



Universitetet
i Stavanger

FAKULTET FOR UTDANNINGSVITENSKAP OG HUMANIORA

MASTEROPPGAVE

Studieprogram:

Utdanningsvitenskap – fagprofil idrett

Vårsemesteret, 2021

Åpen

Forfatter: Tiril Døvre

Tiril Døvre

.....
(signatur forfatter)

Veileder: Rune Giske

Tittel på masteroppgaven: Teamets betydning for eliteutøvere i individuelle idretter. En kvalitativ analyse.

Engelsk tittel: A team's impact on professional athletes in individual sports. A qualitative survey

Emneord:

Team, individuelle idretter, eliteutøvere, elitetrenerne, prestasjon, selvbestemmelsesteorien, kohesjon og teamutvikling

Antall ord: 22656
+ vedlegg/annet: 6982

Stavanger, 10.06.21

SAMMENDRAG

Formål: Formålet med masteroppgaven har vært å undersøke hvordan det å være en del av et team kan påvirke prestasjonene til individuelle toppidrettsutøvere, hvor også profesjonelle trenere har uttalt seg om emnet. Oppgavens problemstilling: *Hvordan opplever trenere og utøvere på elitenivå i individuelle idretter teamets betydning for prestasjonsutvikling*

Teoretisk forankring: Det teoretiske fundamentet har to innfallsvinkler:

selvbestemmelsesteorien som utgangspunkt for motivasjon, og et teamutviklingsperspektiv. Selv om selvbestemmelsesteorien dreier seg om både tilhørighet, kompetanse og autonomi så har denne oppgaven i størst grad dreid seg om tilhørighet. Teamutviklingsperspektivet blir trukket frem for å belyse hensikten ved å etablere team, hvor teamdynamikk, rollefordeling, normer og kommunikasjon er sentrale roller.

Metode: På bakgrunn av oppgavens problemstilling ble det benyttet en kvalitativ metode, med henblikk på å innhente subjektive refleksjoner og opplevelser gjennom semistrukturert intervju. Utvalget bestod av fire utøvere og fire trenere. Utøverne har vært eller er på internasjonalt nivå. Trenerne har selv erfaring fra idrett, og er nå eksperter i sine idretter. Utvalget representerer idrettene turn, triatlon, langdistanse (friidrett), svømming, rytmisk gymnastikk og alpint.

Resultater: Hovedfunnene er at informantene opplever tilhørighet til teamet sitt og at dette fremstår som svært betydningsfullt for utøverne. Selv om noen av utøverne ikke opplever kohesjon i treningsarbeidet per nå, så utdyper de at sosiale relasjoner er en viktig faktor mot videre satsing og utvikling. En av utøverne skiller seg ut på grunn av såpass høyt ferdighetsnivå, at å trene med andre utøvere ikke vil bidra til bedre prestasjon for utøveren.

Konklusjon: Hovedinntrykket er entydig at det å tenke med et teamperspektiv er en stor fordel, og at det er avgjørende med teammedlemmer for å oppleve trivsel for satsing over lengre tid. Når utøvere trekker seg vekk fra et team, handler det om at han/hun i utgangspunktet ikke har medlemmer som gir den kompetansemessige støtten.

Nøkkelord

Individuell idrett, toppidrettsutøvere, teamutvikling, selvbestemmelsesteorien og prestasjonsutvikling

ABSTRACT

Purpose: The purpose of this master's thesis has been to find how being a part of a team can affect the performance of top athletes. Professional coaches have also weighed in on the subject. Research question: *How coaches and athletes at elite level in individual sports experience the team's significance for performance development*

Theory: The theoretical foundation has two approaches: the self-determination theory, and a team development perspective. Even though the self-determination theory is about affiliation, competence and autonomy, this master's thesis has developed in a direction to be more about affiliation. The team development perspective was put in focus to highlight the purpose of establishing a team, where team dynamics, role distribution, norms and communication are key roles.

Method: A qualitative method was used with the intent of gathering subjective reflections and experiences through a semi-structured interview. The selection consisted of eight informants: four athletes and four coaches. The athletes are or have been on an international level in their sport. The coaches have experience as athletes themselves, and they are today experts within their sport. The selection represents the sports artistic gymnastics, triathlon, long distance running, alpine skiing, swimming, and rhythmic gymnastics.

Results: The main findings show that all athletes experience a strong degree of affiliation to their team, and that the affiliation means a lot to them. Although some of the athletes do not experience cohesion in the training work at present time, they elaborate that social relationships are an important factor towards further investment and development. One of the athletes stands out due to such a high level of skill that training with other athletes will not contribute to better performance for the athlete.

Conclusion: The main impression is that thinking with a team perspective is a great advantage over a longer period of time, and also, it seems crucial with team members to experience well-being for further investment. If athletes pull away from a team it usually is because he/she does not feel the needed support competency-wise.

Keywords

Individual sports, elite athletes, team development, self-determination theory, performance

FORORD

Mitt liv har alltid bestått av idrett, jeg er nærmest oppvokst i Stavanger turnhall. Jeg tar på meg mye jobb og ansvar i forskjellige former innen idrett. Jeg elsker det. I løpet av en uke tilbringer jeg mye tid med utøvere i ulike idretter, med spesielt fokus på turnere. Dette gjør hverdagen min allsidig og spennende. Jeg kan trekke kunnskap fra andre idretter inn i turn, og motsatt.

Jeg ønsker hele tiden å utvikle meg som trener og søker derfor nye utfordringer. Det er en realitet at turn har vært, og er kjent for, at utøvere slutter med idretten i ung alder. Jeg håper at jeg i mine roller som trener og lærer kan lære mer om hvordan tilrettelegge og hjelpe utøvere for at de skal fortsette med idrett over lengre tid. Arbeidet med masteroppgaven har vært både motiverende og lærerikt. Ja, jeg valgte et emne jeg brenner for, og det er jeg glad for.

Jeg setter utrolig stor pris på informantene som stilte opp, som gjennom datainnsamling delte sine tanker og erfaring. Dere er mine forbilder både innen idrett og som individer.

Jeg må også få takke min veileder, Rune Giske. Uten din kunnskap, tålmodighet og reflekterende samtaler ville dette ei vært en masteroppgave. Ikke minst min beste venninne med det kritiske blikket, for språk og faglighet. Takk også til min fantastiske familie og kjæreste, som støtter meg og hjelper meg i alt jeg gjør.

Tiril Døvre

INNHALDSFORTEGNELSE

SAMMENDRAG	1
FORORD	3
INNHALDSFORTEGNELSE	4
TABELLOVERSIKT	6
1 INNLEDNING	7
1.1 <i>BEGREPSAVKLARING</i>	8
1.2 <i>PROBLEMSTILLING</i>	8
1.3 <i>OPERASJONELLE DEFINISJONER</i>	8
1.4 <i>AVGRENSNING AV OPPGAVEN</i>	9
2 TEORETISK FUNDAMENT	10
2.1 <i>SELVBESTEMMELSESTEORIEN</i>	10
2.1.1 <i>TILHØRIGHET</i>	11
2.1.2 <i>AUTONOMI & SELVREGULERING</i>	14
2.2 <i>KOHESJON, TEAMUTVIKLING & TEAMDYNAMIKK</i>	15
2.2.1 <i>KOHESJON</i>	15
2.2.2 <i>TEAMUTVIKLING</i>	18
2.2.3 <i>TEAMDYNAMIKK</i>	21
3 METODE	23
3.1 <i>VALG AV METODE</i>	23
3.1.1 <i>INFORMANT UTVELGELSE</i>	24
3.1.2 <i>PROSEDYRE</i>	25
3.1.3 <i>PILOTINTERVJU</i>	26
3.1.4 <i>INTERVJUSITUASJONEN</i>	26
3.1.5 <i>TEKNISK UTSTYR</i>	27
3.1.6 <i>TRANSKRIBERING</i>	27
3.2 <i>ETISKE ASPEKTER</i>	27
3.2.1 <i>MELDEPLIKT</i>	28
3.2.2 <i>INFORMERT SAMTYKKE</i>	28
3.2.3 <i>KONFIDENSIALITET</i>	28
3.2.4 <i>KONSEKVENSER OG FORSKERENS ROLLE</i>	29
3.3 <i>OPPGAVENS TROVERDIGHET</i>	29
3.3.1 <i>VALIDITET</i>	29
3.3.2 <i>RELIABILITET</i>	31
3.3.3 <i>TRANSPARENS</i>	32
3.4 <i>ANALYSE</i>	32
3.4.1 <i>HELHETSINNTRYKK</i>	32
3.4.2 <i>MENINGSBÆRENDE ENHETER</i>	33
3.4.3 <i>KONDENSERING</i>	33
3.4.4 <i>SYNTESE</i>	34
4. RESULTAT OG DRØFTING	35
4.1 <i>MOTIVASJON – SUBGRUPPE: TILHØRIGHET</i>	37

4.1.1 DRØFTING: TILHØRIGHET	38
4.1.2 OPPSUMMERING: TILHØRIGHET	42
<i>4.2 MOTIVASJON - SUBGRUPPE: SELVTILSTREKKE- LIGHET, GJENNOMFØRINGSKRAFT & MÅLSETTING</i>	43
4.2.1 DRØFTING: SELVTILSTREKKE- LIGHET, GJENNOMFØRINGSKRAFT & MÅLSETTING.....	44
4.2.2 OPPSUMMERING: SELVTILSTREKKE- LIGHET, GJENNOMFØRINGSKRAFT & MÅLSETTING	50
<i>4.3 TEAMPROSESSER – SUBGRUPPE: TEAMETS INDRE LIV – BIDRAG – PRESTASJONS- NORMER OG STATUS</i>	50
4.3.1 DRØFTING: SUBGRUPPE: TEAMETS INDRE LIV – BIDRAG – PRESTASJONS- NORMER OG STATUS.....	52
4.3.2 OPPSUMMERING: TEAMETS INDRE LIV – BIDRAG – PRESTASJONS- NORMER OG STATUS.....	56
<i>4.4 TEAMDYNAMIKK - SUBGRUPPE: KOHESJON</i>	57
4.4.1 DRØFTING: SUBGRUPPE: KOHESJON.....	58
4.4.2 OPPSUMMERING: KOHESJON	64
5 OPPSUMMERENDE KONKLUSJON	65
5.1 SVAKHETER VED OPPGAVEN	66
5.2 PRAKTISKE IMPLIKASJONER.....	67
6 LITTERATURLISTE	68
7 VEDLEGG	75
7.1 VEDLEGG 1 – Samtykkeerklæring utøver	75
7.2 VEDLEGG 2 – Samtykkeerklæring trener.....	79
7.3 VEDLEGG 3 – Prosjektmeldingen for forskningsprosjektet	83
7.4 VEDLEGG 4 – Intervjuguide utøver.....	86
7.5 VEDLEGG 5 – Intervjuguide trener.....	88
7.6 VEDLEGG 6 – Bilder av analyseprosess	90
.....	90
7.7 VEDLEGG 7 – Notater fra intervjusituasjonen.....	91
7.8 VEDLEGG 8 – Obligatorisk erklæring om skriftlige innleveringer.....	92
7.9 VEDLEGG 9 – Eksempel, målsetting	93

TABELLOVERSIKT

Tabell 1: Oversikt over informantenes rolle og treningsvolum

Tabell 2: Funn innen tilhørighet (kodegruppe, subgruppe og meningsbærende enheter)

Tabell 3: Funn innen selvtilstrekkelighet (kodegruppe, subgruppe og meningsbærende enheter)

Tabell 4: Funn innen gjennomføringskraft (kodegruppe, subgruppe og meningsbærende enheter)

Tabell 5: Funn innen målsetting (kodegruppe, subgruppe og meningsbærende enheter)

Tabell 6: Funn innen teamets indre driv – bidrag – prestasjonsnormer og status (kodegruppe, subgruppe og meningsbærende enheter)

Tabell 7: Kohesjon (kodegruppe, subgruppe og meningsbærende enheter)

1 INNLEDNING

Som trener for utøvere i en individuell idrett er det både interessant og hensiktsmessig å se om betydningen av å ha et miljø rundt seg vil føre til økt prestasjonsutvikling. Det finnes lite forskning om emnet, derfor vil jeg i denne oppgaven finne ut hvordan trenere og utøvere på elitenivå opplever teamets betydning for prestasjon, i individuelle idretter.

Berntsen et al. (2014) gjennomførte et kartleggingsstudium hvor de så på olympiske idretter gjennom 15 år (1999-2014). De undersøkte hvilke miljøfaktorer som hadde betydning for norske toppidrettsutøvere (Berntsen, Røe & Lemyre, 2014). I løpet av perioden tok Norge 113 medaljer fordelt på sommeridrettene, hvor av 44 av disse ble kapret av individuelle utøvere. Til sammenligning tok Norge 110 individuelle medaljer i vinteridrettene. Denne undersøkelsen sier ikke noe om teamets betydning, men om klubbens miljøfaktorer som hadde betydning for topputøvere i ungdomsårene (Berntsen, Røe & Lemyre, 2014).

Aksel Lund Svindal har skrevet i sin selvbiografi at «alpint er en lagidrett bortsett fra de to minuttene vi konkurrerer» (Svindal & Ekelund, 2019, s. 281). Dette støtter Kjetil André Aamodt sin tanke om lagets betydning under OL i Torino i 2006; «Stemningen i laget er god. Vi deler all informasjon og prøver å hjelpe hverandre både rent praktisk og mentalt. Det hjelper på selvtilliten» (Gangdal, 2006, s.176). Alf Ingve Berntsen har vært opptatt av budskapet om hvor viktig det er at flest mulig spiller aktivt lengst mulig, og at det også kan bidra til at de blir best mulig. Han utdyper i boken sin *Fotballprosjektet* om en generasjon Bryne-ungdommer innen fotball;

.. men, de utvikler også sosiale egenskaper og knytter vennskap som regulerer dem gjennom hele livet. Erling (Braut Haaland red.anm.) har vist at det er mulig å nå toppen også gjennom et opplegg som ikke fokuserer på spissing og spesialisering. Flest, lengst, best – vi har prioritert begrepa i den rekkefølgen. (Berntsen & Johansen, 2020, s. 63).

I flere individuelle idretter har man utviklet måter å stimulere til konkurranser i team. Sprintstafett i langrenn, lagkonkurranse i skihopp, lagkonkurranse parallellslalåm, troppsgymnastikk og profflag i sykkel er eksempler på dette. Denne oppgaven vil belyse og bevisstgjøre andre trenere og utøvere i forhold til teamets betydning i individuell idrett.

1.1 BEGREPSAVKLARING

Individuelle idretter er motstykket til lagidrett. I individuelle idretter jobber en alene for å oppnå egne mål. Individuelle idrettsutøvere er ikke avhengig av lagkameraters prestasjon i konkurransesituasjon (Kajbafnezhad, Ahadi, Heidarie, Askari & Enayati, 2011).

En samtale mellom intervjuer og informant defineres som et *dybdeintervju*, i denne oppgaven benyttes semistrukturert intervju (Tjora, 2017, s. 257).

Begrepet *team* defineres som en oppgave-relatert gruppe som er preget av en kollektiv følelse av identitet og består av særskilte roller (Moran, 2012, s. 353).

1.2 PROBLEMSTILLING

Formålet med denne oppgaven er å undersøke hvordan det å være en del av et team kan påvirke prestasjonene til toppidrettsutøvere. Profesjonelle trenere skal også uttale seg om emnet. Følgende problemstilling skal belyses:

Hvordan opplever trenere og utøvere på elitenivå i individuelle idretter teamets betydning for prestasjonsutvikling

Problemstillingen vil være fleksibel fra start, for at det skal være mulig å videreutvikle prosjektet på bakgrunn av de inntrykk som oppstår i løpet av arbeidsprosessen. Dersom problemstillingen er rigid fra start, kan dette påvirke analyseprosessen og utarbeidelsen av oppgaven (Thagaard, 2018, s. 47). To grunnleggende antakelser om emnet er at utøvere trenger et team rundt seg for å kunne prestere i idretten over lengre tid, samt at individuelle idrettsutøvere blir motivert av å trene sammen med andre. Gjennom oppgaven ønskes det at de grunnleggende antakelsene vil være et svar på problemstillingen.

1.3 OPERASJONELLE DEFINISJONER

Oppgaven vil ta utgangspunkt i teamdimensjon fremfor gruppedimensjon. Team må på samme måte som gruppe ha felles mål som de er kollektivt ansvarlige for å oppnå. I et team er det gruppens resultat som avgjør om de har lyktes eller ikke. Grupper kan derimot deles inn

etter hvilke mål eller oppgaver de individuelle utøverne har (Weinberg & Gould, 2018, s. 176).

1.4 AVGRENSNING AV OPPGAVEN

Oppgaven vil avgrenses til å omhandle informantenes tanker som kommer til uttrykk rundt teamet, og dets betydning for prestasjonsutvikling. Alle utøverne og trenere har bakgrunn fra, eller er aktive innen individuelle idretter. Besvarelsen vil dermed trekke frem utøvernes og trenernes felles synspunkter, og diskutere utsagn som står i kontrast til hverandre.

2 TEORETISK FUNDAMENT

Det teoretiske fundamentet har to innfallsvinkler; selvbestemmelsesteorien som utgangspunkt for motivasjon og et teamutviklingsperspektiv. Årsaken til at selvbestemmelsesteorien er en del av det teoretiske fundamentet, er fordi tilhørighet er fremtredende i teorien. Selv om teorien dreier seg om både tilhørighet, kompetanse og autonomi vil denne oppgaven kun omhandle deler av den. Teamutvikling som perspektiv er trukket frem for å belyse hensikten ved å etablere team, hvor teamdynamikk, rollefordeling, normer og kommunikasjon er sentrale roller innen teamutvikling.

2.1 SELVBESTEMMELSESTEORIEN

Motivasjon har stor sammenheng med teorier som prøver å forklare handling i form av individets tro, verdier og mål (Eccles & Wigfield, 2002). Selvbestemmelsesteorien er en metateori utarbeidet av Edward Deci & Michael Ryan i 1985 (Deci & Ryan, 1985). Selvbestemmelsesteorien heter på engelsk «Self-determination theory» og vil omtales som SDT videre i oppgaven. SDT er utviklet og forsket gjennom fem mini-teorier. Minit teoriene ble introdusert for å forklare effekten av ytre faktorer på indre motivasjon, som hadde sammenheng med optimal funksjon. De fem miniteoriene er: Cognitive Evaluation Theory, Organismic Integration Theory, Causality Orientation Theory, Basic Psychological Needs Theory og Goal Contents Theory (Ryan, 2009). Hovedessensen i SDT fokuserer på at alle individer aktivt søker etter å tilfredsstille tre ulike psykologiske behov: autonomi, kompetanse og tilhørighet. Deci & Ryan argumenterer for at disse tre behovene understøtter menneskers indre motivasjon (Deci & Ryan, 1985). Indre motivasjon dreier seg om utøverens interesse for selve aktiviteten og gleden gjennom idretten som er belønning i seg selv, mens ytre motiverte utøvere får belønning utenfor aktiviteten f.eks. anerkjennelse fra trener (Ryan & Deci, 2000).

SDT lar oss forstå menneskelige prosesser innen en rekke områder, som for eksempel fritidsaktiviteter, jobb og utdanning. Teorien lar oss ikke bare forstå, men viser hvordan disse grunnleggende teoretiske prinsippene hjelper med å organisere motivasjonsprosesser (Vallerand, Pelletier & Koestner, 2008). SDT sier videre at jo mer en sørger for å oppfylle disse behovene, jo større blir utøverens indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000). Det rapporteres at alle de tre psykologiske behovene er relatert til en selvbestemt motivasjon (Blanchard, Amiot, Perreault, Vallerand & Provencher, 2009). Autonomi handler om

selvbestemmelse, og innenfor idrett handler det om at en utøver har egenmotivert atferd grunnet interesse for idretten (Ryan & Deci, 2000). Autonomi dreier seg også om å handle og utøve kontroll over omgivelser og situasjoner, uavhengig av andre (Ryan, 2009). Kompetanse omhandler troen på at en kan utføre noe, og å føle seg i stand til å oppnå satte mål (Weinberg & Gould, 2018, s. 546).

