en støttende trener, men en av dem uttrykte seg på følgende måte:

Jeg føler han er støttende ja. Du merker at han bryr seg og er interessert i hver enkelt, og er interessert i at du skal gjøre det best mulig ute på banen. Samtidig som han er interessert i å vite hvordan det går med meg og om jeg har det bra. Hvis han for eksempel ser at du har en dårlig dag, så kan han spørre om hva som skjer og ta deg til side for å ta en kort prat. (Spiller 3)

I dette utdraget ser vi at treneren er transformativ, gjennom at han viser individualisert støtte og omtanke overfor denne spilleren. Her kommer det frem at treneren er interessert i å få vite eller høre om ting som foregår både innenfor og utenfor fotballen. Deltakeren erfarer at treneren bryr seg om spillerne, og ønsker å ta vare på dem. Ved at treneren tar spilleren til side for en prat om hvordan en har det, så viser det at han også kan være en omsorgsperson, selv om deltakerne hevder det ikke er hans største styrke som fotballtrener. Jowett og Cockerill (2003) hevder det er fordelaktig å ha en støttende og omsorgsfull trener, da denne trenerstilen kan bidra med å bygge opp utøverne sine. Deres funn peker på at en slik trenertilnærming fører til økt motivasjon, trivsel og trygghet hos utøverne, som dermed påvirker deres psykologiske og emosjonelle behov. Disse positive faktorene har også innflytelse på utøvernes ferdighets- og prestasjonsutvikling (Jowett & Cockerill, 2003).

Det identifiseres også gjennom intervjuene at deltakerne setter pris på en trener som viser støtte og omtanke. For på spørsmålet om hva deltakerne anser som den ideelle treneren, så trekker flere av dem frem viktigheten av å ha en trener som fokuserer på akkurat disse aspektene i sin coaching.

Det er rett og slett bli flinkere til å høre på hver enkelt spiller, at alle skal bli hørt og at han fokuserer på alle. Det er liksom feil å bare fokusere på dem som er gode på laget. La alle sammen få bli så god som de ønsker å bli. Det er det jeg synes er viktigst da. (Spiller 2)

Jeg tenker det er viktig å se en og enhver da, og se på deres kvaliteter og hva de trenger. Også tenker jeg det er viktig å ha en tone der man kan snakke om andre ting og være litt 'kompis' hvis man kan si det. Og se deg som et menneske i tillegg til fotballspiller, det tenker jeg også er veldig viktig. (Spiller 6)

Disse to utsagnene illustrerer at Avolio (1999) og Bass (1985) sine beskrivelser av transformasjonslederens fokus på individualisert omtanke er viktige egenskaper å inneha hos en fotballtrener. Det viktigste trenere burde fokusere på for å skape og opprettholde en god relasjon til utøverne sine er ifølge disse to deltakerne å være en personsentrert trener. Det trekkes blant annet frem at treneren må være flink til å gi den samme oppmerksomheten til alle på laget, og at alle får like god oppfølging, slik at alle har like forutsetninger for å kunne realisere sine ferdigheter og målsettinger. Treneren må derfor legge til rette for at alle spillerne kan oppnå det de ønsker med fotballen, og det skjer ifølge «spiller 6» gjennom å se alle og fokusere på hver enkelt spillers unike kvaliteter. Hun fremhever også viktigheten av å ha en god tone med treneren sin, der de også kan ha en mer personlig relasjon, som går utover det å bare ha et «trener- og spillerforhold». Det innebærer blant annet at treneren er i stand til å se både idrettsutøveren og mennesket, noe som vi tidligere har identifisert under avsnittet «nærhet» som sentralt for å ha et suksessfullt trener-utøver forhold (Becker, 2009).

4.2.4 Trenerens tosidige lederstil

Intellektuell stimulering refererer til trenere som legger opp til en kultur hvor utøverne involveres og inkluderes i beslutningsprosessene, noe som fører til at utøverne må lære seg å ta ansvar. Det gjør blant annet at utøverne blir mer uavhengige og selvstendige (Avolio, 1999; Bass, 1985; Høigaard, 2020). Det er ingen tvil om at treneren legger stor vekt på selvstendighet i utøvernes treningshverdag: «Trenere er veldig opptatt av at man kommer på trening for å trene, og ikke bli trent. Det bruker de ofte å si, nesten før hver trening» (Spiller 4). Gjennom dette sitatet ser vi at treneren og hans team stiller krav til at spillerne selv må ta ansvar for egen utvikling. Trenerens tydelige budskap om selvstendige utøvere legger et stort ansvar over på dem, ved at det er opp til spillerne om en ønsker å bli god eller ikke. Spillerne må ha et ønske om å trene selv, og vise overfor treneren at en virkelig ønsker å utvikle seg til å bli en bedre fotballspiller. Denne transformerende trenerstilen stimulerer til personlig engasjement hos spillerne, eksemplifisert ved at de er nødt til å ta et sterkt eierskap over egen utvikling og aktivitet. Deltakerne fremhever at treneren kommer med tips og råd for å hjelpe utøverne på treningen, men er opptatt av å fremme at det største ansvaret hviler på spillerne selv.

Det inkluderer også at spillerne tar kontroll over og viser initiativ når det kommer til egentreningen. Spillerne forteller at laget har fire organiserte treninger i uka, og at det er de selv som i stor grad styrer eget treningsarbeid utover det: «Vi bestemmer over egentrening. Vi

bestemmer egentlig alt selv utenom de organiserte treningene. Det er jo opp til oss selv... kosthold, trening og sånn. Så det kreves og forventes av oss» (Spiller 6). Her kommer det frem at spillerne er nødt til å være svært selvstendige når de ikke er på trening med laget. Alt utenom de organiserte treningsøktene må de planlegge og legge opp selv. De får blant annet ingen veiledning innenfor kosthold eller restitusjon, så alt som foregår mellom øktene må spillerne styre på egen hånd. Det inkluderer å finne ut av hva man burde gjøre etter trening og hvor mye hvile en trenger, og også sette opp en plan for den ekstra treningen som må gjennomføres. «Spiller 1» forteller for eksempel at spillerne ikke får noen plan på egentrening eller styrketrening fra treneren. Det er dermed opp til dem selv å finne eller lage et tilpasset treningsprogram, og finne ulike treningsøvelser som gjør at de får best mulig utbytte av treningen, som igjen kan være til hjelp for deres egen ferdighetsutvikling. På disse områdene har dermed treneren en transformerende lederstil og lederatferd, hvor han legger stor vekt på selvstendighet, samt involvering og inkludering av spillerne i treningsarbeidet. Sitatene ovenfor viser også at treneren har en demokratisk og autonomistøttende lederstil. Generell coachinglitteratur indikerer at en autonomibasert og demokratisk lederstil er de mest effektive for å skape et godt og positivt trener-utøver forhold, samt oppnå gode prestasjoner (Magnusen, 2010; Szedlak et al., 2015). Dette er også i tråd med forskningen til Lafrenière et al. (2011), hvor deres funn peker på at en autonomistøttende trenerstil har positiv innvirkning på trener-utøver relasjonen. Forskerne fremhever viktigheten av at treneren oppmuntrer utøverne til å være selvstendige og ta initiativ over egen treningsprosess, og i tillegg ta del i diskusjoner rundt trening og arbeidsoppgaver med treneren.

Treneren er derimot mer bestemmende når det kommer til planlegging og gjennomføring av de organiserte treningsøktene.

Det er mest trenerne som bestemmer hva temaet for uken på trening er, for eksempel angrep en hel uke og neste uke forsvar. Det er liksom de som legger opp treningen, også er det vi som gjennomfører treningen. Det er ikke noe om hva vi synes burde vært mer av på trening. Det er ikke noe åpenhet rundt det egentlig. Det er liksom hva de tenker vi skal spille, for eksempel hvilken formasjon vi skal spille i kamp. Jeg tror det er mer de som bestemmer på trening og kamp. (Spiller 2)

I disse trenings- og kampprosessene kommer det frem at spillerne i liten grad inkluderes og involveres. Det er som oftest trenerteamet som tar beslutningene rundt hvordan treningen skal legges opp. Spillerne har derfor liten påvirkning på hva som burde jobbes mer med, og hvilke fokusområder som burde prioriteres ved treningene. Spilleren forklarer også at det er lite rom

for å komme med innspill til hva man burde trene mer på, ved å peke på at treneren ikke stiller seg så åpent til akkurat det. Det samme gjelder ved kampforberedelsene, hvor det er treneren som bestemmer hvordan laget skal spille og hvem som skal starte. Treneren har dermed en mer autokratisk lederstil på disse områdene, og er ikke i dette tilfellet en transformativ trener. Forskning knyttet til autokratisk lederstil fremhever at denne tilnærmingen virker negativt inn på utøvernes følelse av tilhørighet med treneren, samt indre motivasjon, som igjen er med på å påvirke at trener-utøver forholdet svekkes (Hollembek & Amorose, 2005; Mallett, 2005). For noen utøvere kan derimot den autokratiske lederstilen føre til mindre press og stress knyttet til det å skulle prestere, fordi dem ikke trenger å ta særlig ansvar over egen utvikling da treneren i stor grad styrer dette. Det kan gjøre at enkelte utøvere øker prestasjonsnivået og får bedre resultater (Murray et al., 2010). En autokratisk lederstil kan dermed ha positive effekter på ytelse og ferdigheter, men så ser vi også at den kan påvirke utøverne negativt på andre områder.

Samtidig hevder noen av deltakerne at treneren enkelte ganger lytter til spillergruppa og etterkommer deres ønsker: «Noen ganger får vi være med på å si hva vi trenger å øve mer på, og så tar de det med i betraktningen og har en uke der vi trener veldig mye på akkurat det» (Spiller 3). Her ser vi et tydelig eksempel på at treneren involverer spillerne i beslutningen over hva som må trenes mer på. Dessuten opplever spillerne at deres innspill faktisk blir hørt og tatt på alvor, der laget faktisk får øvd på det de har etterspurt mer av. I dette tilfellet tar treneren igjen i bruk en mer demokratisk og autonomistøttende tilnærming. Det påpekes at en slik trenertilnærming bidrar til å tilfredsstillere utøvernes grunnleggende behov (kompetanse, slektskap og autonomi). Tilfredsstillelse av disse behovene oppnås gjennom at treneren lar idrettsutøverne ta del i treningshverdagen, hvor utøverne føler at de kan bidra og komme med innspill til det de gjør på treningsøktene (Felton & Jowett, 2013). I forskningen til Lafrenière et al. (2011) beskrives det at en autonomistøttede treneratferd vil gjøre at de emosjonelle båndene mellom trener og utøver blir sterkere, ved at utøveren opplever at han eller hun møtes med forståelse og respekt fra treneren. At treneren tar i bruk begge atferdstypene er i tråd med tidligere forskning (Felton & Jowett, 2013), som finner en sammenheng mellom utøvernes oppfatninger av en treners autonomistøttende og kontrollerende atferd. Forskerne understreker viktigheten av å behandle disse to ulike atferdstypene som uavhengig av hverandre, men samtidig ikke antyde at den autonomistøttende atferden utelukker tilstedeværelsen av den kontrollerende atferden (Felton & Jowett, 2013).

4.3 Trener-utøver forholdets utvikling over tid

De fleste deltakerne peker på en tettere og tryggere relasjon med treneren som den største endringen fra da de startet å jobbe sammen og frem til nå. De har bare kjent hverandre i sju måneder, men likevel opplever spillerne å ha fått en sterkere relasjon med treneren sin.

Jeg føler at vi har fått en tettere relasjon. I starten var jeg litt sånn at jeg nesten ikke snakket med han, det var liksom bare et 'hei'. Mens nå kan vi slå av en kort prat og snakke mer sammen. Vi har jo fått en tettere relasjon fordi vi har blitt bedre kjent og kjenner hverandres fordeler og ulemper, så jeg vil si det har blitt bedre med tiden.

(Spiller 3)

Det var jo selvfølgelig ikke like trygt da. Men både jeg og ham var ny i klubben i august, så jeg føler det er en relasjon som har bygget seg opp over tid. Han har vært veldig flink fra starten, og det har gått fort... han lærte navnene våre med en gang og var veldig på å bli kjent med hver enkelt spiller da. Så den er bedre nå enn den var da. Det har vært en god utvikling. (Spiller 6)

Disse to sitatene ovenfor viser at trener-utøver forholdet har bygget seg opp over tid, hvor tiden de har jobbet sammen har gjort at de har blitt bedre kjent med hverandre. Denne positive utviklingen som beskrives av disse to deltakerne er i tråd med annen forskningslitteratur som undersøker hvordan trener-utøver forholdet utvikler seg over tid. Flere forskere beskriver for eksempel at relasjonen blir tettere jo lengre utøvere og trenere samarbeider med hverandre (Jowett, 2007; Jowett & Nezelek, 2011). «Spiller 3» forklarer en tettere relasjon ved at de snakker mer med hverandre, som blant annet fører til at de blir bedre kjent med hverandres styrker og svakheter. «Spiller 6» opplever større trygghet til treneren nå, fordi de har lært hverandre bedre å kjenne. Ifølge henne handler det om at treneren var veldig opptatt av å etablere et forhold til hver enkelt spiller. Spillernes beskrivelser får frem betydningen av nærheten og forpliktelsen i trener-utøver relasjonen. Blant annet ser vi at trener-utøver forholdet har blitt mer personlig. En annen av deltakerne nevner også at han er blitt nærmest som en venn, i tillegg til rollen som trener. Dette utviklingstrekket i deres forhold samsvarer godt med forskningen til Philippe et al. (2011), som beskriver at relasjonen utvikles til å bli mer personlig over tid. Forskerne påpeker at treneren er som en lærer helt i starten av samarbeidet, men etter en stund oppstår det også et vennskap mellom trener og utøver. At relasjonen får et mer personlig preg handler først og fremst om at de har fått tid til å bli bedre

kjent. Det tette båndet mellom dem fører til at det blir lettere å tilpasse atferden overfor den andre parten, samt at de får større tillit og respekt for hverandre (Philippe et al., 2011).