Å være en del av en større sammenheng, med sosiale relasjoner og tilknytning, er noe som definerer tilhørighet (Ryan & Deci, 2000). Det er mer sannsynlig at barn deltar i idrett og er engasjert hvis de føler seg kompetente, opplever tilhørighet til lagkamerater og har autonomi i forhold til de avgjørelser som blir tatt (Weinberg & Gould, 2018, s. 546). Det kan være flere faktorer som påvirker utøvernes motivasjon og deres mulighet til å oppfylle de tre ulike motivasjonsbehovene. Innen idrett kan en trener hindre utøveren i å oppfylle oppfatningene av autonomi, med en kontrollerende trenerstil. Selv om oppfatningen av autonomi blir lavere med en slik trenerstil, forutsier ikke dette lavere nivå av tilhørighet og kompetanse. Blanchard et al. (2009) gjennomførte en intervensjon med basketballspillere tidlig i sesongen, dette kan ha påvirket resultatet i forhold til autonomi. Det er fordi treneren bygger struktur i laget i det tidlige stadiet i sesongen.

2.1.1 TILHØRIGHET

Behovet for tilhørighet er en viktig del av SDT, hvor faktoren er med på å skape indre motivasjon for individet (Ryan & Deci, 2000). STD foreslår at mennesket er iboende motivert til å føle seg knyttet til andre innenfor et sosialt miljø (Deci & Ryan, 1985). En annen antakelse innenfor SDT er at miljøer som støtter oppfatningen av sosialt samhold forbedrer motivasjonen, og dermed påvirker læringsatferd og utvikling positivt (Beachboard, Beachboard, Li & Adkison, 2011). Tilhørighet handler om å være en del av fellesskapets «vi», og i hvor stor grad man tror man passer inn et sted eller i en gruppe. Det handler også om hvor mye gruppen inkluderer utøveren, fordi et menneskelig behov er å bli akseptert av andre og være integrert i en gruppe (Moen, 2013, s. 41). Jo mer man omgås med andre utøvere i gruppen, jo mer føler en tilhørighet til gruppen (Barstad & Sandvik, 2015).

Sosial tilhørighet er et hovedmotiv for barns idrettsdeltakelse, grunnet mulighetene det gir å være sammen med venner og få nye venner (Weinberg & Gould, 2018, s. 544). Når barn og unge får valget om deltakelse i idrettsaktivitet er det få som velger å kun delta i individuell idrett. Grunnen til dette kan være fordi lagidretter innebærer større grad av sosiale omgivelser

og mellommenneskelig samspill. Likevel har alle typer idrett betydning for utøvere fordi idrett gir muligheter for mellommenneskelig interaksjon og utvikling av sosiale relasjoner sammen med andre (Allen, 2003). Venner og jevnaldrende har en viktig effekt på unges psykologiske utvikling. Tilhørighet er knyttet til aksept, men det er også knyttet til selvtillit (Weinberg & Gould, 2018, s. 526). Behovet for å føle tilhørighet til andre, er sentralt for å tilpasse seg miljøet i form av verdier, normer og tenkemåte (Ryan & Deci, 2000).

Sosial støtte innad i et lag har innvirkning på atferd og en rekke følelser fra skaderehabilitering, mestring av stress, redusering av utbrenthet og forbedrede prestasjoner. Den type støtte fra medlemmer i laget kan også skape trygghet, forbedre kommunikasjonsevner og styrke vennskap innad i laget (Weinberg & Gould, 2018, s. 184). Pluhar et al. (2019) gjennomførte et studium hvor idrettsutøvere selv rapporterte at de led av depresjon eller angst, og andelen var høyere blant individuelle idrettsutøvere enn lagidrettsutøvere. Dette dreide seg hovedsakelig om selvrapporterte symptomer, ikke diagnoser satt av leger.

Mange barn og unge begynner med idrett fordi det er gøy og gir en følelse av at ting er spennende. Andre grunner for at barn begynner i idrett er fordi de får drive med noe de mestrer, for å komme i form, forbedre sine ferdigheter og/eller være med venner. På et gitt tidspunkt går det over til at de har fått nye interesser, idretten blir en plikt eller de har andre ting å gjøre på fritiden (Weinberg & Gould, 2018, s. 544). Ved å føle glede i idretten, kan man oppleve tilfredshet. Tilfredshet forbedrer ikke ytelsen i en kognitiv oppgave, men tilfredshet kan gi mestringstro, dermed øke den mentale innsatsen (Woodman et al., 2009).

Pluhar et al. (2019) sitt studium viste også at flere individuelle idrettsutøvere trente på grunn av målrettede årsaker, i motsetning til for moro skyld. Det viste seg også at det var en høyere andel individuelle utøvere som trente året rundt og kun deltok i en idrett. I Walseth (2006) sitt studium av 18 kvinner som var medlemmer i idrettslag/treningscenter, var det fem som opplevde svake eller ingen tilhørighetsfølelse gjennom deres klubber eller treningscenter. De resterende tretten opplevde tilhørighet. Walseth (2006) sitt studium omhandler muslimske kvinner med innvandrerbakgrunn. Studiet illustrerte at deltakelse i idrett kan skape sterke følelser av tilhørighet, dette fordi idrett og fysisk aktivitet noen ganger oppleves som et tilfluktssted. Ved å la individuelle idrettsutøvere løse oppgaver sammen i et team, vil dette

kunne medføre en opplevelse av tilhørighet i et idrettsfellesskap, selv om tradisjonelle lagidretter bidrar til sterkere følelse av tilhørighet (Walseth, 2006).

Danmark har vært blant de tre beste landene i badminton. Utøverne har tatt blant annet VM medaljer og har deltatt i de olympiske leker. Gjennom et casestudium av det nasjonale treningscenter i badminton kom det frem at trenerne er dyktige til å motivere og å skape positiv stemning. Det å utvikle sosiale ferdigheter og tilhørighet til gruppen er nødvendig for å kunne hjelpe hverandre i øvelsene og gi feedback selv om man er konkurrenter (Larsen, Storm & Henriksen, 2018). Studiet dreide seg ikke bare om individet, men hele miljøet som idrettsutøveren utvikler seg i. Badmintonmiljøet i Danmark viser at deres tilnærming både åpner for nye muligheter og inspirerer både utøvere og trenere. Det er ikke bare å jobbe med den idrettslige utviklingen for hver enkelt utøver, men bevisstgjøring, samt å analysere og arbeide for å skape et miljø som støtter idrettsutøverens utvikling (Larsen et al., 2018). Det er mer sannsynlig at mennesker tilknytter seg når de er i nærheten av hverandre og tilbringer tid sammen. Dette fremskynder teamets utvikling i form av lagets samhandling (Weinberg & Gould, 2018, s. 184). De som er glad i idretten og miljøet, deltar oftere mer og lenger (Stenseng, Forest & Curran, 2015). Norges idrettsforbund er tydelige i sitt budskap om at idrett skaper tilhørighet, fellesskapsfølelse og livslange vennskapsbånd.

Barneidrettsbestemmelsene sier at «barn og unge har rett til å delta i trenings- og konkurranseaktiviteter der det er lagt til rette for at de skal utvikle vennskap og solidaritet» (Norges idrettsforbund, 2007, s. 5).

Abraham Maslow var tidligere ute enn Deci & Ryan med sin motivasjonsteori, men Deci & Ryan har trukket begrepet inn i et annet aspekt (Rasskazova, Ivanova & Sheldon, 2016). Både selvbestemmelsesteorien og Maslows behovspyramide sier at mennesker trenger å føle tilhørighet og aksept i sine sosiale grupper, uansett om gruppene er store eller små (Einstein, Addams, Roosevelt, 2016). Maslows behovspyramide tar utgangspunkt i å finne frem til grunnleggende behov som kan forklare menneskers atferd og motivasjon. Pyramiden består av fem grunnleggende behov: fysiologiske behov, sikkerhetsbehov, kjærlighet og tilhørighet, selvfølelse og omdømme, og behov for selvrealisering. Maslows påstand er at behovene må oppfylles nedenifra i pyramiden (Gawel, 1996). Det tredje stadiet dreier seg om kjærlighet og tilhørighet. Tilhørighet kommer tydelig frem i selvbestemmelsesteorien, men kjærlighet i forhold til intimitet, og å gi og motta kjærlighet innad i en gruppe, kommer ikke tydelig frem i SDT. Mennesket trenger å elske og bli elsket. De som opplever sosial ensomhet, sosial angst

eller depresjon, er fraværende i det tredje stadiet i Maslows behovspyramide (Einstein et al., 2016).

Det har blitt utført et studium som sammenlignet Harvard studenter og ungdommer fra et røft område i Boston. Forskerne ville kartlegge hva som gjør en tilfreds, og det kommer tydelig frem at gode relasjoner gir et godt liv. Studiet viste at de som var mest tilfreds som pensjonerte, var de som hadde jobbet aktivt for å få nye venner etter pensjonstiden slik at de kunne bygge opp nye nære relasjoner (Mineo, 2017). Relasjoner som får en til å føle seg verdsatt, elsket, ønsket og respektert skaper lykke for individet (Johnson & Johnson, 2013, s. 78). Grunnen til at dette studiet er en del av denne oppgaven er fordi det å skape relasjoner krever tid, men at positive relasjoner gir bedre helse (Mineo, 2017). I idretten er det flere som opplever overgangen fra toppidretten til vanlig liv vanskelig, og det er anbefalt at utøvere skaffer seg venner også i andre miljøer mens de er aktive (Wikan, 2018). Harvard studiet sier dermed at det er kvalitet fremfor kvantitet som gjelder med tanke på sosiale relasjoner fordi det ikke er om å gjøre å ha flest mulig venner, men kvalitet i de relasjonene man har (Mineo, 2017).

2.1.2 AUTONOMI & SELVREGULERING

Det at utøvere klarer å ta ansvar for egen utvikling, har en sammenheng med å være autonom utøver. Utøvere som opplever autonomi, vil i følge SDT erfare økt indre motivasjon. SDT sier at dersom selvregulering ikke velges fritt, men er motivert av eksternt press og i tillegg er anstrengende, kan det føre til psykologisk konflikt for utøveren (Hewstone, Stroebe & Jonas, 2015, s. 62).

Selvregulering handler om prosessen med å kontrollere og styre oppførselen, for å oppnå ønskede tanker, følelser og mål. Selvfokus fremmer selvregulering ved at en da handler mer i samsvar med personlige mål og sosiale normer (Hewstone et al., 2015, s. 161). Å være selvregulert kan føre til bedre mental og fysisk utvikling, samt helse (Hewstone et al., 2015, s. 166). Nia & Besharat (2010) gjennomførte en studie hvor resultatene viste at utøveres personlige egenskaper er ulike for individuelle utøvere og utøvere i lagidrett. Konkret viste resultatene at individuelle idrettsutøvere scorer betydelig høyere på autonomi og samvittighet, i forhold til i lagidrett (Nia & Besharat, 2010). Det indikeres generelt at utøvere som viser autonomi i sin treningsatferd, som i tillegg har sterke sosiale støttesystemer, viser sterkere motivasjon og forbedret treningsevne (Weinberg & Gould, 2011, s. 423).

En subteori av SDT er kognitiv evalueringsteori (CET), oversatt fra engelsk; cognitive evaluation theory. CET antar at hendelser som påvirker individets oppfatning av kompetanse og følelser av selvbestemmelse, vil påvirke indre motivasjon (Weinberg & Gould, 2018, s. 136). Teorien skiller tydelig mellom ytre og indre motivasjon, og ble utviklet for å forklare variabiliteten i indre motivasjon (Weinberg & Gould, 2018, s. 136). Med andre ord legger CET legger vekt på at det å skape valg og muligheter for egenretning, og spiller en stor rolle for den indre motivasjonen (Sørensen & Graff-iversen, 2001). Utøvere i lagidrett har sterkere behov for sosial aksept enn utøvere i individuelle idretter. Individuer som søker sosial aksept tiltrekkes lagidretter, mens individ som har behov for autonomi tiltrekkes individuelle idretter (Nia & Besharat, 2010).

Det sosiale miljøet og trenerrollen har som sagt stor betydning for utøvernes opplevelse i idretten. Hvis utøverne opplever å bli kontrollert kan dette føre til umotivert idrettsungdom og dermed frafall i idretten. Trenergjerningen er derfor avgjørende for at utøverne skal oppleve å ha autonomi i sitt treningsarbeid (Berntsen & Kristiansen, 2020). Ledelse og kohesjon er to viktige områder i teorier innenfor gruppedynamikk, hvor målsetting, prestasjon og ansvarsfordeling står sentralt (Høigaard, 2020, s. 57). Sosiale faktorer gir også mulighet for individuelle utøvere å tilfredsstillere behovet for å tilhøre og ha et meningsfylt forhold til andre, samt gruppen (Carron & Eys, 2012, s. 36). De neste avsnittene vil omhandle kohesjon, teamdynamikk og teamutvikling, på grunn av at disse faktorene kan være en påvirkning for et team sin totale ytelse.

2.2 KOHESJON, TEAMUTVIKLING & TEAMDYNAMIKK

De kommende avsnittene omhandler kohesjon, teamutvikling og teamdynamikk. Det som beskrives først er hva kohesjon er og hvordan dette påvirker et team. Innen teamutvikling presenteres teamkultur og teambuilding, hvordan et team kan påvirke individuelle prestasjoner. Teamdynamikk beskriver normer, roller og kommunikasjon i lagidrett og individuell idrett.

2.2.1 KOHESJON

McKenna (2009) skriver i sin artikkel at kohesjon kan ha stor innflytelse på et lag sin prestasjon. Artikkelen stiller seg undrende til at det ikke er gjort mer forskning på emnet i

forhold til teamets teoretiske og praktiske utgangspunkt. Begrepet kohesjon overføres til et flerdimensjonalt aspekt, og som er en kombinasjon av både det å løse oppgaver sammen og sosiale dimensjoner. Ord som «lagånd», «gruppelojalitet» og «teamwork» er ord som ofte beskriver kohesjon (Høigaard, 2020, s. 168). Kohesjon er blitt definert som tiltrekningskraften som finnes mellom medlemmene i teamet, at de blir en sosial enhet (Høigaard, 2020, s. 168). Kohesjon antas å være viktig fordi det hjelper gruppen å holde sammen, det motiverer gruppemedlemmene å anstrenge seg på vegne av gruppen (Hewstone et al., 2015, s. 398).

Boyle (2002) stiller spørsmål, i sin bok, om det er prestasjon som fører til kohesjon, eller om kohesjon fører til prestasjon (Boyle, 2002, s. 42). Grad av kohesjon varierer, men er til stede i alle grupper (Høigaard, 2020, s. 168). Kohesjon kan være representert i mange forskjellige former, hvor noen grupper utvikler følelse av aksept, mens andre grupper utvikler en følelse av delt ansvar og suksess (Pescosolido & Saavedra, 2012, s. 754). For å skape et funksjonelt og effektivt team, krever et høyt nivå av lagånd og samarbeid (Asamoah, 2013).

Lagidentiteten er spesielt fremtredende. I lagidretter er det viktig at utøverne samles og blir enige om rollene innad i laget, dette fordi koordinering og kommunikasjon er nødvendig for effektiv gjennomføring (Pescosolido & Saavedra, 2012). Det er større sammenheng mellom kohesjon og prestasjon i idretter som krever koordinering og samarbeid. Mens i idretter, som for eksempel individuell idrett, hvor utøvere ikke er avhengig av andre er det ikke vist sammenheng mellom kohesjon og prestasjon (Boyle, 2002, s. 42). I motsetning har Carron, Colman, Wheeler & Stevens (2002) skrevet at det er vist høy kohesjon både innen individuell idrett og lagidrett, men graden av sosial kohesjon i lagidrett er lavere. Det er viktig å merke seg at å skape kohesjon i et team er en dynamisk prosess som gjør at en gruppe holder sammen og jobber mot felles mål (Vileep, 2017). Høy kohesjon har positiv innvirkning på kollektiv mestringstro. Noe som omhandler teamets oppfatning og tro på deres kollektive kompetanse om at de kan mestre å prestere gitte oppgaver/situasjoner (Høigaard, 2020, s. 189).

Det er viktig å skille mellom oppgavekohesjon og sosialkohesjon, da dette er avgjørende for at laget skal lykkes. Oppgavekohesjon gjenspeiler i hvilken grad medlemmene i teamet forplikter seg og samarbeider mot å oppnå felles mål (Carron & Eys, 2012, s. 263).

Teamfaktorer kommer inn som noen av de viktigste elementene for å skape et godt samhold. Nia & Besharat (2010) konkluderte sin forskning med at det er et skille mellom individuelle

idrettsutøvere og utøvere innen lagidretter når det gjelder personlighetsegenskaper. Sosialkohesjon gjenspeiler derimot i hvilken grad medlemmene i teamet liker hverandre og hvordan de gleder seg over hverandres selskap (Weinberg & Gould, 2018, s. 192). Teammedlemmer kan selv bidra til å skape høy kohesjon i laget. Dette handler om å bringe laget nærmere hverandre, bli kjent med hverandre, og skape en åpen og ærlig kommunikasjon. Det å løse konflikter raskt er også med å påvirke lagets grad av kohesjon (Boyle, 2002, s. 43). Forskning viser at teamets kohesjon, normer og kommunikasjon har påvirkning på utøveres tilfredshet, og dette bidrar til at utøverne forblir lenger i teamet (Onağ & Tepeci, 2014).

I et team er det viktig å bruke de enkelte medlemmers ressurser, hvor en klarer å dra nytte av de forskjellige evnene, egenskapene og interessene til medlemmene (Weinberg & Gould, 2018, s. 175). På slutten av 1980-tallet utviklet det norske alpintlandslaget en kultur med navnet «attacking vikings». Det som kjennetegner «attacking vikings» er en offensiv kultur. Havnelid (2017) skriver at det norske alpinlandslaget utviklet en fellesskapsfølelse som bidro til at laget jobbet sammen, hvor de utfordret og stimulerte hverandre til gode prestasjoner.

Å bygge et effektivt team, både innenfor lagidrett og i individuelle idretter, krever god innsats i form av samhandling mellom individene i laget og i utøver-trener relasjonen. Medlemmene i teamet må samhandle mot felles mål, tilpasse krav og balansere hver utøver sitt behov (Carron & Eys, 2012, s. 7). Ingebrigtsen brødrene er konkurrenter og treningskamerater. De lærer av hverandre og inspirerer hverandre. Gjennom fysisk og verbal kommunikasjon samarbeider brødrene, og dette påvirker deres utvikling (Tjelta, 2019). Ingebrigtsen-brødrene har ikke bare nådd verdenstoppen gjennom et strengt treningsregime, brødrene beskriver seg også som et familieteam. Støtte fra familien og brødrenes mentale tøffhet har gjensidig påvirket hverandre, og dette har vært med å utvikle brødrene til å nå toppen blant internasjonale mellomdistanseløpere (Tjelta, 2019).

Flere norske idrettsstjerner sier at gode relasjoner i laget gir flere medaljer:

«Noen sier at Norge ikke tåler stjerner og mener at alt fokus er på laget og kollektivet hindrer utvikling. Stjernene mener noe annet. Kjetil Jansrud, Aksel Lund Svindal, Sarah Louise Rung, Alexander Dale Oen, Marit Bjørgen, Birgit Skarstein, Gro Hammerseng, Bjarte Myrhol, Karsten Warholm, Olaf Tufte og mange flere holder

laget fram som en årsak til at de lykkes. Alle verdensstjerner i sine idretter, og fremragende forbilder alle sammen. De har skjønt, eller skjønne, at både treningsarbeidet og prestasjonene blir bedre i en velfungerende prestasjonsgruppe med høy kvalitet på relasjonene». (Øvrebø, 2017, avsnitt 4).

I 2018 skrev The Guardian en artikkel om Norges suksesskriterium for de gode OL-resultatene i Pyeongchang. Det ble trukket frem av andre nasjoner som deltok i OL, at tilliten og rausheten som preget samholdet i de norske utøvergruppene ikke var en selvfølge. Selv om de konkurrerte mot hverandre var de gode venner, i tillegg støttende og rause mot hverandre (Ingle, 2018, s. 4). Utøvere har ulike behov, ønsker og tro. Når man utviklet et lag må man tilpasse coachingen for de ulike utøverne. Det er ikke selve idretten som styrer hvordan relasjonene skapes, det er utøvernes og trenernes personlige valg som påvirker hvordan relasjonen mellom utøver og trener blir (Bennie & O'Connor, 2012). Dette føres videre til kapittelet om teamutvikling.

2.2.2 TEAMUTVIKLING

Teamkultur er en dynamisk prosess preget av felles verdier, tro, forventinger og praksis på tvers av medlemmene til en definert gruppe (Cruickshank & Collins, 2012). Gjennomføring av teambuilding har som formål at utøverne skal lære om seg selv, lagkameratene og samspillet i teamet. Denne typen intervensjoner kan dreie seg om oppgaverelatert fokus og relasjonsrelatert fokus, men i toppidretten innenfor lagidrett, bør fokus være på prestasjon i form av rolleavklaringer, målsetting, normer og kommunikasjon (Høigaard, 2020, s. 155).