Selv om deltakerne erfarer å ha fått en nærere og tettere relasjon med treneren sin, så opplever de ikke den samme positive tendensen når det kommer til komplementariteten. De føler ikke at måten treneren tar avgjørelser på har endret seg noe særlig gjennom de sju månedene de har samarbeidet: «Det synes jeg ikke har forandret seg så mye. Trenerteamet tar de fleste avgjørelsene og så spør de oss om hva vi synes om det i ettertid» (Spiller 4). Dette sitatet fremhever at treneren og hans team fortsatt har den samme autokratiske tilnærmingen når det gjelder å ta beslutninger som omfatter den organiserte treningen. På dette området har dermed ikke spillerne noen medbestemmelse, hvor deltakerne ikke opplever at beslutningene tas i fellesskap med spillerne. Samtidig fører trenerteamet en litt mer demokratisk tilnærming etter at beslutningene er fattet. Spillerne involveres i etterkant, der trenerne ønsker å få et inntrykk av hva de synes om valgene som er tatt. At deltakerne ikke erfarer noen merkbare endringer av trenerens lederstil og lederatferd på dette området kan selvfølgelig ha noe å gjøre med tidsperspektivet. Trener-utøver forholdets varighet på kun sju måneder er relativt kort tid, så det kunne naturligvis vært noe annet hvis de hadde samarbeidet over flere år. For eksempel fant heller ikke Nicholls et al. (2017) noen merkbare endringer i trener-utøver forholdet gjennom seks måneder. De unge fotballspillerne oppfattet forholdet som relativt stabilt gjennom hele denne perioden.

5.0 Avslutning

I denne studien har oppmerksomheten vært rettet mot seks unge kvinnelige fotballspillere. Ved hjelp av 3C-modellen og «de 4 I-ene» innenfor transformasjonsledelse, så har det vært ønskelig å belyse deres erfaringer og beskrivelser omkring viktige aspekter innenfor trener-utøver relasjonen. Deltakernes utsagn og fortellinger fra de kvalitative intervjuene har blitt trukket frem og diskutert, med støtte fra teori og tidligere forskning på fagfeltet, for å kunne besvare studiens problemstilling.

5.1 Sammenfattende oppsummering

5.1.1 3C-modellen

De fleste deltakerne forteller at de har en avslappet tone med treneren, hvor det er mye humor som benyttes. Samtidig erfarer spillerne at treneren er flink til å skille mellom å være seriøs og morsom. Selv om det er en god tone mellom trener og spillere, så opplever de fleste å ikke ha et spesielt nært forhold til treneren. Det trekkes frem flere årsaker som kan forklare dette forskningsfunnet. Noen av deltakerne peker på seg selv. For eksempel kommer det frem at deres personlighet kan være en barriere for å utvikle et nært og åpent forhold med treneren sin. Andre ser ikke på det som naturlig, eller en del av trenerens jobb, å ta opp ulike ting som ikke har noe med fotballen å gjøre. Det deltakerne oppfatter som det vanskeligste å snakke med treneren om, handler om personlige og følelsesmessige ting som for eksempel menstruasjon eller familiære relasjoner. En annen mulig barriere for nærheten i forholdet som fremheves av deltakerne, omfatter trenerens kjønn. De beskriver at de hadde et nærere forhold med forrige trener, som da var kvinne. Spillerne hevder det var lettere å snakke om personlige ting med henne, siden hun var kvinne og dermed lettere kunne sette seg inn i deres situasjon. På tross av et mer avklart «trener- og spillerforhold» med deres nåværende mannlige trener, så forteller spillerne at treneren ser dem både som idrettsutøver og menneske. Deres oppfattelse er at treneren er opptatt av å bli bedre kjent med mennesket bak utøveren, noe som innebærer å få større kjennskap til hva spillerne gjør utenom selve fotballen.

Alle deltakerne er enige i at treneren viser stort engasjement og forpliktelse for jobben sin. De forteller blant annet at han legger ned mye tid og innsats for at klubben skal lykkes med å nå sine målsettinger. Trenerens store engasjement kommer spesielt til syne under treningsøktene, hvor han er svært aktiv og engasjerende ved instruksjoner og tilbakemeldinger på feltet.

Flere av deltakerne erfarer samarbeidsklimaet med treneren som godt. De beskriver at det velfungerende samarbeidet først og fremst handler om trenerens faglige dyktighet, eksemplifisert gjennom hans tilbakemeldinger og instruksjoner. Treneren er flink til å veilede og komme med gode tilbakemeldinger som er til hjelp for spillernes prestasjons- og ferdighetsutvikling. Han kommer blant annet med tips og råd til hva spillerne kan bli bedre på, så deltakerne opplever treneren som dyktig med å identifisere deres forbedringspunkter. Også samarbeidet rundt målsettinger, både individuelle mål og lagmål, fungerer godt. Deltakerne opplever lite konflikter med treneren rundt dette, og føler dem drar i samme

retning. Det er dermed stor enighet rundt de oppsatte målene. Selv om det kan være uenigheter rundt hvordan en skal nå målene, så kommer de som oftest frem til enighet etter noen runder med diskusjoner. I jakten på å oppnå de ambisiøse målene så føler deltakerne at begge parter jobber like hardt. I treningsarbeidet legges det derfor ned en stor innsats av alle.

Det er litt sprikende svar blant deltakerne rundt deres kommunikasjon med treneren. Et par av dem forteller å ha en åpen og god kommunikasjon med ham, der de fremhever at det er fritt frem for å ta en prat hvis en ønsker det. Noen påpeker at trenerens atferd, som er preget av en del tull og manglende seriøsitet, er litt ødeleggende for deres kommunikasjonsform. På en annen side hevder en av deltakerne at trenerens useriøse side fører til en tryggere og mer avslappet atmosfære i laget, noe som gjør at det oppstår mer uformelle samtaler. Spesielt en av deltakerne opplever å ha lite kontakt og kommunikasjon med treneren. Hun hevder det er andre på laget som har en mye bedre tone med ham, og hun føler at treneren prioriterer enkelte over andre. Denne forskjellsbehandlingen består blant annet av at enkelte spillere får mer tilbakemeldinger og bedre oppfølging enn andre under treningsøktene.

5.1.2 Trenerens transformative lederstil og lederatferd

Ved den idealiserte innflytelsen kommer det frem at deltakerne først og fremst har tillit til treneren på grunn av hans faglige kompetanse. De stoler på at han kommer med råd og tilbakemeldinger som kan gjøre dem til bedre fotballspillere. Spillernes respekt overfor treneren er knyttet til at han bryr seg om spillerne og involverer dem i samtaler. Treneren ønsker med andre ord å lytte og rådføre seg med spillerne rundt ulike ting.

Deltakerne ser også på treneren som en god motivator. Blant annet motiveres de av at treneren har høye forventninger til dem. Det fører til at spillerne ønsker å legge ned den ekstra innsatsen for å tilfredsstille trenerens krav og forventninger. En annen spiller fremhever trenerens tilbakemeldinger som motiverende, ved at han er flink til å gi både positive og konstruktive tilbakemeldinger. Det inspirerende og motiverende miljøet som treneren legger opp til, er også noe en av deltakerne ser på som positivt. Det handler blant annet om at treneren fokuserer mer på prestasjoner enn resultater.

Gjennom prinsippet om individualisert omtanke og støtte forteller noen av deltakerne at de ikke får noe spesielt med oppmerksomhet fra treneren. Den ene spilleren er for eksempel langtidsskadet og føler ikke at treneren er særlig opptatt av å følge henne opp gjennom denne vanskelige perioden. En annen spiller beskriver at den ene lagdelen får mer oppmerksomhet

og bedre oppfølging enn de andre. Spillernes oppfatninger rundt trenerens individuelle omtanke og støtte viser seg også å være litt tvetydig. De fleste deltakerne oppfatter ikke at omsorg og empati er hans største styrker som trener, som ifølge dem handler om hans unge alder. Likevel beskriver flere av spillerne treneren som støttende, ved at han er interessert i og bryr seg om spillerne. Det viser at treneren også kan være omsorgsfull, selv om de mener det er andre kvaliteter som er mer passende til hans trenerstil. Ifølge flere av deltakerne er den individualiserte omtanken viktig for å utvikle gode relasjoner mellom trener og spiller, som blant annet innebærer å gi den samme oppmerksomheten til alle på laget, samt ha en mer personlig relasjon med treneren.

Under intellektuell stimulering kommer det tydelig frem at treneren i stor grad fokuserer på å utvikle selvstendige utøvere. Denne selvstendigheten fører til at utøverne selv må ta stort eierskap over egen prestasjons- og ferdighetsutvikling. Utover de fire organiserte treningsøktene i uka, så styrer spillerne selv alt det andre. For eksempel innebærer det å bestemme over egentreningen, hvor de er nødt til å lage egne treningsprogram, som inkluderer både styrke- og kondisjonsøkter. De får heller ingen råd rundt viktige aspekter som kosthold, søvn eller restitusjon. På disse områdene har dermed treneren en demokratisk og autonomibasert tilnærming. Når det gjelder å planlegge og gjennomføre lagets organiserte økter, så er treneren mer bestemmende og kontrollerende. I disse prosessene blir spillerne lite involvert og inkludert, og har lite å si når det fattes beslutninger, noe som indikerer at treneren benytter en mer autokratisk lederstil.

5.1.3 Utviklingstrekkene ved trener-utøver relasjonen

De aller fleste deltakerne fremhever at den største utviklingen og endringen i trener-utøver forholdet handler om at de har fått en tryggere og tettere relasjon med treneren sin. Deres relasjon har dermed bygget seg over tid, og det er mer prat mellom partene nå enn det var i starten av samarbeidet. Det fører til at det har utviklet seg en mer personlig relasjon mellom dem. Samtidig opplever ikke deltakerne noen endringer rundt hvordan treneren fatter avgjørelser. Blant annet har treneren fortsatt en autokratisk tilnærming ved å ta egne beslutninger rundt de tingene som har med den organiserte treningen å gjøre. I disse beslutningsprosessene har dermed ikke spillerne noen medbestemmelse. At det ikke har skjedd noen utvikling på dette området kan være som en følge av at de bare har kjent hverandre i sju måneder, som potensielt kan være for kort tid til å identifisere noen merkbare endringer.

5.2 Ytterligere begrensninger ved studien og fremtidig forskning

Selv om denne studien har bidratt til å generere nyttig kunnskap og forståelse rundt trener-utøver relasjonen, som gir et godt utgangspunkt for videre forskning på dette fagfeltet, så er det også noen begrensninger ved studien som bør fremheves utover det som kommer frem i metodekapittelet. For det første er relasjonen mellom trenere og utøvere bare undersøkt fra én idrett (fotball). Det begrenser potensielt overførbarheten til de nåværende funnene. Derfor kan en ikke være sikker på å få de samme resultatene hvis en undersøker andre lagidretter (f.eks. håndball, ishockey eller volleyball). I fremtidig forskning anbefales det dermed også å studere trener-utøver relasjonen innen andre lagidretter. Da har en også mulighet til å sammenligne og utforske potensielle ulikheter mellom de forskjellige lagidrettene. En annen begrensning ved studien er at en bare har undersøkt dette fra et utøverperspektiv. Utelatelsen av trenerperspektivet gjør at en ikke får avdekket begge sider av trener-utøver relasjonen. Fremtidig forskning bør derfor utforske opplevelsen og oppfatningen av relasjonen mellom trener og utøver ved å analysere deres dyadiske forhold. Å inkludere trenerens oppfatninger rundt dette temaet vil kunne bygge videre på kunnskapen fra denne studien. Da kunne en også tatt i bruk 3+1C-modellen (Jowett & Ntoumanis, 2004) for å undersøke trenerens og spillernes gjensidige avhengighet, ved å inkludere begrepet samorientering (co-orientation) i studien. For eksempel ville det vært interessant å se om trenerens opplevelser er i tråd med det de kvinnelige fotballspillerne har fortalt, eller om treneren har helt andre oppfatninger rundt deres forhold. Enda en begrensning ved denne studien er det homogene utvalget, som bare består av kvinnelige spillere. Annen forskning burde dermed inkludere begge kjønn for å kunne studere eventuelle kjønnsforskjeller i trener-utøver forholdet. For eksempel kan en forske på om det eksisterer noen forskjeller mellom forhold av samme kjønn og tverrkjønnede. Dersom en ser tydelige tendenser og finner forskjeller, så kan det gi svært nyttig kunnskap rundt hva som burde legges vekt på for å utvikle gode trener-utøver relasjoner på tvers av ulike kjønnssammensetninger i forholdet.