I et team innen toppidretten er man en del av en prestasjonskultur. Da må holdninger og handlinger bygge opp og gi støtte til maksimale prestasjoner. I tillegg takle varierende resultater, og handlingene og holdningene skape vedvarende forbedring og god innsats (Cruickshank & Collins, 2012). I artikkelen til Cruickshank og Collins (2012) kommer det frem at idrettspsykologer har informasjon om rolleavklaring og gruppekohesjon, samt hvordan dette påvirker et lags prestasjon. Til tross for informasjon på området uttrykker idrettspsykologene at det ikke bare er én metode som fører til suksess, men at innad i et team er det flere faktorer som påvirker prestasjon (Cruickshank & Collins, 2012).

Croy & Eva (2018) gjennomførte en intervensjon på kommunikasjon og teamprosesser. Det ble i etterkant av intervensjonen registrert høyere grad av teamets kohesjon, og dette viste

forholdet mellom intervensjonseffekt og prestasjon. Bloom, Stevens & Wickwire (2003) viser at kanadiske universitetstrenerne trodde på, forstod og implementerte teambuildingaktiviteter gjennom idrettssesongen. Dette gjorde de for å øke kohesjonen i laget, både gjennom aktiviteter som skulle være avgjørende for det sosiale, fysiske og det psykologiske aspektet (Bloom et al., 2003). Alle disse trenerne var enige om at talent og kohesjon var viktig for prestasjon, men det ene elementet var ikke viktigere enn det andre (Bloom et al., 2003).

Felles mentale modeller er mye diskutert innen lagidrett. Målet til laget er å utvikle felles forståelse blant medlemmene for hvordan de skal samhandle i gitte situasjoner (Giske, Gaard & Gjerde, 2018). Felles mentale modeller består av tre kategorier: oppgavespesifikk kunnskap, oppgaverelatert kunnskap og medspillerkunnskap (Cannon-Bowers & Salas, 2001). Medspillerkunnskap er best egnet hvis man i individuelle idretter deltar i lagkonkurranser. Her vil utøverne trenge kunnskap om hverandre, deres styrker, svakheter og tendenser for å prestere. Utøvere håndterer stress og krevende situasjoner på ulike måter. En årsak til ulik håndtering er i forhold til alder, nivå, idrettens krav og kunnskap (Kajbafnezhad et al., 2011).

Medspillerkunnskap handler om hvordan utøverne forstår hverandre og hvordan de over tid fordeler ekspertise innad i laget. På denne måten kan utøverne dele kunnskap slik at de komplimenterer hverandre og forutsier hverandres handlinger. Dette gir informasjon før de blir spurt og å tildele ressurser i forhold til medlemmenes kompetanse og ressurser. I trening kan derfor teamarbeid innenfor individuelle idretter justere egen oppførsel i samsvar med det en forventer av lagkamerater (Cannon-Bowers & Salas, 2002).

Evans, Eys & Bruner (2012) skriver i sin artikkel at de fleste individuelle idretter drives i grupper, ettersom idrettsutøvere ofte trener i lagmiljø, selv om de konkurrerer individuelt. Resultatene fra en studie avdekket signifikante forskjeller mellom idrettsutøveres oppfatning av treneratferd, både i individuelle idretter og lagidretter. Individuelle idrettsutøvere ga høyere rangering til trening og instruksjon, sosial støtte og positiv treneratferd (Veljkovic, Djurovic, Dimic, Mujanovic & Markovic, 2016).

En trener er en stor del av etableringen av lagets miljø og har oppfatninger av teamets ferdigheter. Teamets medlemmer har likevel egne oppfatninger og evaluerer sitt treningsmiljø (Weinberg & Gould, 2018, s. 182). I Bennie & O'Connor (2012) sitt studium kommer det frem at innenfor Cricket i Australia jobber laget med konseptet «Together Each Achieves

more» forkortet til «TEAM». Utøverne og trenerne i denne studiet er profesjonelle utøvere og trenere. Hovedtrener mener at laget blir mer effektive i oppgavene som skal løses når de jobber sammen for å oppnå lagmål. Treneren ønsker også at hvert medlem føler de er en del av teamet, men også at andre som er involverte føler seg komfortable med å være en del av teamet (Bennie & O'Connor, 2012). I et team bør utøverne danne felles mål, men det er viktig at utøverne har akseptert målene. Utøverne bør også sette seg egne mål som er i tråd med felles mål, dette gjelder i både lagidretter og individuelle idretter (Weinberg & Gould, 2018, s. 362).

Albert Bandura utviklet teorien om mestringstro. Det betyr i hvilken grad en tror på ens evne til å utføre visse handlinger som kreves for å oppnå et bestemt mål (Hewstone et al., 2015, s. 196). Mestringstro har blitt nevnt tidligere i oppgaven, hvor det ble nevnt at høy kohesjon har positiv innvirkning på kollektiv mestringstro (Høigaard, 2020, s. 189). Mestringstro har en direkte innflytelse på motivasjon, intensiteten og i hvilken grad de opplever å møte motgang. Begrepet skilles mellom individuell mestringstro og kollektiv mestringstro (Carron & Eys, 2012, s. 356).

Kollektiv mestringstro er gruppens samlede oppfatning og felles tro på hvordan gruppen vil mestre en gitt oppgave (Høigaard, 2020, s. 189). Prestasjon, oppnådde resultater, verbal overtalelse, fysiologiske tilstander, emosjonelle tilstander og forestilte handlinger basert på erfaring er faktorer som ifølge Bandura kan føre til mestringstro (Weinberg & Gould, 2018, s. 347). Kollektiv mestringstro er en prosess som involverer atferd og interaksjon observert blant medlemmene i gruppen (Zumeta, Oriol, Telletxea, Amutio & Basabe, 2016).

En studie viser at deltakelse i kollektive aktiviteter fremmer identifikasjon innad i en gruppe, hvor mennesker skaper bånd og deler følelser ovenfor hverandre (Zumeta et al., 2016). Dette studie omhandlet ikke toppidrettsutøvere, men viser hvordan en gruppe påvirker medlemmenes emosjonelle tilstand og ønsker (Zumeta et al., 2016). Når mennesker samhandler med hverandre, har de en tendens til å påvirke hverandres følelser. Denne emosjonelle dynamikken i en gruppe kan skape nye felles opplevelser som ikke er synlige på individnivå (Goldenberg, Garcia, Halperin & Gross, 2020). Når et individ stoler på et annet, har de en tendens til å vise sårbarhet ovenfor hverandre (Turaga, 2013).

Velfungerende team blir ofte beskrevet intuitivt i form av koordinert oppførsel hvor utøverne er gjensidig avhengig av hverandre. Dette dreier seg om kollektiv atferd, hvor kollektivt orienterte teammedlemmer har støtte sannsynlighet i å engasjere seg i oppgaver med andre, og dermed forbedrer prestasjonen gjennom samhandling (Driskell & Salas, 1992). Driskell, Salas & Hughes (2010) definerer kollektiv orientering som engasjementet til å jobbe i fellesskap. Kollektiv orientering er viktig for å oppnå effektivitet i teamet, slik at man effektivt kan ta beslutninger, gjennomføre forhandlinger og utføre oppgaver. Hvis teamet er effektivt med tanke på de tre elementene kan dette føre til bedre prestasjon i laget (Driskell et al., 2010). To faktorer som ligger til grunn for kollektiv orientering er tilhørighet og gjensidig avhengighet innenfor oppgaveorienterte lag (Driskell et al., 2010). Normer, roller og kommunikasjon kan være en faktor som bidrar til effektivitet i teamet, og er en del av kapittelet om teamdynamikk.

2.2.3 TEAMDYNAMIKK

For at en gruppe individer skal bli et så effektivt team som mulig, bør grupperoller og gruppenormer utvikles (Weinberg & Gould, 2018, s.177). Normer utgjør en standard for hvordan gruppen forventer at en utøver skal oppføre seg. Dette trenger ikke bare være standarder, men også retningslinjer (Høigaard, 2020, s. 156). En norm er et prestasjonsnivå, atferdsmønster eller tro (Weinberg & Gould, 2018, s. 181). Normer bestemmer hva som skal, bør eller må gjøres for at gruppen skal opprettholde struktur og ønskelig oppførsel fra teammedlemmene (Onağ & Tepeci, 2014). Normer er oftest følelsesladede atferdsmessige standarder som mennesker er iboende motivert til å følge (Rossano, 2012). Normene som utvikles i en idrettsgruppe er viktige for gruppen, og begrenses til de områder som er av stor betydning for teamet (Høigaard, 2020, s. 159). Den standarden gruppen eller utøverne setter med tanke på innsats og prestasjon i idretten, er en norm for produktivitet (Weinberg & Gould, 2018, s. 181).

Rollene til hver enkelt utøver i et team er avgjørende for å få et team til å fungere optimalt. Her må utøverne forstå og akseptere sine egne roller (Weinberg & Gould, 2018, s. 179). Utøverne er også nødt til å ha ferdigheter, kunnskap og vilje til å utføre rollen (Høigaard, 2020, s. 127). Det å ha evnen til å skape relasjoner til andre gjennom sitt bidrag til teamet og hva en deler av kvaliteter med de andre teammedlemmene, er noe av det som definerer teamrollen (Høigaard, 2020, s. 129).

I lagidrett prates det ofte om defensive og offensive rollesituasjoner, og er avgjørende for et team sin prestasjon. I individuell idrett er dimensjoner om å synkronisere borte, de er heller ikke avhengig av hverandre i selve konkurransesituasjonen for å prestere, utenom i f.eks. i sykkel, der de er avhengig av hverandres roller under rittet for å prestere (Aarre, 2013). Rolledefinering har derfor mindre betydning i individuell idrett, men noen uformelle roller kan ha effekt på teamets funksjon (Cope, Eys, Beauchamp, Schinke, Bosselut, 2011). Uformelle roller er roller som ikke er nedskrevet. I team oppstår uformelle roller gjennom samspillet i gruppen, men derimot ikke gitte roller. Lagkamerater har likevel forventninger til hvordan rollen skal kles, gjerne sosialt eller i treningssammenheng (Cope et al., 2011). I lagidretter har utøverne ulike spesifikke formelle prestasjonsroller, og rollen har forventninger knyttet til den (Weinberg & Gould, 2018, s. 178).

Det finnes mange ulike måter å kommunisere på. I et team kan medlemmene kommunisere enten nonverbalt eller verbalt (Onağ & Tepeci, 2014). Et effektivt team deler en toveiskommunikasjon, men det er ikke kommunikasjonen alene som gjør teamet effektivt. Distribuert ledelse og makt basert på kompetanse må også være til stede for å skape et effektivt team (Johnson & Johnson, 2013, s. 20). I et team er kommunikasjonen mellommenneskelig, det er en sosio-emojonell interaksjon hvor medlemmene gjennom kommunikasjon viser respekt og interesse for hverandre (Høigaard, 2020, s. 222).

Ved å lage mål i gruppen blir det dermed retning på gruppens handlinger, og legger til rette hva som er viktig for at gruppen skal komme dit de ønsker (Høigaard, 2020, s. 76). Det er viktig at utøverne involveres i prosessen ved å sette felles mål, dette handler igjen om kommunikasjon i teamet. Målsetting innad i teamet kan øke kvaliteten på arbeidet og være en motivasjonsteknikk som kan forbedre prestasjonen hvis det har vært struktur i planleggingen av mål (Høigaard, 2020, s. 77). Slik som normer er også målsetting forskjellig i lagidrett og individuell idrett. Utøvere i individuelle idretter som konkurrerer synkroniserer ikke for å oppnå felles mål, men de må levere sin del av prestasjonen for at laget skal prestere. De monitorerer hverandre i treningssituasjonen, hvor det blir en ekstra gevinst på å trene i team (Høigaard, 2020, s. 34). I neste del av oppgaven vil det gjøres rede for valg av metoder som er brukt ved innsamling av datamaterialet, etiske aspekter og hvordan dataanalysen har blitt gjennomført.

3 METODE

«Veien til målet» er den opprinnelige betydningen av ordet metode. For å finne veien til målet, må en først og fremst vite hva målet er og innholdet i studiet må være kartlagt (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 140). På bakgrunn av problemstillingen blir det benyttet en kvalitativ metode, med henblikk på å innhente subjektive refleksjoner og opplevelser gjennom semistrukturert intervju.

Metoden er fleksibel ved bruk av kvalitativ metode, og forskningsprosessene overlapper hverandre mer enn i kvantitativ metode (Halvorsen, 2008, s. 131). Forskjellen på kvalitativ og kvantitativ metode er hovedsakelig måten man innhenter data og analyserer data. Ved kvantitative studier karakteriseres den innhentede data ved at det benyttes tall som er målbare (Thagaard, 2018, s. 16). Innhenting av data innen kvalitativ metode, dreier seg om verbale beskrivelser som vanligvis blir kodet og kategorisert i analyseprosessen (Kleven & Hjordemaal, 2018, s. 38). Studier med bruk av kvalitativ metode dreier seg ofte om søken etter forståelse av sosiale fenomener, samt nær kontakt mellom forsker og deltaker. Andre kvalitative metoder er analyser av tekster, observasjon og visuelle uttrykksformer (Thagaard, 2018, s. 15).

Kvalitativ analyse er krevende å gjennomføre på større datamengder. Dette er en av de sterke sidene i kvantitativ forskningsmetode (Kleven & Hjordemaal, 2018, s. 22). Oppgaven har et eksplorativt formål, og med en beskrivende problemstilling var det ønskelig å utdype kunnskap om hvordan det å være i et team påvirker prestasjonsutvikling. Det ble derfor valgt et kvalitativt forskningsdesign. Intervjuene var semistrukturert, men det var likevel mulig å åpne opp for oppfølgingsspørsmål til emnet på bakgrunn av svarene som kom frem i intervjusituasjonen. Dette kjenner eksplorative formål innen kvalitativ forskning (Kvale og Brinkmann, 2015, s. 141).

3.1 VALG AV METODE

Innenfor induktiv metode jobber man fra data mot teori, altså at vi ønsker å observere problemstillingen for å komme frem til en teori om et fenomen (Tjora, 2017, s. 18). Denne tilnærmingen er benyttet i oppgaven. Når man tar i bruk en induktiv tilnærming er dette forskning som enten er eksplorerende og/eller empiridrevet. Fordelen med å arbeide på denne måten er at man tar utgangspunkt i det informantene vektlegger og forskeren unngår å bli

påvirket av teori som kan ha innflytelse på datainnsamlingen (Halvorsen, 2008, s, 26). Eksplorerende metode tilsier studier hvor en søker ny kunnskap hvor det finnes lite forhåndskunnskap. Som nevnt har oppgaven eksplorative formål, med intervju som metode for innhenting av data, og tar utgangspunkt i svarene til informantene. Strukturen i intervjuene var noe planlagt på forhånd, og defineres som en semistrukturert tilnærming (Kvale & Brinkmann, 2015, s.141). Rekkefølgen på når temaene skal trekkes inn i intervjuet er noe som kjennetegner et delvis strukturert intervju som skaper større fleksibilitet i samtalesituasjonen ved riktig utførelse (Thagaard, 2018, s. 91). Dette krever gode fagkunnskaper hos intervjueren (Kleven & Hjordemaal, 2018, s, 44).

Det ble anvendt dybdeintervju som kjennetegnes ved fyldige og omfattende kunnskaper om personers erfaringer, tanker og følelser. Det er den mest anvendte metoden innenfor kvalitativ forskning (Thagaard, 2018, s. 89). Intervjueren og informantene former samtalen og videre skapes intervjuets sammenheng (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 115). Et muntlig intervju har både negative og positive sider, hvor av den største fordelen med intervju er at temaer kan oppklares underveis (Kleven & Hjordemaal, 2018, s. 43).

3.1.1 INFORMANT UTVELGELSE

Informantene er valgt på bakgrunn av at de er egnet til å uttale seg om temaet, dette kjennetegner utvalg i kvalitative intervjustudier (Tjora, 2017, s. 130). Utvalget er dermed strategisk (Thagaard, 2018, s. 54). Med et eksplorerende design er det ønskelig med et bredt utvalg som representerer ulike sider innenfor tematikken. Utvalget i denne oppgaven er et begrenset antall informanter, totalt åtte. Informantene består av toppidrettsutøvere i individuelle idretter og trenere, også i individuelle idretter.

Jo større et utvalg er, jo større sannsynlighet er det for at egenskapene ved utvalget kan representere populasjonen. Et lite representativt utvalg gir likevel mer troverdige resultater enn et større, ikke-representativt utvalg (Halvorsen, 2008, s. 156). Trenerne har selv erfaring som utøvere i idretten de nå er trener i. Alle utøverne har vært på internasjonalt nivå, og har vært, eller er på landslag. Utøverne representerer turn, svømming, rytmisk gymnastikk og triatlon, samt trenere innen turn, triatlon, langdistanse (friidrett) og alpint. Utøverne i utvalget har en gjennomsnittsalder på 23,5 år, og trenernes gjennomsnittsalder er 46 år. Utøverne og trenerne er eksperter i sine idretter, hvor intensjonen var å komme frem til deres tanker og

meninger. Det var ønskelig å intervju noen informanter som var en del av et team og noen som trener mest alene.

Tabell 1: Oversikt over informantenes rolle og treningsvolum

Oversikt over informantenes rolle og treningsvolum	
Informant A <i>Utøver</i>	Trente de siste årene 26 timer i uken fordelt på 10 økter sammen med teamet sitt. Antall samlinger har variert veldig, men i snitt 1-2 samlinger i året.
Informant B <i>Trener</i>	Informanten forteller at utøverne har hatt et utstrakt samlingsregime i mange år, fra de er små til de er seniorer. Trener i feltet 26 timer i uken.
Informant C <i>Trener</i>	240 reisedøgn i året sammen med teamet. Disse reisedøgnene var både samlinger og konkurranser.
Informant D <i>Utøver</i>	25-28 treningstimer i uken. 4-6 måneder på samling i 2021. Vanligvis 6-8 uker i et normalt år. 2021 er OL år, derfor er antall samlinger steget.
Informant E <i>Trener</i>	Bor i en annen by enn utøverne, men reiser for å se utøverne ca. 200 dager i året. Har daglig oppfølging via telefon.
Informant F <i>Trener</i>	Trener 25-28 timer trening i uken, 16-20 av disse timene trener h*n alene. Utøveren reiser til et annet land for å trene sammen med likesinnede utøvere og for et varmere klima.
Informant G <i>Utøver</i>	Trener 25-30 timer i uken, fordelt på 11 økter i uken. Trener samtidig som andre utøvere alle økter. Landslagssamlinger hver ferie utenom i koronaperioden, landslagstreninger digitalt ved lockdown.
Informant H <i>Utøver</i>	Ca. 28 treningstimer i uken, trente på landslagssenter de siste årene. 10 samlinger med landslag i året.

3.1.2 PROSEDYRE

På bakgrunn av liten intervjukompetanse ble det vurdert hensiktsmessig å gjennomføre to pilotintervju. Første kontakt med informantene ble gjort via epost og telefon for å kartlegge interessen for deltakelse i oppgaven. Informantene som var interessert i deltakelse fikk tilsendt samtykkeskjema (vedlegg 7.1 + 7.2) via epost. I samtykkeskjemaet ble formålet med oppgaven utdypet, samtidig som det ble beskrevet hva deltakelse ville innebære. Det ble tydeliggjort at deltakelse var frivillig, og at all informasjon ville bli anonymisert. Utøvere og

trenerne takket ja til deltakelse gjennom signering av samtykkeskjema. Tidspunkt for intervju ble bestemt av informantene. På grunn av situasjonen rundt covid-19 skulle alle intervjuene gjennomføres digitalt. Informantene valgte selv hvilken programvare de ønsket å bruke for digitalt intervju. Intervjusamtalene varte mellom 60-90 minutter og ble tatt opp ved hjelp av båndopptaker.

3.1.3 PILOTINTERVJU

Pilotintervju ble gjennomført med en utøver og en trener fra to ulike idretter. Begge har kunnskap og erfaringer om emnet. Målet med pilotintervjuene var å få innblikk i hvordan intervjuet ville fremstå i dialog med de kommende informantene og bli kjent med situasjonen ved dybdeintervju. Pilotintervjuene var en god læringssituasjon både underveis i intervjuet og ved at trenerne ga tilbakemeldinger i etterkant av intervjuet. Det med formål å vurdere kvaliteten på spørsmålene for å innhente relevant data. Under pilotintervju handlet spørsmålene om opplevelsen av de andre utøverne, samt en del ja og nei spørsmål. Intervjuguiden ble endret betydelig, slik at informantene gjennom åpne spørsmål skulle fortelle mer om egne erfaringer og tanker om teamaktivitet.