6.0 Referanser

- Armour, K. M., Jones, R. L. & Potrac, P. (2004). *Sports Coaching Cultures: From Practice to Theory*. Routledge.
- Arthur, C. A., Bastardo, N. & Eklund, R. (2017). Transformational leadership in sport: current status and future directions. *Current Opinion in Psychology*, 16(1), 78-83. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.04.001>
- Atkinson, P. (2015). *For Ethnography*. SAGE Publications.
- Avolio, B. J. (1999). *Full Leadership Development: Building the Vital Forces in Organizations*. Sage.
- Bass, B. M. (1985). *Leadership and Performance Beyond Expectations*. The Free Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (1990). "The implications of transactional and transformational leadership for individual, team, and organizational development". I R. W. Woodman & W. A. Pasmore (Red.), *Research in organizational change and development* (s. 231-272). JAI Press.
- Bass, B. M. & Avolio, B. J. (2000). *MLQ Multifactor Leadership Questionnaire*. Mind Garden.
- Becker, A. J. (2009). It's Not What They Do, It's How They Do It: Athlete Experiences of Great Coaching. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(1), 93-119.
- Bjørndal, C. T. & Ronglan, L. T. (2019). Chapter seven mastering uncertainty: The everyday concerns of expert team sport coaches. I C. L. T. Corsby & C. N. Edwards (Red.), *Exploring research in sports coaching and pedagogy: Context and contingency* (55). Cambridge Scholars Publisher.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Buning, M. M. & Thompson, M. A. (2015). Coaching Behaviors and Athlete Motivation: Female Softball Athletes' Perspectives. *Sport Science Review*, 24(5-6), 345-370.
- Caudwell, J. (2011). Gender, feminism and football studies. *Soccer & Society*, 12(3), 330–344. <https://doi.org/10.1080/14660970.2011.568099>

- Charbonneau, D., Barling, J. & Kelloway, E. K. (2001). Transformational Leadership and Sports Performance: The Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(7), 1521-1534. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02686.x>
- Dahlén, P. (2008). *Sport och medier: Mediesport och kön*. IJ-forlaget.
- Enoksen, E., Fahlström, P. G., Johansen, B. T., Christensen, J. B., Hageskog, C. A. & Høigaard, R. (2014). Perceptions of leadership behavior and the relationship to athletes among Scandinavian coaches. *Scandinavian sport studies forum*, 5, 131-147.
- Enoksen, E. (2002). *Utviklingsprosessen fra talent til eliteutøver: En longitudinell og retrospektiv undersøkelse av en utvalgt gruppe talentfulle friidrettsutøvere* (Doktorgradsavhandling). Norges idrettshøgskole.
- Fasting, K. & Pfister, G. (2000). Female and male coaches in the eyes of female elite soccer players. *European Physical Education Review*, 6(1), 91-110. <https://doi.org/10.1177/1356336X000061001>
- Felton, L. & Jowett, S. (2013). “What do coaches do” and “how do they relate”: Their effects on athletes’ psychological needs and functioning. *Scandinavian Journal of Medicine and Science in Sports*, 23(2), 130-139. <https://doi.org/10.1111/sms.12029>
- Foulds, S. J., Hoffmann, S. M., Hinck, K. & Carson, F. (2019). The Coach-Athlete Relationship in Strength and Conditioning: High Performance Athletes’ Perceptions. *Sports*, 7(12), 244. <https://doi.org/10.3390/sports7120244>
- Fraser-Thomas, J. & Côté, J. (2009). Understanding Adolescents’ Positive and Negative Developmental Experiences in Sport. *The Sport Psychologist*, 23(1), 3-23. <https://doi.org/10.1123/tsp.23.1.3>
- Frey, M., Czech, D. R., Kent, R. G. & Johnson, M. (2006). An exploration of female athletes’ experiences and perceptions of male and female coaches. *The Sport Journal*, 9(4), 1-11.
- Gledhill, A. & Harwood, C. (2015). A holistic perspective on career development in UK female soccer players: A negative case analysis. *Psychology of Sport and Exercise*, 21, 65-77. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2015.04.003>
- Goksøyr, M. (2014). *Hva er fotball*. Universitetsforlaget.

- Gould, D., Collins, K., Lauer, L. & Chung, Y. (2007). Coaching Life Skills through Football: A Study of Award Winning High School Coaches. *Journal of Applied Sport Psychology*, 19(1), 16-37. <https://doi.org/10.1080/10413200601113786>
- 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>
- Grindstein, G. & Larsen, M. H. (2019, 2. oktober). Starter verdens første forskningscenter for kvinnefotball. *NRK*. [Starter verdens første forskningscenter for kvinnefotball – NRK Troms og Finnmark](#)
- Grisaffe, C., Blom, L. C. & Burke, K. L. (2003). The effects of head and assistant coaches' uses of humor on collegiate soccer players evaluation of their coaches. *Journal of Sport Behavior*, 26, 103-108.
- Grønhaug, K., Hellesøy, O. & Kaufmann, G. (2003). *Ledelse i teori og praksis* (2. utg.). Fagbokforlaget.
- Hampson, R. & Jowett, S. (2014). Effects of coach leadership and coach-athlete relationship on collective efficacy. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 24(2), 454-460. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2012.01527.x>
- Hetland, H. (2005). *Leading to the extraordinary? Antecedents and outcomes of transformational leadership* (Doktorgradsavhandling). Universitetet i Bergen.
- Hollembek, J. & Amorose, A. J. (2005). Perceived Coaching Behaviors and College Athletes' Intrinsic Motivation: A Test of Self-Determination Theory. *Journal of Applied Sport Psychology*, 17(1), 20-36. <https://doi.org/10.1080/10413200590907540>
- Hopton, C., Phelan, J. & Barling, J. (2014). Transformational leadership in sport. I M. R. Beauchamp & M. A. Eys (Red.), *Group dynamics in exercise and sport psychology* (s. 55-72). Routledge.
- Hovden, J. & Tjønndal, A. (2019). The gendering of coaching from an athlete perspective: The case of Norwegian boxing. *International Review for the Sociology of Sport*, 54(2), 239-255. <https://doi.org/10.1177/1012690217715641>