3.1.4 INTERVJUSITUASJONEN

Som tidligere nevnt ble alle intervjuene utført digitalt på bakgrunn av nasjonale retningslinjer. Intervjuene ble utført i desember, bortsett fra to som ble gjennomført i mai, derfor ble ett av intervjuene gjennomført fysisk. Informantene fikk tilsendt link til videomøte i Microsoft Teams. Å gjennomføre denne type intervju, defineres som et synkront intervju over internett. Et synkront intervju over internett har flest likhetstrekk som ansikt-til-ansikt intervju i forhold til andre metoder å intervju over internett, fordi det gir mulighet for toveiskommunikasjon mellom forsker og informant (Thagaard, 2018, s. 110). Samtalen ble hovedsakelig styrt av forskeren, men spørsmålene ble justert avhengig av informantens svar. Dersom informanten ikke forstod spørsmålet, ble spørsmålene omformulert og/eller tilleggsspørsmål stilt. En viktig faktor for semistrukturert intervju er å skape en god atmosfære hvor informantene føler seg trygge. Dette med formål at informanten skal reflektere og snakke åpent om sine personlige erfaringer (Tjora, 2017, s. 118). Alle intervjuene ble tatt opp med diktafon, som gjorde det mulig for forskeren å ta notater som inkluderer ansiktsuttrykk og gestikulering (vedlegg 7.7).

3.1.5 TEKNISK UTSTYR

Teams er en samlet kommunikasjons- og samarbeidsplattform med flere applikasjoner, inkludert videomøte. Alle intervjuene fungerte over Teams, med unntak av ett der informantenes nettverk ble for svakt. Intervjuet fortsatte over FaceTime som er videotelefoni.

Intervjuene ble tatt opp som lydopptak via digital diktafon (Olympus WS-852), og deretter transkribert ved hjelp av NVivo, versjon 11.1.0.411 (QSR International, Cambridge, USA). Diktafonen ble lånt av Universitetet i Stavanger. Etter hvert intervju ble lydfilene overført til minnepinne og slettet fra diktafonen.

NVivo er en programvare for kvalitative forskningsmetoder. Programmet kan være et nyttig hjelpemiddel i analysearbeid. Hver lydfil fikk egen kode, for å sikre personvern. Lydfilene ble importert inn i NVivo og transkribert ord for ord.

3.1.6 TRANSKRIBERING

Ifølge Kvale & Brinkmann (2015, s. 205) betyr det å transkribere å skifte fra en form til en annen. I dette tilfellet betyr transkriberingen fra talespråk til skriftlig form. Ved transkribering er det to krav, det første kravet er at det er gjort et opptak av intervjuet, det andre kravet er at det er mulig å kunne høre samtalen som er tatt opp (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206).

Bruken av dataprogrammer i kvalitativ analyse forenkler prosessen med å klassifisere data, men programmet må være egnet for den type analyse som skal gjennomføres (Thagaard, 2018, s. 179). Transkriberingen gjør at intervjuet blir bedre egnet for analyse, hvor det blir dannet struktur i datamateriale. Det var samme person som gjennomførte intervjuene og transkriberte. Det ble utarbeidet regler for transkripsjon som ble fulgt i alle intervjuene (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). I selve transkriberingen ble det brukt ulike tegn for å gjenkjenne intervjusituasjonen. Hvor «...» betydde lengre pause, «SIT» betydde sitatstemme og «x» var når informantene lette etter ord. All forskning, uansett fagområde, innebærer at en følger forskningsetiske normer og retningslinjer. Dette er noe som under vil bli utdypet.

3.2 ETISKE ASPEKTER

I alle studier som inneholder nær kontakt mellom forskeren og de personer som studeres, som i denne oppgaven er intervju, vil det fremkomme data som kan knyttes til informantene i studiet (Thagaard, 2018, s. 21). En hovedregel er at forskning som omfatter personer, krever

informantenes informerte og frie samtykke (Kleven & Hjordemaal, 2018, s. 29). Vitenskapens normer handler om åpenhet, originalitet og etterprøvbarehet, hvor man også reflekterer og forklarer hvordan egne verdier og holdninger kan påvirke tolkninger, datakilder og tema (NESH, 2016, s. 10). Etske retningslinjer som er i tråd med intervju og forskning gjelder informert samtykke, konfidensialitet, konsekvenser og forskerens rolle (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 102). I forbindelse med selve intervjusituasjonen er kravet at informanten ikke skal komme til skade (Tjora, 2017, s. 175).

3.2.1 MELDEPLIKT

Forskning som inneholder opplysninger som direkte eller indirekte kan knyttes til informantene skal meldes til personvernforbudet for forskning (Kleven & Hjordemaal, 2018, s. 29). Elektronisk behandling av data som kan knyttes til en person er meldepliktig og skal være basert på et fritt og informert samtykke (NESH, 2016, s. 8). Denne masteroppgaven inneholder ulike former for personopplysninger og lydopptak av informantene, og oppgaven har meldeplikt til personvernombudet for forskning. For å få tilgang til informantene ble denne masteroppgaven godkjent av personvernforbundet for forskning, Norsk senter for forskningsdata (NSD), 27.09.2020, med referansekode 717671 (Vedlegg 7.3)

3.2.2 INFORMERT SAMTYKKE

Det ble på forhånd signert skriftlig fritt samtykke med alle informantene i oppgaven. I skrevet *informert samtykke* (vedlegg 7.1 + 7.2) ble informantene informert om prosjektets formål, hva deltakelse ville innebære og at en når som helst har rett til å trekke seg. I starten av hvert enkelt intervju ble informantene informert om hensikten med prosjektet, hvordan opplegget ble gjennomført, på hvilken måte resultatene skal brukes og formidles videre.

Forskningsetiske retningslinjer sier at informantene i forskningsprosjekter skal informeres skriftlig og i senere anledning muntlig, samt at samtykke skal være fritt uten noe form for trusler, press eller noe form for gjengjeldelse (Halvorsen, 2008, s. 252).

3.2.3 KONFIDENSIALITET

Den informasjonen om personlige forhold som informantene gir, skal bli behandlet konfidensielt. Informantene har også krav på at innsamlingen og lagringen av data blir gjort på en forskningsetisk og fortrolig måte (Kleven & Hjordemaal, 2018, s. 29). Informantene har rett på at deres identitet forblir skjult og at man benytter enten pseudonymer eller

kodenummer når en transkriberer intervjuer (Thagaard, 2018, s. 24). Formålet er at ingen skal kunne gjenkjennes og unngå å skape negative konsekvenser for informantene på et senere tidspunkt.

3.2.4 KONSEKVENSER OG FORSKERENS ROLLE

Det er forskerens ansvar å reflektere over mulige konsekvenser for informantene, samt de personene som informantene representerer, i denne oppgaven utøvere (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 107). Intervjuer kan lede til at en får informasjon om flere personer enn de informantene som er en del av studiet (NESH, 2016, s. 19). Forskeren har ansvar for å begrense følelsesmessige situasjoner og problemer som kan oppstå i intervjusituasjonen eller i etterkant (Tjora, 2017, s. 176). Det krever også større motivasjon fra informantene sin side å svare på åpne spørsmål kontra lukkede, hvor også vedkommendes privatliv og tillit mellom intervjuer og informant må opprettholdes (Halvorsen, 2008, s. 142). Det er ikke aktuelt å presentere utdrag fra intervjuet sammen med deltakernes fulle navn, da anonymiseringen ikke fjerner vesentlig informasjon om teamaspektet. Intervjuer krever erfaring og det er viktig at man er genuint til stede både for å sikre relevant data og for å stille relevante spørsmål. Det var bedre kontakt med enkelte informanter enn andre, men atmosfæren var god og tillitsfull fra forskerens side. Kontakten kan ha hatt betydning for tolkningen av de svarene informanten gir eller hvordan informanten oppfatter spørsmålene.

3.3 OPPGAVENS TROVERDIGHET

I kvalitativ forskning er troverdighet det overordnede begrepet for gyldighet, pålitelighet og overførbarhet. Åpen tilnærming, nøyaktighet, refleksivitet og evnen til å møte dynamiske utfordringer i intervjusituasjonen er knyttet til troverdigheten i et kvalitativt forskningsintervju (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 275).

3.3.1 VALIDITET

I de kommende avsnittene vil feilkildene undersøkes, følgelig vurderes validiteten. Denne formen for evaluering belyser styrker og svakheter ved de anvendte metodene i oppgaven. Validitet defineres også som gyldighet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276).

Informantene består av toppidrettsutøvere og deres trenere. Dette gjorde informantutvelgelsen noe utfordrende og er en sentral utfordring når man studerer eliter (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 175). To av utøverne ble intervjuet senere i prosessen enn de resterende seks

informantene. Å ha to flere informanter styrker oppgavens validitet. Ved strategisk utvelging kan man styrke utvalgets kvalifikasjoner ved å supplere utvelging av personer underveis i prosjektet på bakgrunn av den informasjonen man får gjennom intervjusituasjonene. Dette fordi man utvikler større forståelse for fenomenet underveis (Thagaard, 2018, s. 54). Det er en sannsynlighet at noen aspekter av temaet er fraværende, da det var vanskelig å rekruttere informanter. De informantene som er en del av oppgaven, representerer likevel ulike sider innenfor samme tematikk.

Det er blitt utført opptak ved hjelp av båndopptaker, noe som er et krav ved transkribering. Det var god kvalitet på opptaket, som er det andre kravet i kvalitative studier (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 206). Gjennom pilotintervjuene ble også teknisk utstyr testet, dette for å sikre at båndopptaker fungerte optimalt. Det kunne vært brukt videoopptak fremfor lydopptak som ville gitt større mulighet for å analysere det mellommenneskelige samspillet i intervjuet. Som supplement ble det skrevet notater underveis som sikret kroppsspråk og betenkningstid. Når samme forsker både intervjuer og transkriberer styrker dette validiteten, da det er lettere å huske tilbake til selve situasjonen og hva slags kroppsspråk som hørte til hvilken situasjon (Tjora, 2017, s. 175).

Fordelen med å benytte videosamtale som intervjuform er at det skaper mulighet for forskeren å plukke opp nye refleksjoner innenfor teamet. Det var i alt tre spørsmål som forble ubesvart, da informantene misforstod spørsmålene. Det var ikke nyttig å undersøke nærmere hvorfor disse ikke ble besvart, da spørsmålene var under ulike tema og hadde ikke betydning for oppgavens problemstilling.

At intervjusituasjonen er muntlig, innebærer både fordeler og ulemper. I et semistrukturert intervju er det mulig å oppklare misforståelser, men det er likevel risiko for at spørsmålene ikke blir stilt nøyaktig på samme måte overfor de ulike informantene. Det var til hjelp å ha en intervjuguide å støtte seg på for å sikre at spørsmålene ble stilt forholdsvis på samme måte. Dersom intervjuet er lite strukturert, vil intervjueren ha desto større innflytelse på resultatene i intervjuet (Kleven & Hjordemaal, 2015 s. 44). Det har vært utfordrende å ikke påvirke informantenes svar ubevisst og det kan være med på å redusere validiteten av prosjektet.

NVivo forenklet forskerens oversikt over informantenes uttalelser. Transkriberingen ble skrevet ordrett, inkludert pauser og gjentakelser. Tonefall er noe som mangler i

transkribering, dette kunne i større grad sikret den psykologiske fortolkningen (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 212). Validiteten styrkes ved bruk av NVivo, fordi programmet skaper tidskoder fra intervjuet og tekst og tale stemmer dermed overens. Det å overføre data til skriftlig tekst gir større mulighet for en forpliktende og systematisk gjennomgang og dette kan styrke den vitenskapelige kvaliteten av analysen (Malterud, 2017, s. 81). Transkribering ble gjennomført innen 24 timer, dette sikrer validiteten og personvern.

Malteruds systematiske tekstkondensering ble brukt som analysemetode og er utviklet for nybegynnere og er en enkel innføring i hvordan analyseprosessen kan gjennomføres på en detaljert og gjennomgående måte (Malterud, 2017, s. 97). Dette er en forenklet metode av Giorgis systematiske tekstkondensering. Analysemetoden er ofte benyttet innen medisinsk forskning med kvalitativ metode. Dette styrker oppgavens validitet da forskeren ikke er øvet innen kvalitativ metode.

Alle intervjuene ble etter transkribering gjennomlest for å sikre kvalitet i de gjengitte sitatene. I denne delen ble det ikke tatt kontakt med informantene, noe som kunne blitt gjennomført for å vurdere gyldigheten av funnene. Det er uansett forskeren som selv må stå for validering av konklusjonen (Malterud, 2017, s. 194). Overgaard & Bovin (2018) viser at forskningens kvalitet øker i praksis ved bruk av teknologiske programvarer som NVivo i analyseprosessen, fordi det er lettere å oppnå validitet, dokumentasjon, åpenhet og overblikk.

3.3.2 RELIABILITET

I det følgende avsnitt blir reliabilitet diskutert. Reliabilitet har samme betydning som forskningens pålitelighet (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 137)

Kvale og Brinkmann (2015, s. 201) sier at ledende spørsmål ikke alltid svekker intervjuenes reliabilitet, de kan snarere styrke den. Kvalitative intervju er kjent for å anvende ledende spørsmål for gjennomgående sjekk av informantenes svar. Da forskeren ikke tidligere har brukt kvalitativ metode var det viktig at pilotintervju ble gjennomført. Pilotintervjuene var lærerike for hvordan spørsmål skulle stilles og hvilke temaer som burde forfølges. I denne forskningen ble det anvendt ledende spørsmål i siste del av intervjuene. Dette for å kvalitetssikre at informantenes uttalelser ble forstått. Disse uttalelsene er ikke en del av oppgavens resultater. Lyddoptak ble benyttet for å styrke reliabilitet, og det gir et gunstig utgangspunkt for videre tolkning av data.

Reliabilitet har med forskningsresultatene konsistens og troverdighet å gjøre. Dette dreier seg om en annen forsker kan reprodusere resultatene ved et senere tidspunkt. Et eksempel kan være om informantene ville ha svart det samme ved senere anledning, og med en annen forsker (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 276). Kvalitativ forskning kan ikke gjentas av en annen forsker med identisk resultat (Leseth & Tellmann 2018, s. 16). For å styrke reliabiliteten kunne det blitt benyttet den mer dybdegående systematiske tekstkondenseringsmetoden til Giorgi (Malterud, 2017, s. 92).

3.3.3 TRANSPARENS

Transparens betyr gjennomsiktighet og brukes i forskning for å beskrive gjennomføringen av de ulike prosessene fra start til slutt. For at leseren skal kunne ta stilling til kvaliteten i oppgaven, er målet at vedkommende får et godt innblikk i prosessene (Tjora, 2017, s. 248). Prosjektets beskrivelse styrker prosjektets transparens innenfor det teoretiske grunnlaget, inkludert forskerens erfaringer innenfor ulike idretter og hvilke faktorer som påvirker prestasjon. Oppgavens prosedyre og behandling av data er stringent beskrevet, dette styrker oppgavens transparens.

3.4 ANALYSE

For å analysere rådata har analysen vært inspirert av Malteruds systematiske tekstkondensering. I den videre delen av oppgaven vil metoden systematisk tekstkondensering omtales med forkortelsen STC. STC er den engelskspråklige forkortelsen for Systematic Text Condensation. Det er fire trinn som utgjør hovedstrukturen av analysen, hvor analysen er både induktiv og iterativ. At analysen er iterativ vil si at man jobber flere runder med gjentakelse, frem mot et endelig resultat (Malterud, 2017, s. 113). De første trinnet i STC er å få helhetsinntrykk, deretter å organisere og identifisere meningsbærende enheter, det tredje trinnet handler om kondensering, til slutt skal betydningen sammenfattes hvor bitene settes sammen igjen (Malterud, 2012).

3.4.1 HELHETSINNTRYKK

Etter at all data var transkribert, startet arbeidet med å skape et helhetsinntrykk av intervjuene. Intervjuene ble gjennomlest flere ganger uten å notere, kun for å få et inntrykk av informantene og deres tanker rundt deres forklaringer. Etter at alt var nøye lest, ble det satt

opp foreløpige tema, som utgjorde totalt seks tema med benevnelse. Ved første lesning var de ulike temaene «motivasjon», «kohesjon», «tilhørighet», «teamdynamikk», «rollefordeling» og «kunnskap & autonomi».

3.4.2 MENINGSBÆRENDE ENHETER

Denne delen handler om å organisere data som skal studeres nærmere og sortere bort irrelevant data (Malterud, 2017, s. 100). Videre ble de ulike foreløpige temaene diskutert rundt hvordan disse temaene belyser problemstillingen. Kodingen ble gjennomført fysisk og materielt. Temaene ble plassert hver for seg, og den relevante teksten ble plassert under aktuelle tema. Dette kalles koding, og temaene kalles derfor kodegrupper. De uttalelsene som ikke hadde med problemstilling å gjøre, ble enten satt i en egen spalte eller fjernet fordi de kunne være hensiktsmessige i diskusjonsdelen. De ulike kodegruppene er i trinn tre fortsatt ikke resultater, men virkemidler og organiseringsprinsipper (Malterud, 2017, s. 101). For å sikre systematisk dekontekstualisering ble de meningsbærende enhetene gjenlest i sitt opprinnelige format i den transkriberte teksten.

3.4.3 KONDENSERING

Det tredje trinnet handler om å identifisere og kode de meningsbærende enhetene som ble satt i kodegrupper fra trinn to (Malterud, 2017, s. 101). Etter forrige steg var det seks kodegrupper, det ble derfor foretatt en kondensering hvor noen meningsbærende enheter ble lagt til under allerede eksisterende kodegrupper, mens andre ble ekskludert. Materialet som var under analyse, var et dekontekstualisert utvalg av meningsbærende enheter sortert i to kodegrupper. Disse to gruppene forteller noe om motivasjon og gruppedynamikk. Det var et varierende antall meningsbærende enheter i de ulike kodegruppene, det ble derfor sortert i subgrupper; to subgrupper per kodegruppe. Dette førte til flere mulige tilnærminger og åpnet opp for flere tolkninger. De viktigste meningsbærende enhetene ble skrevet sammen med øvrige meningsbærende enheter i subgruppen. De meningsbærende enhetene som ikke lenger var relevante ble lagt til sides, eller de ble omplassert fordi de var sentrale i annen kodegruppe/subgruppe. I dette trinnet ble det også dannet et kondensat, hvor man danner et kunstig sitat. Hver av de øvrige meningsbærende enhetene i subgruppen, blir plassert sammen med kondensatet for å se hvilke meningsbærende enheter som best er beslektet med hverandre og kondensatet.

3.4.4 SYNTESE

Det fjerde og siste trinnet i STC handler om å rekontekstualisere, å sette sammen bitene igjen (Malterud, 2017, s. 108). I dette steget må også resultatene fra trinn tre vurderes om de fortsatt er gyldige i den grad det beskriver den opprinnelige sammenhengen som den ble hentet ut fra i den transkriberte teksten (Malterud, 2017, s. 109). Det ble videre utarbeidet fire ulike tabeller som beskriver essensen i hver subgruppe. De ulike tabellene består av flere sitater, alle med en passende overskrift. Den ene kodegruppen heter fortsatt motivasjon.

Teamdynamikk ble endret til teamprosesser. Subgruppene under kodegruppen motivasjon heter «tilhørighet» og «selvtilstrekkelighet, gjennomføringskraft og målsetting» (tabell 2,3,4,5). Under kodegruppen teamprosesser heter subgruppene «teamets indre liv – bidrag – prestasjonsnormer og status» og «kohesjon» (tabell 6+7).