- House, R. J. & Shamir, B. (1993). Toward the integration of transformational, charismatic, and visionary theories. I M. M. Chemers & R. Ayman (Red.), *Leadership theory and research: Perspectives and directions* (s. 81-107). Academic Press.
- Hughson, J., Moore, K., Spaaij, R. & Maguire, J. (Red.). (2017). *Routledge Handbook of Football Studies*. Routledge.
- Høigaard, R. (2020). *Gruppedynamikk og ledelse i idrett*. Cappelen Damm Akademisk.
- Iso-Ahola, S. E. (1995). Intrapersonal and interpersonal factors in athletic performance. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 5(4), 191-199.
<https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.1995.tb00035.x>
- Jacobsen, D. I. & Thorsvik, J. (2016). *Hvordan organisasjoner fungerer* (4. utg.). Fagbokforlaget.
- Jowett, S. (2003). When the “Honeymoon” Is Over: A Case Study of a Coach-Athlete Dyad in Crisis. *The Sport Psychologist*, 17(4), 444-460. <https://doi.org/10.1123/tsp.17.4.444>
- Jowett, S. (2007). Interdependence Analysis and the 3+1 Cs in the Coach-Athlete Relationship. I S. Jowett & D. Lavallee (Red.), *Social Psychology in Sport*. Human Kinetics.
- Jowett, S. (2017). Coaching effectiveness: the coach-athlete relationship at its heart. *Current Opinion in Psychology*, 16, 154-158. <https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.05.006>
- Jowett, S. & Carpenter, P. (2015). The concept of rules in the coach-athlete relationship. *Sports Coaching Review*, 4(1), 1-23. <https://doi.org/10.1080/21640629.2015.1106145>
- Jowett, S. & Cockerill, I. M. (2003). Olympic medallists’ perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of Sport and Exercise*, 4(4), 313-331.
[https://doi.org/10.1016/S1469-0292\(02\)00011-0](https://doi.org/10.1016/S1469-0292(02)00011-0)
- Jowett, S. & Meek, G. A. (2000). The Coach-Athlete Relationship in Married Couples: An exploratory Content Analysis. *The Sport Psychologist*, 14(2), 157-175.
<https://doi.org/10.1123/tsp.14.2.157>
- Jowett, S. & Nezlek, J. (2011). Relationship interdependence and satisfaction with important outcomes in coach-athlete dyads. *Journal of Social and Personal Relationships*, 29(3), 287-301. <https://doi.org/10.1177/0265407511420980>

- Jowett, S. & Ntoumanis, N. (2004). The Coach-Athlete Relationship Questionnaire (CART-Q): development and initial validation. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 14(4), 245-257. <https://doi.org/10.1111/j.1600-0838.2003.00338.x>
- Kaufmann, G. & Kaufmann, A. (2003). *Psykologi i organisasjon og ledelse* (3. utg.). Fagbokforlaget.
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.). Gyldendal akademisk.
- Lafrenière, M. A. K., Jowett, S., Vallerand, R. J. & Carbonneau, N. (2011). Passion for coaching and the quality of the coach-athlete relationship: The mediating role of coaching behaviors. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(2), 144-152. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2010.08.002>
- Lie, S. L. (2017, 10. desember). Enorme kjønnsforskjeller i toppidretten: Norske menn tjente 100 millioner mer enn norske kvinner. *NRK*. <https://www.nrk.no/sport/enorme-kjonnforskjeller-i-toppidretten-norske-menn-tjente-100-millioner-mer-enn-norske-kvinner-1.13806390>
- Lorimer, R. & Jowett, S. (2010). Feedback of information in the empathic accuracy of sport coaches. *Psychology of Sport and Exercise*, 11(1), 12-17. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2009.03.006>
- Magnusen, M. J. (2010). Differences in Strength and Conditioning Coach Self-Perception of Leadership Style Behaviors at the National Basketball Association, Division I-A, and Division II Levels. *Journal of Strength and Conditioning Research*, 24(6), 1440-1450. https://journals.lww.com/nsca-jscr/FullText/2010/06000/Differences_in_Strength_and_Conditioning_Coach.2.aspx
- Mallett, C. J. (2005). Self-Determination Theory: A Case Study of Evidence-Based Coaching. *The Sport Psychologist*, 19(4), 417-429. <https://doi.org/10.1123/tsp.19.4.417>
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Martinsen, Ø. L. (2016). *Perspektiver på ledelse* (4. utg.). Gyldendal Norsk Forlag AS.

- Mason, R. J., Farrow, D. & Hattie, J. A. C. (2020). Sports Coaches' Knowledge and Beliefs About the Provision, Reception, and Evaluation of Verbal Feedback. *Frontiers in Psychology*, 11(1). <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.571552>
- Moen, F., Hrozanova, M. & Myhre, K. (2017). The effects of coach-athlete working alliance on affect, worry and performance satisfaction among junior elite athletes. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 29(2), 180-194.
- Murray, M. C., Mann, B. L. & Mead, J. K. (2010). Leadership Effectiveness and Decision Making in Coach. I J. M. Williams (Red.), *Applied Sport Psychology: Personal Growth to Peak Performance* (6. Utg., s. 106-131). McGraw-Hill.
- Murugesan, Y. & Mohd Hasan, N. A. (2016). "Review of Factors Influencing the Coach-Athlete Relationship in Malaysian Team Sport". *Malaysian Journal of Social Sciences and Humanities*, 1(3), 83-98. <https://doi.org/10.47405/mjssh.v1i3.19>
- NESH. (2021). *Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap og humaniora* (5. utg.). De nasjonale forskningsetiske komiteene. <https://www.forskningsetikk.no/globalassets/dokumenter/4-publikasjoner-som-pdf/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-og-humaniora>
- Newland, A., Newton, M., Podlog, L., Legg, W. E. & Tanner, P. (2015). Exploring the nature of transformational leadership in sports: a phenomenological examination with female athletes. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 7(5), 663-687. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2015.1007889>
- Nicholls, A. R., Earle, K., Earle, F. & Madigan, D. J. (2017). Perceptions of the Coach-Athlete Relationship Predict the Attainment of Mastery Achievement Goals Six Months Later: A Two-Wave Longitudinal Study among F. A. Premier League Academy Soccer Players. *Movement Science and Sport Psychology*. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.00684>
- Norges idrettsforbund. (2019). *Årsrapport 2018*. <https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/a65b470317c44489b9a91e0255808ba9/nif-arsrapport-2018.pdf>
- Northouse, P. (2013). *Leadership: Theory and Practice* (6. utg.). Sage Publications.

- Olympiou, A., Jowett, S. & Duda, J. L. (2008). The Psychological Interface between the Coach-Created Motivational Climate and the Coach-Athlete Relationship in Team Sports. *The Sport Psychologist*, 22(4), 423-438.
- Philippe, R. A., Sagar, S. S., Huguet, S., Paquet, Y. & Jowett, S. (2011). From teacher to friend: the evolving nature of the coach-athlete relationship. *International Journal of Sport Psychology*, 42(1), 1-23.
- 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. <https://doi.org/10.1080/1357332022000018869>
- Rhind, D. J. A., Jowett, S. & Yang, S. X. (2012). A Comparison of Athletes' Perceptions of the Coach-Athlete Relationship in Team and Individual Sports. *Journal of Sport Behavior*, 35(4), 433-452.
- Richards, D. & Engle, S. (1986). After the vision: Suggestions to corporate visionaries and vision champions. I J. D. Adams (Red.), *Transforming leadership* (s. 199-215). Miles River Press.
- Robson, C. & McCartan, K. (2016). *Real World Research* (4. utg.). WILEY.
- Ronglan, L. T. & Aggerholm, K. (2014). 'Humour helps': Elite sports coaching as a balancing act. *Sports Coaching Review*, 3(1), 33-45. <https://doi.org/10.1080/21640629.2014.885776>
- Seale, C. (2007). Quality in Qualitative Research. I C. Seale., G. Gobo., J. F. Gubrium & D. Silverman (Red.), *Qualitative Research Practice* (s. 379-389). SAGE.
- Silverman, D. (2015). *Interpreting qualitative data* (5. utg.). SAGE Publications Ltd.
- Skogvang, B. O. (2014). Herrefotballnormen gir ulik status for kvinner og menn som spiller fotball på elitenivå. I von der Lippe, G. & Hognestad, H. (Red.), *Kjønnspektet i idrett og friluftsliv*. Novus.
- Skogvang, B. O. (2019). Scandinavian women's football: the importance of male and female pioneers in the development of the sport. *Sport in History*, 39(2), 207-228. <https://doi.org/10.1080/17460263.2019.1618389>

- Smith, M. J., Arthur, C. A., Hardy, J., Callow, N. & Williams, D. (2013). Transformational leadership and task cohesion in sport: The mediating role of intrateam communication. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(2), 249-257.
<https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2012.10.002>
- Stenling, A. & Tafvelin, S. (2014). Transformational Leadership and Well-Being in Sports: The Mediating Role of Need Satisfaction. *Journal of Applied Sport Psychology*, 26(2), 182-196. <https://doi.org/10.1080/10413200.2013.819392>
- Szedlak, C., Smith, M. J., Day, M. C. & Greenlees, I. A. (2015). Effective Behaviours of Strength and Conditioning Coaches as Perceived by Athletes. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 10(5), 967-984.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2021). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (4. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Trzaskoma-Bicsérdy, G., Bognár, J., Révész, L. & Géczi, G. (2007). The Coach-Athlete Relationship in Successful Hungarian Individual Sports. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 2(4), 485-495.
- Turnnidge, J. & Côté, J. (2018). Applying transformational leadership theory to coaching research in youth sport: A systematic literature review. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(3), 327-342.
<https://doi.org/10.1080/1612197X.2016.1189948>
- Vallerand, R. J., Blanchard, C., Mageau, G. A., Koestner, R., Ratelle, C., Léonard, M., Gagné, M. & Marsolais, J. (2003). Les Passions de l'Âme: On Obsessive and Harmonious Passion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(4), 756-767.
<https://doi.org/10.1037/0022-3514.85.4.756>
- Vella, S. A., Oades, L. G. & Crowe, T. P. (2013). The relationship between coach leadership, the coach-athlete relationship, team success, and the positive developmental experiences of adolescent soccer players. *Physical Education and Sport Pedagogy*, 18(5), 549-561. <https://doi.org/10.1080/17408989.2012.726976>
- Yin, R. K. (2016). *Qualitative Research from Start to Finish* (2. utg.). The Guilford Press.

7.0 Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide

Innledning

-Gjennomgå prosjektets formål, samtykke, frivillighet, anonymisering, konfidensialitet, publisering og opptak

-Alder

-Idrettsbakgrunn (Hvilke idretter har du holdt på med? Når og hvorfor startet du med fotball? Hvorfor valgte du å satse på fotball?)

-Hvilke mål og ambisjoner har du for fotballen?

Trener-utøver relasjonen

-Hvor lenge har du hatt den treneren du har nå?

-Kjønn på trener? (Hvordan har trenerens kjønn påvirkning på forholdet?)

-Hvor ofte har du direkte kontakt med treneren? (Hyppighet på individuelle samtaler/spillersamtaler på tomannshånd? Uformell/formell kontakt? Kontakt på fritida?)

-Hvordan vil du beskrive forholdet til din trener? (Respekterer treneren deg? Hvordan vil du beskrive deres tillitsforhold? Føler du treneren gir deg nok oppmerksomhet? Viser treneren forpliktelse/engasjement? Er du trygg på treneren, som gjør at du kan være ærlig?)

-Opplever du at du kan være nær og åpen med treneren din? (Både om ting innenfor og utenfor idretten? Hva føler du er vanskelig å snakke med treneren om? Er det noen spesielle ting du ikke ønsker å dele med treneren?)

-Kan du fortelle om hvilken betydning treneren har for ferdighets- og prestasjonsutviklingen din?

-Hvordan er samarbeidsklimaet mellom dere? (Godt/dårlig samarbeid, konflikt, enige/uenige om oppsatte mål, jobber begge parter like hardt for å nå målene?)

-Hvordan vil du beskrive kommunikasjonen med din trener? (Hva er bra/dårlig, før og under trening/kamp, åpen/lukket kommunikasjonsform)

-Er det noe du opplever som utfordrende/problematisk med tanke på relasjonen til treneren din?

-Hvordan oppfatter du at relasjonen til treneren din påvirkes av egne prestasjoner på trening og i kamper? (Mer/mindre oppfølging, prioriterer enkelte spillere)

-I hvilken grad opplever du at relasjonen til treneren har betydning for deg som idrettsutøver og menneske? (På hvilken måte? Eksempler? Føler du treneren ønsker å vite mer om mennesket bak utøveren?)

DEN IDEELLE TRENEREN FOR DEG

-Hva mener du er det viktigste trenere burde fokusere på for å skape og opprettholde en god relasjon til utøverne sine?

Transformasjonsledelse

-Hvordan vil du beskrive trenerens lederstil og lederatferd? (lyttende, motiverende, inspirerende og støttende, omsorgsfull/empatisk, forbilde?)

-Legger treneren vekt på at utøverne selv må vise initiativ og være selvstendige i treningshverdagen? (Hvordan fattes beslutninger? Får du mulighet til å bestemme noe, eventuelt hva? Analyserer du egne ferdigheter under kamper, og kampprestasjoner? I hvor stor grad involveres du i målsettingsarbeidet og treningsplanleggingen? Ønsker du mer/mindre selvstendighet? Hvorfor?)

-Kan du fortelle om betydningen av trenerens feedback for spillerutviklingen og deres forhold? (Lite/hyppig feedback, kjeft og kritikk, positive/negative tilbakemeldinger, lite/mye instruksjoner på treningsfeltet)

Trener-utøver forholdets utvikling over tid

-Hvordan vil du beskrive ditt forhold til treneren da dere startet å jobbe sammen/og nå? (Merkbare endringer, endret trenerstil og lederatferd, personlige/dypere samtaler, mer diskusjoner, løsere prat, tettere relasjon, utvikling av vennskap?)

-Kan du prøve å sette ord på hva du følte overfor treneren din da dere først begynte å jobbe sammen/og nå? (Hva tenkte du om denne personen?)

-Opplever du at måten treneren tar avgjørelser/involverer deg i målprosesser har endret seg fra starten av samarbeidet til nå? (Hvordan? Kan du gi noen konkrete eksempler? Mer delaktig i treningsplanlegging og sette opp mål?)

Avslutning

-Fra det vi har snakket om, er det noe mer du ønsker å legge til?