4. RESULTAT OG DRØFTING

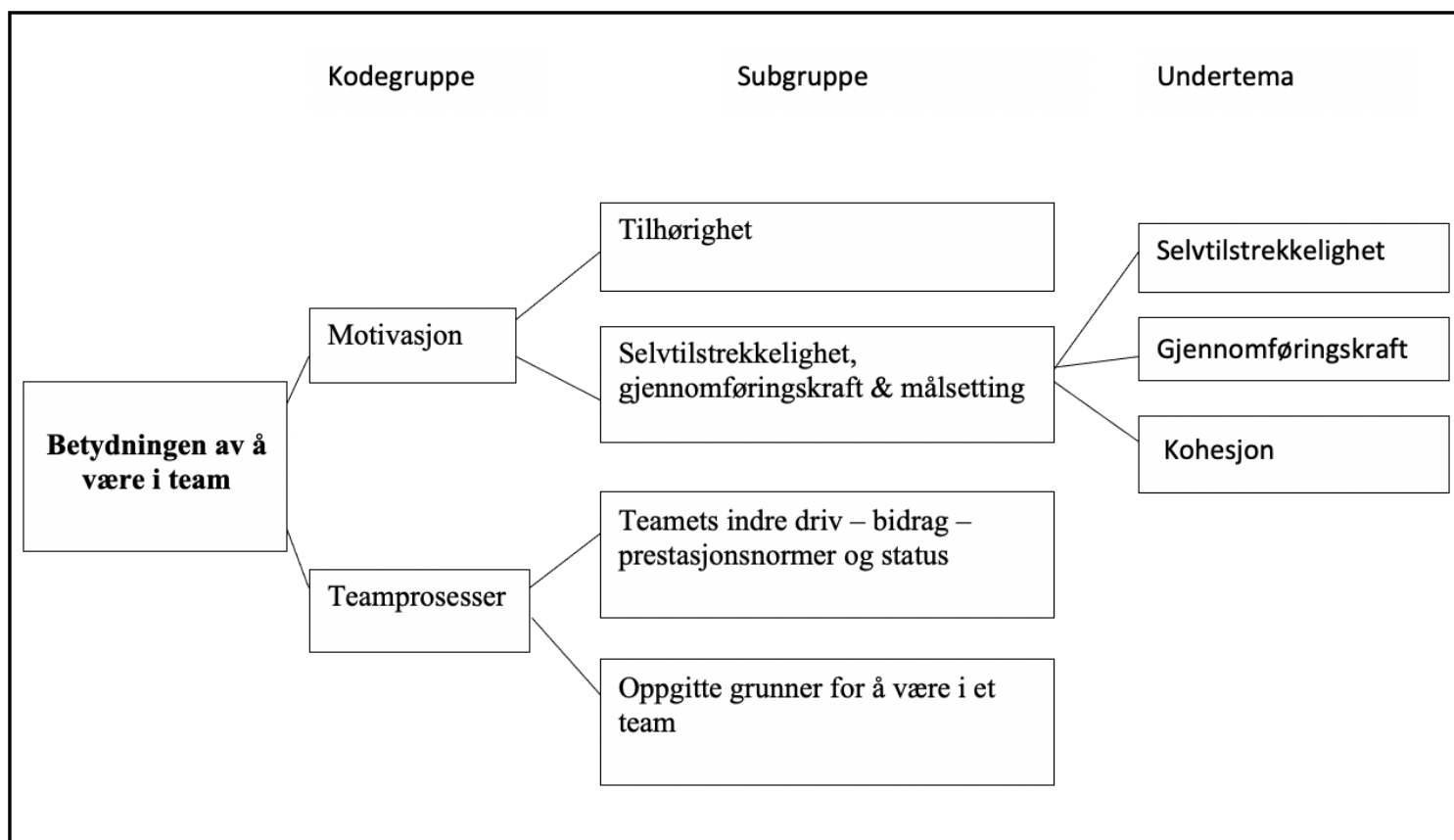
Denne oppgaven skal belyse hvordan trenere og utøvere på elitenivå, innen individuelle idretter, opplever teamets betydning. Som en introduksjon til dette kapittelet er det valgt å presentere to utsagn som særlig godt beskriver sentrale karakteristika ved et team, i individuelle idretter, og utøverens opplevelse av viktigheten av å tilhøre det.

«Sammen med det laget så følte jeg at jeg var sammen med noen mennesker som godtok meg for den jeg er.. (x) som hadde lyst til å hjelpe meg å nå de målene jeg hadde satt meg. De hadde de samme verdiene som meg. De unner deg alt vel og du unner de alt vel. Det gjorde alt for min videre utvikling». -E

Ifølge Salas, Sims & Burke (2005) er en viktig dimensjon er utøverens lagorientering, dvs. å ta hensyn til hverandre og at det er viktigere at laget lykkes enn at jeg lykkes. Denne gjensidige teamorienteringen kommer spesielt til uttrykk når utøveren uttrykker at «de unner deg alt vel og du unner de alt vel». En av trenerne underbygger relevansen av en kollektiv orientering gjennom utøvernes villighet til å gi relevant informasjon, som kan hjelpe en konkurrent, som også er en del av at teamet lykkes.

« Når ... eller ... hadde kommet i mål, da ga de en rapport til neste mann på laget. Det var ikke sånn at de håpte at de slo hverandre, men det var hvertfall bedre hvis en lagkamerat gjorde det bedre enn deg selv enn en fra en annen nasjon». - C.

Figur 1, presentert på neste side, representerer de gruppene som fremkom fra dataanalyseprosessen, som er i sammenheng med oppgavens problemstilling. Datapresentasjonen ble tematisk organisert i to kodegrupper, med to subgrupper hver. Resultatene blir fremstilt i tabeller og fortløpende drøftet knyttet opp til teori og tidligere forskning. En av subgruppene består av tre undergrupper, hvor resultatene blir presentert i tilhørende tabell. Først presenteres tilhørighet, deretter selvtilstrekkelighet, gjennomføringskraft og målsetting. Etterfølgende teamets indre driv, før det til slutt blir drøftet hvordan kohesjon har påvirkning på utøvernes prestasjon. I hver subgruppe blir resultatene fra utøver presentert før trener.



Figur 1 – Kodegruppe, subgruppe og undertema fra analyseprosessen

4.1 MOTIVASJON – SUBGRUPPE: TILHØRIGHET

Tilhørighet har i det teoretiske fundamentet blitt presentert i sammenheng med SDT. Ryan & Deci (2000) sier som tidligere nevnt, at hvis en klarer å tilfredsstillende behovet om tilhørighet, sammen med kompetanse og autonomi, vil det forbedre den indre motivasjonen, og større grad av tilfredshet (Ryan & Deci, 2000).

Tabell 2: Funnene med kodegruppe, subgrupper og meningsbærende enheter.

KODEGRUPPE: MOTIVASJON	
SUBGRUPPER	MENINGSBÆRENDE ENHETER
Tilhørighet	<p><u>UTØVER:</u></p> <p>«Det jeg har fått kjenne på de fire-fem siste årene, det er gull verdt, det å føle at du er en del av noe, å føle at du er verdifull som menneske». -D</p> <p>«(...) vi har vært en veldig åpen gjeng, det blir jo sånn at man stoler på hverandre når man er mye sammen. Man føler at en hører til, og blir hørt av andre uten å bli angrepet tilbake». – A</p> <p>«(...), nå er det ganske liten tid frem til OL og det finnes gode ressurser her i denne byen og jeg kan greie å få dette til alene. Jeg vet hva målet mitt er og jeg klarer å holde meg selv kjørende uten den der tilhørighetsfølelsen frem mot OL, men så må jeg ta en reevaluering om jeg kan være lykkelig og drive med det jeg gjør frem mot neste OL». -D</p> <p>«(x), det å ha en plass du passer inn og du føler du hører til, der folk har de samme interessene og litt samme verdier, og ja, trives i lag, jobber mot felles mål det styrker jo motivasjonen for å fortsette». -A</p> <p>«Det sosiale stimuliet har kom gjennom idretten og lagkompiser og de du har være sammen med på landslaget har blitt dine beste venner. Så å ha gode sosiale relasjoner det har nok gjort at jeg har holdt på såpass lenge». H</p> <p>«(...), etter OL var det mye blanding med flytting, operasjon og tilvenning av nytt miljø da. Jeg vet ikke om jeg hadde hatt enda bedre resultater om jeg hadde fortsatt å være alene sammen med treneren min, men det var jeg ikke motivert for. Det at jeg kom inn i et team det var det beste for min utvikling der og da, det å kunne være en del av noe sosialt og jobbe mot felles mål» -A</p> <p>«Hvis jeg er helt alene er det veldig seriøst, jeg føler jeg ikke kan tulle og ha det gøy. Det blir jo en veldig bra økt da. Jeg har trent helt alene med trener i to måneder, det var da jeg hadde den beste utviklingen, men det var da motivasjonen min gikk mest ned». -G</p> <p><u>TRENER:</u></p> <p>«(...), h*n sier h*n hadde gjort den økten, same shit. Så sier jeg «vi ser jo at du er på et bedre sted, du er gladere i trynet når du trener sammen med andre». Også sier h*n «jojo det er jo hyggelig å være en del av noe». – F.</p> <p>«Tilhørighet er jo, det er, jeg har jo byttet tilhørighet flere ganger. Tilhørighet er jo der du trives, hvis du trives et sted så vil du ha tilhørighet til det. Jeg vil jo si at laget har følt på tilhørighet». -B</p> <p>«H*n hadde flere stående tilbud fra sponsorer å kunne gått ut i privatlag for seg selv, men det å være en del av en gruppe det trumfer likevel det om h*n hadde nålpissen hele veien som var benket inn mot h*n, fordi h*n visste at h*n hadde mer å hente når h*n var en del av noe». -C</p> <p>«Jeg er selvfølgelig opptatt av at utøverne når målene sine. Det vi har gjort og hvordan vi har jobbet med en gruppe sammen som etterhvert har blitt knyttet sammen, trener sammen og er sammen utenom trening. Det har vært veldig viktig for meg. De trener sammen mot et felles mål til lagkonkurranse, det har egentlig bare blitt viktigere og viktigere spør du meg». -E</p>

4.1.1 DRØFTING: TILHØRIGHET

Utøver:

Hovedinntrykket fra de meningsbærende enhetene (tabell 2) er at tilhørighet er en viktig dimensjon, både for utøverne og trenerne. De beskriver sammenheng mellom tilhørighet og motivasjon. Som nevnt forteller SDT oss at atferd styres av et ønske om å dekke tre ulike behov: autonomi, kompetanse og tilhørighet. Dersom vi ønsker å oppnå en indre motivasjon, vil det være av vesentlig betydning å tilfredsstille alle de tre overnevnte behovene (Deci & Ryan, 2012). Deci & Ryan beskriver tilhørighet som å være knyttet til andre mennesker i et sosialt miljø (Ryan & Deci, 2000).

Ett av utsagnene i tabell 2 sier: *«Det jeg har fått kjenne på de fire-fem siste årene, det er gull verdt, det å føle at du er en del av noe, å føle at du er verdifull som menneske».*

Utøveren beskriver at h*n er en brikke, hvor bidraget hjelper til. Dette motiverer utøveren. I lys av SDT er det rimelig å tenke seg at behovet for tilhørighet vil kunne fremme og stimulere den indre motivasjonen til utøveren. Informanten beskriver at det å være en del av noe, gjør at utøveren føler seg verdifull som menneske. Å være en del av noe overføres direkte til begrepet tilhørighet. Det kan tenkes at informanten opplever kompetanseheving ved å trene sammen med de andre teammedlemmene, samtidig som det å gi tilbake til gruppen av egen erfaring og kunnskap skaper tilhørighet.

Informanten uttrykker tilhørighet med «gull verdt» og «verdifullt», og de sosiale relasjonene beskrives som svært viktige for informanten. Gilberg & Breivik (1999) har studert de 18 beste idrettsutøverne i Norge og sett på hvordan disse utøverne har blitt best. I deres studie har det sosiale miljøet hatt mindre å si for de beste enn de nest beste idrettsutøverne (Gilberg & Breivik, 1999). De beste oppga at det er ønske om å bli bedre og at kjærligheten til idrettsaktiviteten driver dem videre. Det er idrettens egenverdi i form av gleden og å konkurrere som har dannet grunnlaget for motivasjon for de fleste utøverne i Gilberg & Breivik sitt prosjekt (Gilberg & Breivik, 1999).

Ett av utsagnene i tabell 2 sier *«Hvis jeg er helt alene er det veldig seriøst, jeg føler jeg ikke kan tulle og ha det gøy. Det blir jo en veldig bra økt da. Jeg har trent alene med trener i to måneder, det var da jeg hadde den beste utviklingen, men det var da motivasjonen min gikk mest ned».*

Informanten beskriver perioden hvor h*n trente alene sammen med trener i to måneder. For at informanten skulle oppleve tilhørighet var det ikke tilstrekkelig med treneren. SDT sier ikke noe om hvor mange personer som kreves for å oppleve tilhørighet. Innen et team vil dette ha praktiske implikasjoner, om en trener skal skape et team med flere utøvere, eller om en skal fokusere på å skape en god trener-utøver relasjon. Utsagnet kan fremstå som tvetydig, fordi informanten opplever lavere motivasjon ved god utvikling. Utøveren opplever prestasjonsutvikling, og kan muligens bidra til mestringstro som en situasjonsspesifikk form for selvtillit (Weinberg & Gould, 2018, s. 345). Det er en antydning at tilhørighetsperspektivet blir dekket i en viss grad, men ikke nok for at denne informanten skal trives på trening. Utøver-trener relasjonen som informanten beskriver ser ut til å inneholde et strukturert mønster, med en felles delt målsetting mellom utøver og trener. Utøveren er avhengig av bidrag og støtte fra treneren for å kunne skape en god utvikling (Høigaard, 2020, s. 34).

Informanten beskriver at h*n blir mer motivert av å trene sammen med andre. Det blir for seriøst når h*n trener alene, og kun fokus på resultater og utvikling. Alene blir gleden borte og dermed motivasjonen. Det tyder på at det var riktig med et miljøskifte for utøveren, for videre motivasjon og trivsel i idretten. Den mentale velvære til eliteutøvere har vært og er en stor bekymring for idrettsutøvere, trenere og idrettsorganisasjoner (Gorczynski et al., 2020). De utøvere som opplever sterk sosial tilhørighet, føler seg mer tilfreds enn de som rapporterer svak tilhørighet (Sjåstad, Zhang, Masvie & Baumeister, 2021).

I den tidligere nevnte artikkelen av Enoksen (2011) der hensikten var å undersøke årsakene til frafallet for lovende friidrettsutøvere viste det seg at frafallet var høyest da utøverne var 17 år. Sosiale faktorer i friidrettsmiljøet har vist seg å være av betydning for om utøverne velger å fortsette idrettskarrieren eller ikke (Enoksen, 2011). Seks av ti deltakere i ungdomsidrett slutter før de er 17-18 år. En av årsakene til dette er at treningene tar for mye tid, og at noen slutter med idrett for å bruke mer tid på venner og familie (Bakken, 2019, s. 12). Som nevnt tidligere viser det seg at nære og gode relasjoner kan skape et tilfreds menneske, men det var også vist i Mineo (2017) sitt Harvard studium at disse positive relasjonene gir bedre helse. Dette fordi fysisk smerte ble forsterket av den emosjonelle smerten i et ulykkelig parforhold. De som var tilfreds i sitt forhold var fortsatt i godt humør selv om de opplevde fysisk smerte (Mineo, 2017).

Resultat gjengitt fra tabell 2 sier «(...), nå er det ganske liten tid frem til OL og det finnes gode ressurser her i denne byen og jeg kan greie å få dette til alene. Jeg vet hva målet mitt er og jeg klarer å holde meg selv kjørende uten den der tilhørighetsfølelsen frem mot OL, men så må jeg ta en reevaluering om jeg kan være lykkelig og drive med det jeg gjør frem mot neste OL».

Det er tydelig at informanten ikke opplever tilhørighet i dagens treningssituasjon, og ifølge Ryan & Deci (2000) svekke indre motivasjon og opplevelsen av trivsel. Ryan & Deci (2002) beskriver at de tre behovene i SDT er avgjørende for vekst og utvikling. CET antyder at opplevelsen av kompetanse og autonomi fører til indre motivasjon, mens tilhørighet har ikke like stor betydning for den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2000). Det virker som det er flere individuelle aktiviteter der mennesket klarer å beholde indre motivasjon selv om de ikke har en tilhørighet til andre i selve aktiviteten (Ryan & Deci, 2002).

Utøveren har en sterk indre motivasjon mot det kommende OL, og klarer å motivere seg på egenhånd. Målet er så tydelig at vedkommende er i stand til å trykke ned motivet for tilhørighet, men er usikker på om det er mulig å gjøre over tid. Resultatene i kommende OL vil være avgjørende for hvordan utøveren vil satse videre, om en i det hele tatt vil satse videre, eller om en ønsker å satse videre, enten i team eller alene. Sett i lys av informantens uttalelse og innholdet i CET, er utøveren indre motivert, og opplever at treningssituasjonen støtter behovet for kompetanse og autonomi. Som nevnt tidligere er CET en underteorie av SDT, hvor CET påpeker at alle hendelser som påvirker individers oppfatning av kompetanse og følelse av selvbestemmelse umiddelbart vil påvirke deres nivå av indre motivasjon (Weinberg & Gould, 2018, s. 136).

Informanten bruker ordet «lykkelig». Lykke er en opplevd emosjonell intens tilstand, som kan være alt fra en øyeblikkstilstand til en mer vedvarende positiv glede. Begrepet vil i denne oppgaven overføres til det faglige begrepet «tilfreds». Opplevelsen av å være tilfreds kan ikke føre til endringer innen kognitive ressurser med tanke på prestasjon, men det å være tilfreds signaliserer at alt er bra (Woodman et al., 2009). Utøvere som er glad i idretten og miljøet deltar oftere og lenger (Stenseng et al., 2015). Dette kan også muligens overføres til toppidretten, fordi en tilfreds person føler lite aktivt for å endre noe (Woodman et al., 2009). Hvis utøveren ikke opplever å være tilfreds etter hovedmålet, er det nødvendig med endring i

trenings situasjonen. Å være tilfreds påvirker likevel ikke den idrettslige prestasjonen, men Lazarus (2000) bekrefter det samme som Woodman et al. (2009) at tilfredshet gjenspeiler en mental tilstand av å føle seg fornøyd. Tilfredshet ser ut til å være mer unikt knyttet til humør, livsglede og sosial tilhørighet. Disse tre faktorene har igjen sammenheng med selvtillit som er knyttet til optimisme og mestringstro (Lyubomirsky, 2004, s. 395). Hvis en ung idrettsutøver opplever mestringstro, vil idretten bidra til utøverens glede, stolthet og tilfredshet (Weinberg & Gould, 2018, s. 69). Dette tyder på at tilfredshet påvirker motivasjonen indirekte, fordi å oppleve mestringstro vil føre til at en føler seg tilfreds, og mestringstro påvirker motivasjonen positivt (Johnson & Johnson, 2013, s. 90).

Trener:

Gjengitt fra tabell 2 sier informant F «(...), h*n sier h*n hadde gjort den økten, same shit. Så sier jeg «vi ser jo at du er på et bedre sted, du er jo gladere i trynet når du trener sammen med andre. Også sier h*n «jojo det er jo hyggelig å være en del av noe.» - F

Denne meningsbærende enheten er avvikende fra de andre informantenes uttalelse. Informant F sier at utøveren synes det er hyggelig å være en del av noe, og beskriver glede gjennom tilhørighet. Utøveren til informant F har likevel ikke et behov for å være en del av et teamkonsept. Utsagnet sier at økten ville blitt gjennomført uansett, men det å ha noen rundt seg har en tilleggs-dimensjon og skaper en opplevelse av trivsel og positiv stemning. Utsagnet viser en sterk indre motivasjon, som er den mest autonome form for motivasjon (Gagné & Deci, 2005). Dermed har ikke de sosiale relasjonene mindre å si for utøverens motivasjon og utvikling. Informanten beskriver relasjonen formelt, og det er oppriktig hyggelig, men utøverne er ikke avhengig av andre hverken mentalt eller fysisk, det beskrives heller som en omgangskrets. Seippel (2002) har funnet ut at de som driver med individuelle idretter har større prestasjonsverdier, hvor prestasjoner og ytelse står sentralt. Seippel (2002) stiller derfor spørsmål til om utøvere opplever større trivsel i lagidrett med innslag av lek. Muligens kan resultatene innenfor tilhørighetsperspektivet i denne oppgaven vise at tilhørighet og kohesjon kan bidra til sosiale relasjoner og trivsel i idretten.

Informanten synes ikke å være avhengig av å skape bånd til andre mennesker i trenings situasjonen, men det å skape bånd til andre mennesker er en kilde til sosialt samvær og opplevd tilhørighet. Også det å føle på emosjonell støtte har positiv innvirkning på fysisk og mental støtte (Barstad & Sandvik, 2015). Tilhørighet er som sagt et av de tre behovene

som støtter menneskers indre motivasjon, hvor SDT gir uttrykk for at det er en prosess hvor man kan regulere og anvende tiltak for å bedre en persons menneskelige tilstand (Vallerand et al., 2008). Som nevnt i teoridelen kan autonomi og kompetanse være viktigere enn tilhørighet, i individuelle idretter (Blanchard et al., 2009), mens Ryan & Deci (2000) beskriver at tilhørighet er den tredje faktoren for å skape indre motivasjon. Haraldsen (2020) skriver at det ikke bare er omgivelser og medmennesker som påvirker motivasjon, også personlighet i forhold til hvordan man som person ser og går inn i en prestasjonskultur. Haraldsens (2020) resultater viser at tenåringer som sikter mot toppen innen utøvende kunst og idrett har 79% perfeksjonistiske trekk, noe som handler om et indre driv til å sette ekstremt høye krav og standarder. Autensitet er nært beslektet med sterk grad av autonomi og et indrestyrt selv, og er mer utbredt i idrett enn i klassisk musikk og ballett. Perfeksjonisme er derimot mer utbredt i klassisk musikk og ballett, og kan skyldes personlighet og preferanser i valg av aktivitet (Haraldsen, 2020). Resultatene i Haraldsen (2020) sin undersøkelse sammen med resultatene i Nia & Besharats (2010) forskning viser at individuelle idrettsutøvere er autonome.

Informanten beskriver at økten ville blitt gjennomført uansett, enten alene eller sammen med andre. I litteraturen fremheves det at det vil være en større forpliktelse til å trene når andre i et team stoler på deg og at du gjennomfører (Weinberg & Gould, 2018). Det kommer også frem i Gilberg & Breivik (1999) sin undersøkelse hvor en utøver utdyper om venners betydning for idrettskarrieren:

«jeg hadde kommet til å drive med idretten min uansett. Det var greit at de var der, og det var moro å trene sammen. Men jeg hadde gjort det samme uansett. Om jeg var alene, så hadde jeg gjort det» (Gilberg & Breivik, 1999, s. 81).

Det motsatte kom også frem i undersøkelsen hvor en utøver sa «Det var jo et godt miljø, og vi konkurrerte og var kamerater på fritiden, så vennene hadde stor betydning» (Gilberg & Breivik, 1999, s. 81).

4.1.2 OPPSUMMERING: TILHØRIGHET

Hovedfunnet er at utøverne opplever sterk grad av tilhørighet til teamet sitt og at dette fremstår som svært betydningsfullt for utøverne. Trenerne vektlegger også dette i sitt arbeid. En av utøverne synes imidlertid at å oppleve tilhørighet er hyggelig, men det har ikke

betydning for om økten ville blitt gjennomført eller ikke. Resultatene gjengitt fra tabell 2 tyder på at tillit, trivsel og det sosiale miljøet er viktig for motivasjonen selv på et internasjonalt nivå.

4.2 MOTIVASJON - SUBGRUPPE: SELVTILSTREKKELIGHET, GJENNOMFØRINGSKRAFT & MÅLSETTING

Denne subgruppen ble delt opp i tre undergrupper i analyseprosessen. Hver subgruppe blir presentert i egen tabell. Alle tre subgruppene dreier seg om motivasjon, hvor de meningsbærende enhetene presenterer selvtilstrekkelighet, gjennomføringskraft og målsetting.

Tabell 3: Funnene med kodegruppe, subgrupper og meningsbærende enheter.

KODEGRUPPE: MOTIVASJON	
SUBGRUPPER	MENINGSBÆRENDE ENHETER
Selvtilstrekkelighet	<p><u>UTØVER:</u></p> <p>«Jeg hadde ikke hatt den samme viljen for å komme på trening, hvis jeg var uten de andre utøverne. De har stor påvirkning på motivasjonen min og for å komme på trening» - G.</p> <p>«Jeg har måtte nøyes med å trene for meg selv, og skal kunne finne inspirasjon og motivasjon for meg selv». D</p> <p>«Jeg tror nok først og fremst at jeg tenker på meg selv fordi jeg vet hvor mye arbeid jeg selv har lagt ned i det. Hvis jeg hadde vært med de andre hver dag så hadde jeg nok gledet meg mer over prestasjoner sammen, at «shit vi greide dette her sammen». -D</p> <p><u>TRENER:</u></p> <p>«Vi hadde stort sett fri en måned fra hverandre på sommeren. Der hadde du folk som kom tilbake, og var, ja, hadde hevet nivået sitt mens andre hadde kanskje tatt litt mye ferie». -C</p>

Tabell 4: Funnene med kodegruppe, subgrupper og meningsbærende enheter.

KODEGRUPPE: MOTIVASJON	
SUBGRUPPER	MENINGSBÆRENDE ENHETER
Gjennomføringskraft	<p><u>UTØVER:</u></p> <p>«Jeg er veldig pliktoppfyllende på trening, selv om andre har en dårlig dag så fullfører jeg det jeg skal gjøre». -A</p> <p>«Jeg følte at jeg dro lasset alene, jeg dro veldig mange opp, og det var ingen som dro meg opp. At jeg stod alene. Når du trenger et push eller et klapp på skulderen så var det ikke de rette folkene til å gjøre det». H</p> <p><u>TRENER:</u></p> <p>« (...) det handler ikke om å gjennomføre, h*n gjennomfører alltid. Same shit om h*n er alene og det er to meter snø så gjør h*n det h*n skal, men det blir mer lystbetont sammen med andre og da blir alt bedre sånn mentalt sett». -F</p> <p>«Det finnes de utøverne som nesten driver treningene selv, og som bare trenger noen få rettledninger i en økt som varer i tre timer. Det er jo, hvis de skal være lenge i idretten så er de nødt til å drive det selv». -B</p>

Tabell 5: Funnene med kodegruppe, subgrupper og meningsbærende enheter.

KODEGRUPPE: MOTIVASJON	
SUBGRUPPER	MENINGSBÆRENDE ENHETER
Målsetting	<p><u>UTØVER:</u></p> <p>«Utøverne definerte målene sine selv, så ble det lagt en plan i forhold til det, for at man skulle greie det». -B</p> <p><u>TRENER:</u></p> <p>«(...), altså det er jo først og fremst utøverne som setter sine målsettinger i forhold til hva de ønsker». - E</p> <p>«Vi stilte aldri spørsmål til de utøverne, det var alltid topp tre som var målet for deres del». - C</p>

4.2.1 DRØFTING: SELVTILSTREKKELIGHET, GJENNOMFØRINGSKRAFT & MÅLSETTING

Det karakteristiske for informantenes utsagn er at de har egen gjennomføringskraft. Til tross for det sosiale miljøet er utøverne i stand til å gjennomføre trening. De setter seg mål og har gjennomføringskraft til å gjennomføre trening uansett. Noen av informantene uttrykker at de har nok med seg selv og interesserer seg ikke for andre. Dette defineres som selvtilstrekkelighet.

4.2.1.1 TABELL 3 – SELVTILSTREKKELIGHET

Utøver:

Resultat gjengitt fra tabell 3 sier «Jeg har måtte nøyes med å trene for meg selv, og skal kunne finne inspirasjon og motivasjon for meg selv». -D

Utøveren trener alene, hvor motivasjonen skal skapes på egenhånd. I lys av SDT er en autonom utøver en som har evnen til eller ønsket om å oppleve selvregulering og integritet. Man oppfører seg med en følelse av vilje (Deci & Ryan, 2012). Deci & Ryan (2012) sier at i sunn individuell utvikling beveger individet seg i retning av større grad av autonomi. På denne måten opprettholder man den indre motivasjonen. Når en utøver er mer selvstendig viser et større engasjement, drivkraft og kreativitet i aktiviteten (Deci & Ryan, 2012). Forskning viser at å fremme ansvarlighet og selvstendighet hos utøveren, påvirker selvbestemmelse positivt (Moen & Skalvik, 2008). Når mennesker er i situasjoner der deres autonomi støttes vil de sannsynligvis føle seg friere til å gjøre det som er nødvendig for å oppfylle behovet for både tilhørighet og kompetanse (Deci & Ryan, 2012).

Gjennom informantens uttalelse som omhandler inspirasjon og motivasjon, tyder det på at dette støtter definisjonen av selvregulering. Utøveren har evnen til å jobbe mot korte og langsiktige mål ved effektiv håndtering av tanker, følelser og atferd (Weinberg & Gould, 2018, s. 270). En ulempe ved selvregulering er at det kan føre til negative følelser, og at det gjør en selvoppmerksom i så stor grad at det kontrollerer tankesettet i den grad at en underpresterer (Hewstone, et al., 2015, s. 164).

Gjengitt fra tabell 3 sier informant G: «Jeg hadde ikke hatt den samme viljen for å komme på trening, hvis jeg var uten de andre utøverne. De har stor påvirkning på motivasjonen min og for å komme på trening».

Dette utsagnet omhandler i størst grad tilhørighetsdimensjonen, men informanten har ikke den gjennomføringskraft som de andre informantene formidler. Informanten er en av de fremste i sin idrett, men uttaler det motsatte som de beste utøverne i Gilberg & Breivik (1999) sin undersøkelse, hvor resultatene sier

«de 18 eliteutøvernes relativt store uavhengighet illustreres ved at 11 av dem mener at de ville fortsatt med idrett selv om alle vennene deres hadde lagt opp. 5 av dem mener vennene og treningsmiljøet hadde en avgjørende betydning for at de fortsatte, mens to ikke vet» (Gilberg & Breivik, 1999, s. 82).

4.2.1.2 TABELL 4 – GJENNOMFØRINGSKRAFT

Utøver:

Resultat gjengitt fra tabell «Jeg er veldig pliktoppfyllende på trening, selv om andre har en dårlig dag så fullfører jeg det jeg skal gjøre». -A

Utøveren ser ut til å være autonom/selvregulert, hvor treningsøktene blir gjennomført uansett. Individuelle idretter er motstykket til lagidrett. I individuelle idretter jobber de stort sett alene for å oppnå egen målsetting. Det kan tenkes at deltakelse i idrett og trening krever selvregulering, der utøverne klarer å begrense uønskede tanker og atferd.

Det å skape et mestringsorientert klima med fokus på motivasjon som støtter idrettsutøvernes uavhengighet og ferdighetsutvikling vil sannsynligvis øke utøvernes selvregulering,

motivasjon og til slutt prestasjon (Kitsantas, Kavussanu, Corbatta & Van de Pol, 2018). For unge idrettsutøvere kan det å oppmuntre til å bruke sine selvregulerende ferdigheter både i og utenfor idretten hjelpe å balansere idrettslige aktiviteter sammen med skole/utdanning (Jonker, Elferink-Gemser & Visscher, 2011). Det å kunne ta egne valg og være selvbestemt innen idrett kan bidra til begeistring og engasjement (Blanchard et al., 2009).

Når en idrettsutøver er mindre selvregulert er det viktig at treneren griper inn og hjelper utøveren med dette. Dette fordi selvregulerte utøvere kan føre til høyere prestasjonsstandarder både i trening og i konkurranse, men også til mer idretts glede og lenger idrettskarriere (Kitsantas, et al., 2018). Hvis en utøver opplever at treneren har en kontrollerende trenerstil kan dette påvirke utøvernes grad av selvregulering og autonomi, hvor en ikke klarer å ta egne valg og heller ikke regulerer seg selv (Blanchard et al., 2009). Manglende selvregulering kan gjenspeiles i følelsesmessige utbrudd, dårlige beslutninger og reduksjon i fysisk prestasjon (Kirschenbaum, 1987).

Resultat gjengitt fra tabell «Jeg følte at jeg dro lasset alene, jeg dro veldig mange opp, og det var ingen som dro meg opp. At jeg stod alene. Når du trenger et push eller et klapp på skulderen så var det ikke de rette folkene til å gjøre det». H

Informanten ønsker å være en del av et team, og bli pushet av andre. Det blir dermed ikke bygget noe struktur rundt de medlemmene som er der for å videreutvikle informantens kompetanse, eller opplevelsen av tilhørighet. Uttalelsen tyder på at det ikke er lagt til rette for å jobbe sammen, men utøveren har hatt gjennomføringskraft til å dra lasset i gruppen. Det ser ikke ut til at utøverne er sosialt innstilte eller lytter til hverandre, og defineres ikke som en «vi gruppe» etter Høigaard (2020, s. 32) sin definisjon. På den andre siden kan ikke gruppen heller defineres som en «jeg-gruppe», da denne type grupper ofte har hierarkiske trekk, noe informanten ikke uttaler at gruppen har (Høigaard, 2020, s. 32).

Marit Breivik sin uttalelse om teamkultur underbygger informantens beskrivelse med hensyn til at det tar tid å utvikle en prestasjonskultur hvor flere drar lasset: «De første to årene var veldig masete. Jeg trodde det skulle gå fortere å klatre helt til topps, men det var mye arbeid for å endre på en kultur, for å få flere til å dra lasset» (Bugge, 2017). Johnson & Johnson (2013, s. 543) beskriver teambuilding gjennom mange prosesser som å danne teamet, etablere mål som

skaper positiv gjensidig avhengighet blant utøverne, sikre individuell og teamansvar, bygge engasjement for teammål og å gi opplæring samt støtte.

For utøveren er det ikke til hjelp at hvem som helst er der. For å danne et team bør teammedlemmer velges på grunn av ekspertise, ferdigheter, potensial for å utvikle ekspertise og ferdigheter, ikke på grunnlag av personlighet (Johnson & Johnson, 2013, s. 543). I motsetning sier Weinberg & Gould (2018, s. 177) at individene avgjør om de hører hjemme i gruppen gjennom sosiale relasjoner, og blir kjent gjennom sosiale sammenligninger. Spurkeland (2009, s. 154) foreslår å gjennomføre en relasjonsanalyse for å vurdere om de menneskene du omgår deg med gir deg positiv energi og hva de andre teammedlemmene betyr for din prestasjon. Lafasto & Larson (2001) understreker at når team skapes, glemmes ofte den menneskelige faktoren, fordi fokuset på kompetansen og erfaringer blir for stort. Faktorer som åpenhet, støtte, handlingsorientering og personlighet trengs for et vellykket samarbeid (Lafasto & Larson, 2001).

Trener:

*« (...) det handler ikke om å gjennomføre, h*n gjennomfører alltid. Same shit om h*n er alene og det er to meter snø så gjør h*n det h*n skal, men det blir mer lystbetont sammen med andre og da blir alt bedre sånn mentalt sett». -F*

Informanten uttrykker at utøveren gjennomfører økter uavhengig av personer, vær eller miljø, og har en egen indre motivasjon som driver h*n, uten å være en del av en gruppe. Det blir derimot triveligere sammen med andre og det påvirker motivasjonen. Viljestyrken er sterk og å nå satte mål er viktigere for utøveren enn det sosiale aspektet. Utøveren har ikke en kollektiv identitet, og informanten uttrykker at utøveren ikke ønsker å opprettholde et sosialt miljø. Dette tyder på sterk gjennomføringskraft.

De utøverne som er indre motivert føler at de gjør ting fordi de har lyst, ikke for ekstern belønning (Weinberg & Gould, 2011, s. 142). Nia & Besharat (2010) gjennomførte et studium innenfor ulike idretter, både lagidretter og individuelle idretter. Resultatene viste at individuelle idrettsutøvere scorer betydelig høyere innenfor autonomi enn utøvere i lagidretter. Individer som har behov for autonomi tiltrekkes individuelle idretter (Nia & Besharat, 2010). Det ser ut til at individuelle idretter i stor grad oppleves mer autonomt. Informantens utøver tar en autonom beslutning ved å trene på egenhånd. Derfor kan det tyde

på at selv om tilhørighetsdimensjonen ikke blir dekket, oppfattes utøveren likevel som indre motivert. Det fordi valget om å gjennomføre og å trene er selvbestemt. Dette er lite problematisert i litteraturen knyttet til motivasjon for toppidrettsutøvere. Informanten synes ikke å være misfornøyd med at utøveren ikke tiltrekkes et sosialt miljø. Om utøvere opplever at treneren ikke lar utøveren være autonom i sitt treningsarbeid, kan dette føre til lavere motivasjon hos utøver (Berntsen & Kristiansen, 2020).

Gjengitt fra tabell 3 sier informant B: *«Det finnes de utøverne som nesten driver treningene selv, og som bare trenger noen få rettleidninger i en økt som varer i tre timer. Det er jo, hvis de skal være lenge i idretten så er de nødt til å drive det selv».* -B

Informanten uttrykker to aspekter, at det finnes utøvere som driver treningene selv, og at treneren forventer at utøveren skal drive det selv, dette for å kunne drive med idretten over lengre tid. I individuell idrett bør utøverne ha høy grad av autonomi, hvor man fritt styrer sin egen aktivitet, men samtidig kjenner til teamets målsetting underveis i arbeidet (Johnson & Johnson, 2013, s. 30). Gagne (2003) har gjennomført en studie innen turn der resultatene viser at å bruke en autonomistøttende stil for å trene idrettsutøvere kan ha direkte fordeler med hvordan utøveren føler seg når det gjelder kompetanse og autonomi. Med denne stilen kan man også påvirke klimaet i treningsmiljøet, inkludert hvordan idrettsutøvere samhandler med hverandre. Det vil si at idrettsutøvere ikke bare kan føle at de er dyktige og kan ta gode valg, men at de også er en del av gruppe med likesinnede utøvere, og opplever kohesjon (Gagne, 2003). Ifølge studiet til Gagne (2003) om at en treners autonomistøtte har innflytelse på idrettsutøveres selvtillit, mens foreldres engasjement påvirker videre deltakelse. I Enoksen et al. (2014) sitt studium viste resultatene at trenere i lagidretter har mindre demokratisk atferd enn trenere i individuelle idretter. Det var trenernes eget perspektiv som ble undersøkt (Enoksen et al., 2014).

4.2.1.3 TABELL 5 – MÅLSETTING

Utøver og trener:

Tre informanter uttalte noe av det samme rundt målsetting. Resultat gjengitt fra tabell:

- Informant E: *«(...), altså det er jo først og fremst utøverne som setter sine målsettinger i forhold til hva de ønsker».* – E

- *Informant C: «Vi stilte aldri spørsmål til de utøverne, det var alltid topp tre som var målet for deres del».*
- *Informant B: «Utøverne definerte målene sine selv, så ble det lagt en plan i forhold til det, for at man skulle greie det».*

I gjennomgangen av transkripsjonene ser jeg på mange måter at det er uklart hva som menes med målsetting. Jeg tok derfor kontakt med informantene i etterkant og fikk ett eksempel på hvordan et mål ser ut (vedlegg 7.9). For informant A sitt team ser et av målene de har arbeidet med slik ut «Under lag VM hadde vi felles mål om topp 24 plassering, for det ville gjøre at vi kvalifiserte laget til VM 2020». Målet er et resultatmål som omhandler alle i teamet. Utøverne må dermed ha en felles forståelse av målet og hva det innebærer av arbeid dersom målsettingen skal kunne påvirke prestasjonsutviklingen positivt (Moen, 2013, s. 91).

Alle tre informantene uttrykker at utøverne definerte målene sine selv. Trenerne bruker dermed en autonom coachingstil, og denne type lederstil kan sannsynligvis øke tilliten mellom utøver og trener (Weinberg & Gould, 2011, s. 339). Informantene sier at utøverne har en selvbestemt motivasjon knyttet til personlige mål. De har en gjennomføringskraft for å nå sine mål. For utøvere i individuelle idretter kan det å sette mål bidra til mestringstro, og med spesifikke delmål blir motivasjonen bedre for å nå fremtidige mål (Locke & Latham, 2013). Locke & Latham (2006) skriver også at i grupper er det effektivt med målsetting, men det er viktig at målene avklares i teamet slik at det ikke oppstår målkonflikt. Det å lage høye personlige mål krever at de er i overensstemmelse med lagmål i teamet, dette forbedret gruppeprestasjon. Hvis de individuelle målene er i ubalanse med lagmål, kan det ha en ødeleggende effekt på teamets prestasjon (Locke & Latham, 2006). Hvis utøverne i teamet ikke forplikter seg til å nå målet, vil de heller ikke nå målet. Dermed er det trenere sin oppgave å gi tilbakemeldinger, være støttende og oppmuntre i treningsarbeidet (Weinberg & Gould, 2018, s. 373).

Det er felles mål som avgjør om man er en del av en gruppe eller et team, for i et team er man avhengige av hverandre for å nå mål (Bang, 2008). Noen av utøverne konkurrerer med teamet i f.eks. stafett, men det er likevel ikke hoveddelen av idrettsutøverens aktivitet. Ved gode prestasjoner i teamet er det mulig at teammedlemmene føler at de får belønning i form bedre treningsmuligheter, sponsorer osv, hvis et teammedlem presterer bra. Dette kan bety at for teamet er det viktig at en av dem vinner, ikke hvem av dem som vinner. Det at informantene

ser på det som å jobbe mot et felles mål som en viktig faktor støtter det Johnson & Johnson (2013, s. 78) sier at det å samarbeide skaper langt mer positive relasjoner blant individuelle utøvere, enn å jobbe på et individuelt plan.