Vedlegg 2: NSDs vurdering og godkjenning

Vurdering av behandling av personopplysninger

Referansenummer

404869

Vurderingstype

Standard

Dato

13.02.2023

Prosjekttittel

«Trener-utøver forholdet i elitefotballen: Hvordan opplever unge kvinnelige fotballspillere forholdet til sin trener?»

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Rune Høigaard

Student

Kristoffer Severinsen

Prosjektperiode

15.08.2022 - 01.06.2023

Kategorier personopplysninger

- Alminnelige

Lovlig grunnlag

- Samtykke (Personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a)

Behandlingen av personopplysningene er lovlig så fremt den gjennomføres som oppgitt i meldeskjemaet. Det lovlige grunnlaget gjelder til 01.06.2023.

[Meldeskjema](#)

Kommentar

OM VURDERINGEN

Sikt har en avtale med institusjonen du forsker eller studerer ved. Denne avtalen innebærer at vi skal gi deg råd slik at behandlingen av personopplysninger i prosjektet ditt er lovlig etter personvernregelverket.

KOMMENTARER TIL INFORMASJONSSKRIVET

Vi minner om at samtykkeerklæringen må tilpasses til tredjepersonene (i deres informasjonsskriv). F.eks. ved at det står "Jeg samtykker til at fotballspillerne kan oppgi informasjon om meg". Vi trenger ikke å se oppdatert informasjonsskriv.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

Vi har vurdert at du har lovlig grunnlag til å behandle personopplysningene, men husk at det er institusjonen du er ansatt/student ved som avgjør hvilke databehandlere du kan bruke og hvordan du må lagre og sikre data i ditt prosjekt. Husk å bruke leverandører som din institusjon har avtale med (f.eks. ved skylagring, nettspørreskjema, videosamtale el.) 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).

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. Se våre nettsider om hvilke endringer du må melde: <https://sikt.no/melde-endringar-i-meldeskjema>

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Vil du delta i forskningsprosjektet

«Trener-utøver forholdet i elitefotballen: Hvordan opplever unge kvinnelige fotballspillere forholdet til sin trener?»

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke kvinnelige fotballspilleres opplevelse og oppfattelse av forholdet til sin trener. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med studiet er å utforske hvordan unge kvinnelige fotballspillere opplever og beskriver forholdet til sin trener. Jeg ønsker å fokusere på trener-utøver forholdet ved å studere elitefotballmiljø i Norge, hvor de har et ønske og mål om å bli profesjonelle fotballspillere. I denne studien vil det i hovedsak handle om spillerens subjektive opplevelse av dette forholdet. Blant annet ønsker jeg gjennom studien å få mer kunnskap rundt spillerens egne erfaringer knyttet til relasjonen med sin trener, spillerens tanker om trenerens lederstil og atferd og hvordan de oppfatter utviklingen og eventuelle endringer i trener-utøver forholdet. Gjennom disse temaene vil jeg også undersøke hvordan ferdighetsutviklingen påvirkes av forholdet mellom trener og spiller.

Dette studiet er en masteroppgave, hvor oppgaven i ettertid også vil bli presentert muntlig.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

NTNU i Trondheim er ansvarlig for prosjektet.

Student: Kristoffer Severinsen

Veileder: Rune Høigaard

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Utvalget er trukket på bakgrunn av visse inklusjonskriterier. De gjeldende inklusjonskriteriene er (a) kvinnelige fotballspillere, (b) akademispillere (satsende), (c) 16-19 år, (d) lengden på forholdet mellom spiller og trener må være minimum seks måneder. Studieansvarlig hjalp til med å komme i kontakt med aktuelle klubber. Deretter ble en henvendelse sendt til kontaktpersonen i de aktuelle klubbene, som videreformidlet informasjonen om denne studien og hjalp til med å finne spillere jeg kunne ta kontakt med.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du tilgjengelig for et intervju med en varighet på ca. 60 minutter. Intervjuet vil inneholde spørsmål om ditt forhold til treneren. De sentrale spørsmålene vil være sentrert rundt temaene *spillerens relasjon til treneren*, *spillerens oppfattelse av trenerens lederstil* og *utviklingen av forholdet mellom trener og spiller*. Under intervjuet vil det kun være intervjuer og én deltaker som er til stede. Det vil også tas i bruk lydopptak ved intervju for å få korrekte og nøyaktige gjengivelser i transkripsjonen av samtalen. Både transkripsjonen og lydopptaket vil bli slettet ved prosjektets slutt (vår 2023). For personer under 18 år vil foreldre ha mulighet til å se intervjuguiden og andre relevante dokumenter for prosjektet. Hvis det er ønskelig, er det bare å ta kontakt.

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. Det innebærer at din deltakelse ikke vil påvirke forholdet til treneren din, da blant annet alle sitater vil anonymiseres.

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.

- For å ivareta dine personopplysninger vil det kun være student og veileder som har tilgang til denne informasjonen. Når alt av data er behandlet og anonymisert, vil forskningsresultater fra denne studien presenteres for noen få personer. Det vil gjelde de personene som er til stede i den muntlige presentasjonen av masteroppgaven.
- Navnet og kontaktopplysningene dine vil erstattes med en kode som lagres på egen liste adskilt fra øvrige data. Dataen vil deretter lagres på en datamaskin og i et program som er passordbeskyttet, for å sikre at det kun er prosjektansvarlig som vil ha tilgang til denne dataen.

Ved en eventuell publikasjon vil det ikke være fare for at deltakerne gjenkjennes. For eksempel ved direkte sitater vil navnet erstattes med en kode for å beskytte forskningsdeltakerens identitet og integritet.

Hva skjer med personopplysningene dine når forskningsprosjektet avsluttes?

Prosjektet vil etter planen avsluttes når masteroppgaven blir godkjent (ca. 1. juni 2023). Etter prosjektslutt vil datamaterialet med dine personopplysninger anonymiseres. Alt av data vil slettes ved endt prosjekt, som inkluderer sletting av både personopplysninger, transkripsjon og lydopptak.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra NTNU i Trondheim har Personverntjenester vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Dine rettigheter

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

- innsyn i hvilke opplysninger vi behandler om deg, og å få utlevert en kopi av opplysningene
- å få rettet opplysninger om deg som er feil eller misvisende
- å få slettet personopplysninger om deg
- å sende klage til Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger

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

- Student: Kristoffer Severinsen, telefon: 483 52 371 eller mail: kristofferseverinsen99@hotmail.com
- Veileder: Rune Høigaard, telefon: 414 74 163 eller mail: rune.hoigaard@uia.no
- Vårt personvernombud: Thomas Helgesen, telefon: 930 79 038 eller mail: thomas.helgesen@ntnu.no

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

- Personverntjenester på epost (personverntjenester@sikt.no) eller på telefon: 53 21 15 00.

Med vennlig hilsen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet «*Trener-utøver forholdet i elitefotballen: Hvordan opplever unge kvinnelige fotballspillere forholdet til sin trener?*», og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at det benyttes lyd- og videoopptak i intervjuet

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