4.2.2 OPPSUMMERING: SELVTILSTREKKELIGHET, GJENNOMFØRINGSKRAFT & MÅLSETTING

Informantene som er utøvere og trenere i idrettene uttrykker at de er uavhengige av andre personer og miljøet. Flere av informantenes uttalelser handler om selvregulering, hvor utøverne drar på trening og gjennomfører økt uansett. De regulerer seg selv til å holde seg fokuserte og konsentrerte, uten å bli forstyrret og unngår andre fristelser. En av utøverne er derimot tydelig på at h*n ikke hadde hatt den samme viljen for å komme på trening uten lagkameratene. De fleste informantene viser til en integrert regulering, autonomi og det å være selvbestemt i målsetting og ikke minst gjennomføring av treningsøkter.

4.3 TEAMPROSESSER – SUBGRUPPE: TEAMETS INDRE LIV – BIDRAG – PRESTASJONS NORMER OG STATUS

Subgruppens navn ble gjennom analyseprosessen endret fra teamdynamikk til teamets indre liv – bidrag – prestasjonsnormer og status. Det hadde vært en fordel om det hadde vært flere meningsbærende enheter som kunne bli plassert av hver av de tre undergruppene «bidrag», «prestasjonsnormer» og «status».

Gjennom analysen ble mange meningsbærende enheter fjernet fordi de ikke svarte på oppgavens problemstilling. Det hadde derfor vært å foretrekke å dele opp subgruppene dersom mer data, men de meningsbærende enhetene i nåværende subgruppe er så sammenvevde at det gir større mening å behandle dem som en enhet.

Tabell 6: Funnene med kodegruppe, subgrupper og meningsbærende enheter.

KODEGRUPPE: TEAMPROSESSER	
SUBGRUPPER	MENINGSBÆRENDE ENHETER
<p>Teamets indre liv – bidrag – prestasjonsnormer og status</p>	<p>UTØVER:</p> <p>«Som eldst og den som har oppnådd mest resultater så følte jeg at det ble veldig naturlig at de andre utøverne hadde tillit til meg, det var ikke noe jeg føler jeg måtte ha kjempet for å få. Det har vel, flere av de andre har sagt at jeg har vært forbildet deres liksom. Da får jeg automatisk autoritet og respekt der tror jeg». -A</p> <p>«Det er viktig for meg at vi lærer av hverandre, og kan dra et lass sammen, hvis noen andre har en tung dag drar jeg de opp, når jeg hadde en tung dag så drar de meg opp».H</p> <p>«H*n har vært kaptein de siste årene, men jeg føler ikke at h*n er like mye pusher som meg, h*n er mer samhold i gruppen og ja (x), har fokus på teambuilding og sånn utenfor hallen, godt humør i hallen og at alle skal ha det bra og sånn da». -A</p> <p>«Her trives jeg veldig godt, samtidig som jeg får trene. Der borte var det veldig fokusert.. Der var det ikke så mye glede, det var jo glede for jeg likte det, mens her er det glede fordi jeg liker det og fordi jeg har det veldig gøy med de jeg er med». - G</p> <p>TRENER:</p> <p>«Det var først når vi oppnådde de resultatene at de virkelig blomstret. Jeg ser at de to svakeste jentene, de hever seg veldig mye og får bedre selvtillit sammen med laget, selv om de vet at en av de vil bli vraket». -E</p> <p>«Det var en fin arena for de unge å komme inn, de som kanskje er litt sterkere og er litt raskere, og som sparker de gamle guttene i rumpen, og da får du en arena for de å vise seg fram på. Det satte de eldre pris på» - C</p> <p>«Selv de yngste juniorene på 16 år må føle at de kan gi noe til de beste etablerte stjernene». - E</p> <p>«Det er ikke bare å sette folk sammen også fungerer det, det har vi jo merket selv. Så det krever jo en del av støtteapparatet så, (x) men det tenker jeg, det å legge tilrette for ulike arenaer der folk kan vise seg frem, det har vært viktig». - C</p> <p>«Vi har en tillitsmann i gruppen, men det er jo noe annet. Det er en som fronter utøvernes saker inn mot oss trenere, men vi har ikke sagt at du er kaptein. Det er en rolle h*n naturlig nok har tatt, ja fordi h*n har hatt best resultater». -E</p> <p>«Problemet med å være i et team for ham, sånn sportslig sett er at det er få som klarer å henge med på grunn av tempoet». -F</p> <p>« (...), h*n var klar over sine styrker og svakheter, men h*n delte det åpent, h*n kunne få ting tilbake, det var ikke bare sånn at det var h*n. H*n delte og mange hørte på h*n. Jeg er ganske sikker på at h*n gjennom sin karriere plukket opp masse, jo mer du putter inn, jo mer kan du hente». - C</p> <p>«Jeg er ikke så opptatt av hvilke personligheter, men jeg er veldig opptatt av hva slags motivasjon og drivkraft de har for å utvikle seg selv og ikke minst hva de kan bidra med i gruppen». - B</p> <p>«I starten var det litt sånn for jentene at «jeg kan ikke lære noe av de andre fordi jeg er så mye bedre», mens jeg ser helt klart en annen parallell for guttene». - E</p> <p>«Utøverne ga tilbakemeldinger til hverandre rett før de startet. Tilbakemeldinger om føre og terreng. Det som trener å oppleve tilbakemeldingene de ga til hverandre og at de er veldig oppriktige, det er helt rått» - C</p>

4.3.1 DRØFTING: SUBGRUPPE: TEAMETS INDRE LIV – BIDRAG – PRESTASJONSNORMER OG STATUS

Utøver:

*«H*n har vært kaptein de siste årene, men jeg føler ikke at h*n er like mye pusher som meg, h*n er mer samhold i gruppen og ja (x), har fokus på teambuilding og sånn utenfor hallen, godt humør i hallen og at alle skal ha det bra og sånn da». -A*

Informanten refererer til om at en annen utøver i teamet som har fått tildelt rollen som kaptein, som en formell rolle. Informanten forklarer seg selv som pusheren i gruppen, en som bidrar til å øke ferdighetsnivået på trening. Det kan se ut til at kapteinen er ansvarlig for det sosiale miljøet, hvor alle skal ha det bra. Fransen, Vanbeselaere, Cuyper, Broek & Boen (2014) gjennomførte online undersøkelse som ble besvart av 4451 deltakere innenfor ni ulike idretter, både utøvere og trenere, og alle på forskjellige nivå innen deres idretter. Hensikten med undersøkelsen var å utforske viktigheten av lagkapteinen som en formell leder for laget. Resultatene avslørte at 44% av deltakerne ikke betrakter kapteinen på laget som hovedleder. Verken i allerede etablerte roller som oppgaveleder, sosial- og ekstern leder. Funnene tilsa at ledelsen var spredt i hele laget og at uformelle ledere snarere enn kapteinen tar ledelsen. Lederegenskapene tilskrevet kapteinen som lagets formelle rolle er derfor overvurdert (Fransen et al., 2014). En påvirkningsdyktig leder kan øke teamets mestringstro (Spurkeland, 2009, s. 39).

Gjennom informantens uttalelse kan det tenkes at kapteinen har en definert formell rolle hvor oppgavene er knyttet til utvikling av det sosiale samspillet i gruppen, både i og utenfor hallen. Informanten selv ser på seg selv som en pusher, og det kan tenkes at samtlige av teamdeltakerne har tilegnet informanten denne uformelle rollen. Det fordi utøveren er den med best resultater i teamet, og vedkommende derfor bidra til å utvikle utøvernes ferdighetsnivå. Et studium gjennomført av Kim (2020) avslørte at tilstedeværelsen av flere positive, uformelle roller påvirket utøvernes oppfatning av gruppesammenheng og tilfredshet. Dette gjaldt roller som «komikeren» og «den verbale lederen». Negative uformelle roller, som for eksempel en som forstyrrer trening viste seg å kunne undergrave lagets samhold. Data ble samlet inn fra 195 idrettsutøvere i lagidretter fra collegenivå i Canada (Kim, 2020). Beskrivelsene fra informanten, samt Kims (2020) undersøkelse tyder på at dersom informantens uformelle rolle er positiv for teamdeltakerne vil dette føle til følelse av kohesjon

og tilfredshet for øvrige deltakere i gruppen. Dersom teamets kaptein forstår og aksepterer sin rolle, kapteinen svarer til teamdeltakernes forventninger i forhold til hvordan rollen skal kles, samt har nok kompetanse og vilje til å utføre rollen, kan det være avgjørende for det sosiale miljøet i informantens team (Høigaard, 2020, s. 134). Det at utøverne arbeider individuelt i målsettingsarbeidet kan være en faktor til at den formelle kapteinsrollen omhandler sosial utvikling og ikke ansvarsoppgaver innenfor treningsarbeidet. Cotterill & Fransen (2016) uttrykker i sin artikkel at både en formell og en uformell leder i et team kan ha signifikant effekt på en rekke teamrelaterte faktorer, inkludert tilfredshet, samhold og teamdynamikk, men det er uansett viktig å erkjenne at ledelse deles i teamet.

Trener:

Resultat gjengitt fra tabell 7 sier «*Det var en fin arena for de unge å komme inn, de som kanskje er litt sterkere og er litt raskere, og som sparker de gamle guttene i rumpen, og da får du en arena for de å vise seg fram på. Det satte de eldre pris på*» - C

De etablerte/beste utøverne blir utfordret av de unge talentene, noe som hever de samtlige utøvernes fysiske utvikling. De yngre utøverne får gjennom «arenaen» tildelt en uformell rolle i treningssituasjonen, som videre kan bidra til at de blir en del av det sosiale miljøet. Ved at de får vist seg fram, skapes motivasjon for alle parter, hvor de yngre blir inspirert av å trene med de beste, og de beste blir presset til å trene hardere/bedre. De yngre må føle at de bidrar i treningssituasjonen, og siden de er sterkere og litt raskere så blir det synliggjort hva som er gode prestasjoner og dermed fordeler ekspertise innad i teamet.

Det informanten uttrykker, kjennetegner litt av de samme verdiene som innenfor kulturen «*attacking vikings*» (Havnelid, 2017). Utøverne bruker de ulike evnene og egenskapene til medlemmene, dette gjør at de stimulerer og utfordrer hverandre til økt fysisk kapasitet og pusher grensen sammen. Dette ser ut til å være lagets norm, hvor det at de yngre kommer inn og påvirker treningssituasjonen til de eldre har blitt et mønster. Dette er en relevant norm der de utøverne som er best i øvelsene, etablerer standarder for gruppens treningssituasjon (Carron & Eys, 2012, s. 223). Det å ha skapt en norm, og at utøverne følger denne, kan gi de unge utøverne en identitetsfølelse (Høigaard, 2020, s. 156). Denne type norm er en prestasjonsnorm, hvor utøverne regulerer og gir standarder for hva en forventer at gruppemedlemmene gjør i forhold til idrettsspesifikk atferd (Høigaard 2020, s. 156).

I og med at de eldre utøverne satte pris på det de yngre brakte inn i gruppen viser det at de eldre har vært med å akseptere normen (Høigaard, 2020, s. 159). Det er de yngre utøverne som får være rollemodeller i de arenaene som skapes. Det tyder på at treneren har skapt denne positive normen gjennom de yngre utøverne, med den hensikt å gjøre dem til gode eksempler i treningsøkten. Teamnormer, i tillegg med samhold og kommunikasjon påvirker utøvers tilfredshet og intensjon om å forbli i teamet (Onağ & Tepeci, 2014). Utøverne ser ut til å være iboende motivert til å følge hverandres kvalitet og standard, dette for å øke prestasjon. Kjetil Andre Aamodt har sagt «Kjennetegnet ved en prestasjonskultur er at du blir bedre når du kommer inn i den» (Riise, Stensbøl & Pensgaard, 2013, s. 544). Høigaard (2020, s. 268) sier at hardt arbeid som gjennomføres systematisk og målrettet, kjennetegner en prestasjonskultur.

Resultat gjengitt fra tabell 6 sier «*Problemet med å være i et team for ham, sånn sportslig sett er at det er få som klarer å henge med på grunn av tempoet*». -F

Utøverens fysiske yteevne er på et nivå som svært få eller ingen andre kan følge. Seippel (2004) sier at dersom man ønsker at norske idrettsutøvere skal hevde seg på et internasjonalt nivå må de få et godt treningstilbud. Det er mulig at treningstilbudet til utøveren har vært godt nok. Utøveren oppleves å ha et høyt prestasjonsmotiv. Dersom utøveren opplever iboende glede og mestring av utfordrende øvelser kan dette være en viktig begrunnelse for å drive med idretten, fordi det er så mye glede og moro (Schütz & Schultheiss, 2020). Ingrid Kristiansen er et eksempel. Hun gikk inn i et guttemiljø hvor alle guttene sprang fortere på de ulike distansene. Hun synes det var kjekt samtidig som hun beholdt kvaliteten i treningen sin (Riise et al., 2013, s. 192). Informantens utøver kan muligens uavhengig av dette ha godt utbytte av å trene sammen med et team i annen trening enn de øktene med høyt tempo. Både informant og utøver uttrykker at et team ikke vil ha påvirkning på utøverens prestasjon for å nå satte mål, dermed er ikke de sosiale relasjonene et virkemiddel som trengs for å gjennomføre treningsarbeidet. For utøveren sin del handler det ikke om å være motivert gjennom sosiale omgivelser, det handler i større grad om eventuell tilfredshet etter ønsket sluttresultat. Denne meningsbærende enheten viser at noen fremstår som teamorienterte, men det som er den underliggende forklaringen er at det å ha med andre personer i trening vil hindre utøverens ytelse.

Gjengitt fra tabell 4 sier informant C «(...), h*n var klar over sine styrker og svakheter, men h*n delte det åpent, h*n kunne få ting tilbake, det var ikke bare sånn at det var h*n. H*n delte

*og mange hørte på h*n. Jeg er ganske sikker på at h*n gjennom sin karriere plukket opp masse, jo mer du putter inn, jo mer kan du hente».*

Utøverne i dette teamet deler erfaringer og kunnskap, hvor de lærer av hverandre for å kunne utvikle sine individuelle ferdigheter, samtidig som kjennskap til hverandre styrkes. I en konkurransesituasjon vil dermed utøverne kunne hjelpe hverandre til å prestere enda bedre. I og med at informanten er trener, og klarer å bygge den type miljø, vil teamet ha større sjanse til å prestere individuelt med flere teammedlemmer. Å dele og å kunne kommunisere med hverandre vil ikke bare gi fysisk utvikling, men også mentalt, i forhold til forberedelser til konkurranser og trening (Weinberg & Gould, 2018, s. 233). Det at utøveren deler sine styrker og svakheter viser at utøverens kommunikasjon er oppgavefokuseret, hvor teammedlemmene kan dra nytte av de erfaringene utøveren selv har gjort. Utøveren deler erfaringer som viser at h*n er en kompetent gruppedeltaker som skaper et samarbeidende klima.

Utøveren det er snakk om deler samme verdier og normer som Kjetil Jansrud. Jansrud har sagt «det er ingen hemmeligheter når det gjelder individuelle taktikker eller teknikker i laget; vi deler alt vi kan» (Pennington, 2018, avsnitt 20). Jansrud utdyper at hvis du har lagkamerater som konstant løfter deg opp, da vil miljøet gjøre deg glad. Du vil da jobbe hardere og være motivert. Du gir deg selv den beste sjansen til å vinne» (Pennington, 2018). Det samme gjelder for Ingebrigtsen-brødrene, gjennom fysisk og verbal kommunikasjon samarbeider de, og dette påvirker utviklingen (Tjelta, 2019).

Resultatene i tabell 4 gjengir informant B sitt utsagn: *«Jeg er ikke så opptatt av hvilke personligheter, men jeg er veldig opptatt av hva slags motivasjon og drivkraft de har for å utvikle seg selv og ikke minst hva de kan bidra med i gruppen».- B*

Informanten legger vekt på hva utøverne kan bidra med, hva de kan hjelpe øvrige medlemmer med for å utvikle seg. Motivasjon og drivkraft som de kan ta med seg i treningssituasjon for å utfordre hverandre til å heve nivået. Informanten er opptatt av hvordan h*n skal skape best mulig betingelser for at utøverne skal bli mest mulig. Der utvelgelsen er viktig for å få de beste utøverne på laget.

Det er vist at intervensjoner med vekt på rolleavklaring er mer sannsynlig å øke prestasjon, det er likevel ikke en signifikant effekt av teambuilding i forhold til prestasjon. Dette fordi

intervensjoner som legger vekt på målsetting, problemløsning eller relasjoner ikke er sannsynlig å øke eller redusere prestasjonen (Salas, Rozell, Mullen & Driskell, 1999). Et teams effektivitet blir styrket når utøverne forstår sine roller, og ikke minst aksepterer rollen, mens uklare roller svekker lagets prestasjon (Weinberg & Gould, 2018, s. 179). I individuell idrett er ikke rolleavklaring like viktig for lagets prestasjon, da de ikke samhandler direkte i konkurransesituasjon.

Informanten ser ut til å snakke om uformelle roller som er et resultat av gruppens interaksjon. Informanten sier at h*n er opptatt av hva utøverne kan bidra med, men utøveren må forstå hva rollen innebærer, og hvilke forventninger som er knyttet til den (Høigaard, 2020, s. 134). Når utøverne i et team har fått en rolle i laget, vil de andre utøverne ha en forventning om hvordan de oppfører seg i ulike områder (Johnson & Johnson, 2013, s. 15). Hvis en utøver ikke klarer å svare på de forventninger som er satt, eller ikke forstår sin rolle kan dette ha en negativ innvirkning på rolleprestasjonen. Dette kan videre ha negativ påvirkning på lagets prestasjonsutvikling (Høigaard, 2020, s. 136). Uformelle roller har vist seg å enten ha ødeleggende eller gunstig effekt på team i idrett. Der utøvere som opplevde tilstedeværelsen av en stjerne på laget, opplevde også høyere grad av kohesjon (Cope et al, 2011). Det kan tenkes at informanten snakker om teamrollen, heller enn den funksjonelle rollen innen idretten. Når en utøver bidrar i en gruppe og skaper relasjoner med andre utøvere, vil utøverens rolle beskrives som en teamrolle (Høigaard, 2020, s. 129). Funksjonelle roller er ikke så aktuelt innen individuelle idretter, utenom i lagkonkurranser hvor det kreves ulike ferdigheter for å sammen prestere best mulig.

4.3.2 OPPSUMMERING: TEAMETS INDRE LIV – BIDRAG – PRESTASJONSNORMER OG STATUS

En styrke med kvalitative undersøkelser er at resultatene kan vise et stort mangfold. Det er kjent i miljøer innen lagidrett at roller og normer har betydning for et teams prestasjon. De meningsbærende enhetene viser at utøverne har tilegnet seg roller og normer, selv i individuell idrett. En av informantene skiller seg ut på grunn av såpass høyt ferdighetsnivå, at å trene med andre utøvere ikke vil bidra til bedre prestasjon for utøveren. Selv om noen av idrettene er lukkede idretter, så står kommunikasjon og åpenhet sentralt, fordi utøverne deler kunnskap og erfaring med hverandre. Resultatene i tabell 3, tyder på at teamene har jobber med å dele felles verdier og at det er en prosess for å danne vellykkede team.

4.4 TEAMDYNAMIKK - SUBGRUPPE: KOHESJON

Tilhørighet var den første subgruppen som ble presentert i resultat- og drøftingsdelen. Denne delen av resultatpresentasjon dreier seg om kohesjon. Det er viktig å skille mellom begrepene, tilhørighet og kohesjon. Tilhørighet ligger i individet, mens kohesjon er en egenskap i gruppen (Høigaard, 2020, s. 167). Kohesjon forutsetter at man er i stand til å dele erfaringer og løse problemer sammen. Dersom en gruppe ikke opplever eller gjennomfører aktiviteter sammen, kan det medføre at en ikke får nok felles erfaringer eller ikke klarer å tilfredsstille sosiale og følelsesmessige behov (Croy & Eva, 2018).

Tabell 7: Funnene med kodegruppe, subgrupper og meningsbærende enheter.

KODEGRUPPE: TEAMPROSESSER	
SUBGRUPPER	MENINGSBÆRENDE ENHETER
Kohesjon	<p><u>UTØVER:</u></p> <p>«De lagresultatene vi fikk til, de er høyt oppe for min del, i forhold til egne prestasjoner fordi det er kjekt å få til ting sammen med laget, det skaper bare en så god stemning, Jeg skulle gjerne likt å alltid hatt flere å trene med og konkurrere med i hjembyen også». -A</p> <p>«Hovedmotivasjonen for meg har alltid vært prestasjon når jeg har gått for noe, men når jeg er i trening og er i prosessen så betyr de rundt meg og det miljøet veldig mye med tanke på det arbeidet jeg får gjort». -D</p> <p>«Å prestere i stafett er blant de beste minnene, den følelsen av å gjøre noe sammen, og sikkert litt iboende savn som ligger i det å drive med individuell idrett. Når det går bra, er det fett at det er kun deg, men det er jo spesielt å gjør det sammen, og lykkes side om side der alle har gjort sitt for å nå noe større sammen». H</p> <p>«Jeg føler meg veldig glad når jeg er med de andre utøverne, jeg koser meg med de, de er veldig gode venner. Vi snakker sammen, og ler sammen». -G</p> <p>«Jeg føler at jeg mangler litt av det samholdet som gjør at jeg kan være på mitt beste her hjemme, spesielt i forhold til det emosjonelle». -D</p> <p><u>TRENER:</u></p> <p>«De som bor i samme by, de sier at de er hverandres bestevenner og tilbringer utrolig mye tid sammen utenom trening». -E</p> <p>«Flere av utøverne reiste på ferie sammen og hadde sosiale arrangementer rundt juletider, feiret bursdager sammen så de var jo en veldig sammensveiset gjeng». -B</p> <p>«H*n er ganske ensom ulv, men det å være rundt positiv energi det booster da. H*n har nok sett over tid at det å være rundt folk som gir deg påfyll, det gir også en positiv greie i forhold til prestasjon». -F</p> <p>«(...) når vi trener som en gruppe så opplever jeg gruppen veldig samlende, og det er skapt en trygghet i gruppen om at vi gjør noe bra og at vi følger en vei mot verdensstoppen. Så har det jo heldigvis resultatene vist seg at det har vært riktig da». -E</p> <p>«Vi måtte teste balansen den dagen, det ble ikke noen skikkelig økt. Når vi ser hvordan andre gjør det, så styrker det samholdet i vårt team fordi vi gjør det bedre, så da er det liksom sånn at vi er litt rære og vi følte oss bedre forberedt til konkurranse». - C</p>

4.4.1 DRØFTING: SUBGRUPPE: KOHESJON

Resultatene i tabell 5 viser at kohesjon er høyt verdsatt av informantene. Selv om noen av informantene ikke opplever kohesjon i treningsarbeidet per nå, så utdyper de at de sosiale relasjonene og samholdet er en viktig faktor for videre satsing og utvikling. Om kohesjon påvirker prestasjon eller om det er prestasjon som påvirker kohesjon er usikkert (Boyle, 2002). Det har vært varierende resultater på sammenhengen mellom kohesjon og prestasjon. Mullen & Coppers (1994) forskning sier også at det er høyere kohesjon etter prestasjon, ikke høyere kohesjon før resultatene har vist seg å være bra. Carron et al. (2002) har derimot beskrevet at høy kohesjon i både sosial- og oppgavekohesjon er assosiert med bedre prestasjon. Melnick og Chemers (1974) fant i motsetning ingen sammenheng mellom kohesjon og prestasjon.

Utøver:

Resultat gjengitt «De lagresultatene vi fikk til, de er høyt oppe for min del, i forhold til egne prestasjoner fordi det er kjekt å få til ting sammen med laget, det skaper bare en så god stemning, Jeg skulle gjerne likt å alltid hatt flere å trene med og konkurrere med i hjembyen også». -A

Informanten er tydelig inspirert av samholdet i laget og fornøyd med egen prestasjon i samspill med laget. Informanten gir en bekreftelse på både individuell og kollektiv mestringsstro. Utøveren føler en sterk mestringsfølelse i å prestere med laget noe som tydelig styrket samholdet og stemningen i laget, i etterkant av konkurranse. Informanten savner tydelig et team å trene med, og å konkurrere med på hjemstedet sitt og med lokale klubb. Lagresultater hadde større betydning for utøveren, fordi at de kunne glede seg over prestasjon sammen, fremfor individuelt. I en individuell konkurranse vil prestasjonene være varierende for hver utøver, men i en lagkonkurranse blir ikke dette like synlig når laget er fornøyd med sitt resultat. Mestringsfølelsen med å lykkes som lag er større enn individuell mestring for informanten, og det kan være vanskelig å glede seg over andre sin prestasjon i individuell konkurranse. Informanten kjenner på et godt lagresultat som stimulerende, der den samme følelsen ikke er like lett å få i en individuell konkurranse, da tilbakemeldinger fra øvrige lagkamerater/konkurrenter ikke blir så objektiv og positiv.

Johnson & Johnson (2013, s. 543) sier at det ved bruk av teambuildingsaktiviteter kan skapes engasjement for målsettingen innad i teamet. Dette er noe også informanten har uttrykt. Nyere

forskning viser at implementering av effektiv teambuilding fører til høyere grad av kohesjon i teamet (Croy & Eva, 2018). I hvilken grad informantene i denne oppgaven konkurrerer i teamkonkurranser varierer. Callow, Smith, Hardy, Arthur & Hardy (2009) viser at det sosiale samholdet blir styrket av å jobbe mot lagmål. Det å skape kohesjon i teamet kan være en psykologisk trygghet, hvor de sammen utvikler tilknytning som strekker seg ut over idretten. De idrettsutøverne som ikke føler denne type tilknytning kan avslutte idrettskarrieren i yngre alder (Carron et al., 2002). Resultatene til Donkers, Martin & Evans (2018) antyder at eldre idrettsutøvere innenfor individuelle idretter utvikler et ønske om å tilhøre gruppe. Når det er høy kohesjon vil utøverne være like på områder som forventninger og oppførsel i trening og konkurranse. Det kan oppstå likhet i holdninger og ambisjoner, selv om det er forskjeller på områder som etnisitet, økonomisk bakgrunn og ferdigheter (Weinberg & Gould, 2018, s. 194).

Det at utøverne bruker så mye tid sammen både i og utenfor trening betyr at utøverne er nær hverandre. Dette skaper samhandling og fostrer kommunikasjon i teamet (Høigaard, 2020, s. 254). Størrelsen på laget har også betydning for graden av kohesjon, der mindre grupper kan være mer sammenhengende enn større grupper (Mullen & Cooper, 1994). Informantenes uttalelse dreier seg om den gode stemningen i etterkant av gode resultater. Dette støtter Mullen & Copper (1994) sin forskning, der det er høyere kohesjon etter en god prestasjon. Det er vist at det er mer positiv feedback å få i lagidretter enn i individuelle idretter (Seippel, 2004). En antakelse kan være at utøverne får mer positiv tilbakemelding både fra lagkamerater og trener når de er i et team, enn når de konkurrerer mot hverandre.

«Hovedmotivasjonen for meg har alltid vært prestasjon når jeg har gått for noe, men når jeg er i trening og er i prosessen så betyr de rundt meg og det miljøet veldig mye med tanke på det arbeidet jeg får gjort». -D

Informanten har et sterkt fokus på prestasjon i forhold til satte mål og resultatoppnåelse. Informanten har også et sterkt behov for å ha et miljø rundt seg som motiverer det daglige treningsarbeidet og kvaliteten på dette. Samholdet i gruppen synes å være svært viktig for informanten, og styrker motivasjon for å prestere.

Et studium med olympiske idrettsutøvere viste det at team med lav grad av kohesjon mest sannsynlig kom til å underprestere, men at kohesjon likevel kun var en av mange faktorer som

påvirker prestasjon (Gould, Guinan, Greenleaf, Medbert & Peterson, 1999). Asamoah (2013) bekrefter dette ved å vise at kohesjon var den eneste faktoren som skiller mellom vellykkede og mindre vellykkede lag, dette gjaldt for mannlige fotballspillere mellom 17-32 år. Croy & Eva (2018) gjennomførte en intervensjon hvor det ble samlet inn data fra 154 universitetsstudenter i Australia for å se om fokus på kommunikasjon, lederskap og teamprosesser påvirket kohesjon og dermed prestasjon. Studiet viste at intervensjonen hadde både positiv effekt på lagets kohesjon og deres prestasjonsnivå. Forskerne synes derimot at det var vanskelig å fastslå resultatene, i og med at utøvere innen studentidrett ikke tilbringer lang tid sammen (Croy & Eva, 2018).

Team som har høyere kohesjon viser seg til å være flinkere til å motstå forstyrrelser enn lag som har lavere grad av kohesjon (Weinberg & Gould, 2018, s. 199). Ved for høy oppgavekohesjon kan utøverne miste den gleden og de sosiale aspektene som hører idretten til (Høigaard, 2020, s. 182). Kohesjon i team har vist seg å heller være en medvirkende årsak sammen med andre faktorer for å oppnå lagsuksess (Moran, 2012, s. 259).

Det er viktig å bemerke at det meste av forskningen som er nevnt, er innen lagidrett. Evans et al. (2012) skriver i sin artikkel at forskning om kohesjon i idrett, har stort sett dreid seg om lagidretter fordi de er avhengig av hverandre i konkurransesituasjonen, dette kan tolkes som at det er større grad av oppgave kohesjon i lagidrett, enn i individuell idrett. Vi vet relativt lite om kohesjon i individuell idrett, men i Hambrick, Schmidt & Cintron (2018) sin forskning ble det avdekket at løperne la større vekt på oppgavekohesjon, men utviklet likevel sosial kohesjon. Informantene i Hambrick et al. (2018) sitt studium var ikke toppidrettsutøvere, men trente for å fullføre halvmaraton og maraton.

Et studium innen tropp i rytmisk gymnastikk, viste at ved høy oppgavekohesjon, ble også utøverne mer optimistiske. Dette fordi involvering i oppgaven kan skape mer positive og kontrollerte holdninger, gjennom kunnskap om forventninger til de andre jevnaldrende utøverne og trenere (Armada Martinez et al., 2021). I tropp konkurrerer man som et lag, og man er avhengig av de andre teammedlemmene for å prestere, men ifølge Høigaard (2020, s. 174) er et sentralt aspekt relatert til kohesjon at teamet velger en strategi for å nå felles mål, noe som ikke er vanlig å sette i konkurransesammenheng i individuell idrett.

Trener:

Informant E sin uttalelse, resultat gjengitt fra tabell 7 «De som bor i samme by, de sier at de er hverandres bestevenner og tilbringer utrolig mye tid sammen utenom trening». -E

Treneren beskriver et miljø hvor utøverne tilbringer tid sammen i trening og konkurranse og utvikler tilknytning som strekker seg utover idretten. Det brukes mye tid på trening, og det er ikke rom for så mange andre venner, enn de som er i idretten. Trenerens fokus på samhold i treningssituasjon påvirker utøverens relasjoner og sosial kohesjon. Fra latin betyr ordet kohesjon å holde sammen, som i idrett kan oversettes til at utøvere jobber sammen som en enhet (Weinberg & Gould, 2018, s. 204). Kohesjon er ikke en fast egenskap for en gruppe, men endres over tid som en funksjon av en rekke variabler som graden av suksess eller fiasko som teamet opplever (Moran, 2012, s. 251). Kohesjon trenger ikke alltid ha påvirkning på et team sin prestasjon, men skape positivt miljø som fremkaller positiv samhandling mellom utøverne (Weinberg & Gould, 2018, s. 204). Ubalanse mellom sosialkohesjon og oppgavekohesjon kan dessverre ha negative konsekvenser, fordi den sosiale kohesjonen blir for høy og gå ut over oppgaverelaterte formål (Høigaard, 2020, s. 182). Det å fysisk møte andre regelmessig er en viktig miljømessig faktor for å skape relasjon til andre, og dette skaper kohesjon og gir positive fordeler for utøverne (McKenna, 2009, s. 123).

Resultat gjengitt fra tabell 7 «Flere av utøverne reiste på ferie sammen og hadde sosiale arrangementer rundt juletider, feiret bursdager sammen så de var jo en veldig sammensveiset gjeng». -B

Utøverne har tydelig utviklet et sterkt sosialt samhold som har medført at de tilbringer store deler av sin fritid sammen på ferie og sosiale arrangementer. Dette er noe som har medvirket til at de er en velfungerende gruppe sosialt. Medlemmene i teamet utviklet et sterkt vennskap som de kan ta med seg videre i livet, også etter endt idrettskarriere. I litteraturen skilles det mellom oppgave og sosial kohesjon, det virker som om trenerne muligens ønsker å utvikle sosial kohesjon, hvor tilknytning og fellesskap er sentralt (Hewstone et al., 2015, s. 398).

Lag som bruker teambuildingsstrategier for å forbedre sosial støtte er mer sannsynlig til å bygge en fungerende teamdynamikk og mer effektiv kommunikasjon (Rosenfeld & Richmand, 1997). Dette kan ha sammenheng med informantens uttalelse om sosiale arrangementer. Bloom et al. (2003) gjennomførte et studium med flere hovedtrenere i

universitetsidrett. For dem var teambuilding-aktiviteter en sesonglang prosess designet for å forbedre lagets kohesjon. Teambuilding tar sikte på å øke teamets langsiktige effektivitet ved å forbedre prosessen til medlemmene som jobber sammen.

Selv om utøverne er gode venner både i treningsmiljøet og utenfor trening, så kan det å konkurrere mot venner kan sannsynligvis gjøre en forskjell i måten konkurransen gjennomføres på. Man har sterkere følelser til å konkurrere mot en venn fordi man i større grad ønsker å «spille» rettfærdig, og det er en bedre følelse når motstanderen som slår deg er en venn (Jones, 2001). Personer med høy grad av tilhørighetsmotiv liker ikke konkurransesituasjoner med lagkamerater som rivaler, og viser derfor lavere resultater i disse konkurransesituasjonene (Schütz & Schultheiss, 2020). Det å kunne glede seg over lagkameraters prestasjoner er positivt, men man må likevel ha en konkurransepreget holdning ovenfor andre utøvere for å utvikle egne ferdigheter. Ekte konkurrenter vil ha det beste fra motstanderne, slik at de kan bli presset til å yte sitt beste (Weinberg & Gould, 2011, s. 117).

*«H*n er ganske ensom ulv, men det å være rundt positiv energi det booster da. H*n har nok sett over tid at det å være rundt folk som gir deg påfyll, det gir også en positiv greie i forhold til prestasjon». -F*

Informanten trenger tydelig den energien som et gruppesamhold gir, selv om vedkommende i utgangspunktet er en ensom ulv. Det ser ut til at utvikling over tid har medført at informantens utøver har erfart at miljøet rundt vedkommende gir faglig påfyll, motivasjon og samhold som øker prestasjonsnivået. Det er ingen tvil om at utøveren har god disiplin da det kommer frem at øktene blir gjennomført uansett. Det er denne uttalelsen som er den avvikende i denne subgruppen.

Moradi, Bahrami & Dana (2020) gjennomførte et studium hvor målet var å sammenligne idrettsdeltakelsesmotivasjon for idrettsutøvere i team og i individuelle idretter. Det viktigste funnet var at det var en signifikant forskjell mellom komponentene i motivasjon for idrettsdeltakelse mellom utøver i lagidrett og i individuelle idretter, og grunnen til dette er at utøvere i individuelle idretter er mer indre motivert enn utøvere i lagidretter (Moradi et al., 2020). Mollazadeh, Gharayagh Zandi, Rostamizadeh & Yavari Kateb (2020) konkluderte med at personlighetsegenskapene til mannlige og kvinnelige idrettsutøvere, og lagidrettsutøvere og individuelle idrettsutøvere er forskjellige, etter å ha målt personlighetsegenskaper i lagidrett

og individuell idrett. Funnene viste at individuelle idrettsutøvere høyere risiko for nevroisisme, mens utøvere i lagidretter scoret høyere innen ekstroversjon. Mollazadeh et al. (2019) konkluderte med at utøvere i lagidrett er mer utadvendte og forenelige. For en toppidrettsutøver kan det være vanskelig å uttrykke følelser, fordi dette må kontrolleres for å ikke forstyrre prestasjon og utvikling (Butler, 2020, s. 49). Også Eagleton, McKelvie & De Man (2008) sin forskning viser at utøvere i lagidrett skårer høyere på ekstroversjon. I og med at utøveren er så dedikert kan det tyde på at utøveren har et høyt prestasjonsmotiv. Utøvere med høyt prestasjonsmotiv opplever iboende glede fra idretten og opplever mestring av utfordrende øvelser (Schütz & Schultheiss, 2020). Hver konkurranse i individuell idrett er sjansen til å slå sitt personlige beste og man kan ikke gjemme seg bak lagkameratene.

«Vi måtte teste balansen den dagen, det ble ikke noen skikkelig økt. Når vi ser hvordan andre gjør det, så styrker det samholdet i vårt team fordi vi gjør det bedre, så da er det liksom sånn at vi er litt råere og vi følte oss bedre forberedt til konkurranse». – C

Vedkommende monitorerer andre team og sammenligner med hvordan det jobbes i eget team. Denne sammenligningen fremmer tro på egen og teamets kompetanse. Selvtilliten økes og mestringstro forsterkes for informantene. Informantens team klarte å fokusere på de riktige oppgavene og betydningen av økten selv om andre team gjorde det annerledes. Dette påvirket samholdet positivt, før resultatene har vist seg å være bra. Det å være i et team dreier seg om å dele ansvar og ta vekk press. Utøverne viser at de ikke trenger å prestere bra for å ha et godt samhold. Teamet observerte at de gjorde forberedelsene bedre enn andre lag, og dette kan bidra til kollektiv mestringstro (Høigaard, 2020, s. 193).

Tidligere studier har antydnet at kohesjon rundt oppgaver var viktigere enn sosialkohesjon, men dette viste seg derimot å ikke være tilfelle i Carron et al. (2002) sitt studium. Ut ifra hva informantene sier så liker utøverne hverandre, og samholdet mellom dem er godt. Det tyder på at informantene opplever at de er bundet til sine lagkamerater, og dette er definisjonen av kohesjon (Hewstone et al., 2015, s. 398). Den sosiale kontakten bør ikke undervurderes i individuelle idretter. Selv om utøverne er autonome og selvregulerte, gir det å være sammen med andre motivasjon og trygghet. Et balansert forhold mellom sosial kohesjon og oppgave kohesjon kan være det mest gunstige for lagets utvikling (Høigaard, 2020, s. 171).

4.4.2 OPPSUMMERING: KOHESJON

Både forskning og resultatene gjengitt fra tabell 5 viser at kohesjon er høyt verdsatt av trenere og utøvere i idrett (Moran, 2012, s. 251). Kohesjon kommer her frem i flere av de meningsbærende enhetene. Kohesjon synes å ha en viktig betydning hos samtlige informanter, enten de er typisk lagspillere eller ensomme ulver. Selv om noen av utøverne ikke opplever kohesjon i treningsarbeidet per nå, så utdyper de at sosiale relasjoner viktig faktor mot videre satsing og utvikling. Alle utøverne er dedikerte, og det tyder på at de alle har et høyt prestasjonsmotiv.

5 OPPSUMMERENDE KONKLUSJON

Hensikten med denne masteroppgaven var å finne svar på problemstillingen «*Hvordan opplever trenere og utøvere på elitenivå i individuelle idretter teamets betydning for prestasjonsutvikling*». De semistrukturerte intervjuene beskriver utøvere og trenere sine opplevelser og erfaringer i team. Resultatene viser at det er en hovedvekt av svarene i en retning, hvor tilhørighet er betydningsfullt for treningsarbeidet, noe som motsier Blanchard et al. (2009) sitt studium som sier at autonomi og kompetanse er viktigere enn tilhørighet i individuelle idretter. Utøverne opplever tilhørighet i sine team. For trenerne står tilknytning og fellesskap sentralt, og med denne typen fokus kan en utvikle høy sosial kohesjon (Hewstone et al., 2016, s. 398). Innenfor de ulike dimensjonene er det to avvik. En av informantene uttrykker at utøveren synes at det er hyggelig å være en del av noe, men ikke avgjørende. Dette støtter Blanchard et al. (2009) sitt studium hvor utøveren trives best alene og beskrives som en ensom ulv. En annen utøver er tydelig på at h*n ikke hadde hatt den samme viljen for å gjennomføre trening uten lagkameratene.

Tillit, trivsel og det sosiale miljøet ser ut til å være viktig for utøvernes motivasjon, selv på internasjonalt nivå. Informantene uttrykker at de er uavhengig av andre personer og miljø for å gjennomføre trening. De fleste informantene viser til en integrert regulering, autonomi og det å være selvstendige i arbeidet med målsetting og ikke minst gjennomføring av treningsøkter. I følge Deci & Ryan (2012) viser utøvere større engasjement, drivkraft og kreativitet i arbeidsoppgaven, jo mer selvstendig en er.

Resultatene viser at noen av informantene har tilegnet seg enten roller eller normer, selv i individuell idrett. Kommunikasjon og åpenhet står sentralt, også i et par lukkede idretter hvor utøverne deler kunnskap og erfaring med hverandre. Sosial kohesjon kommer frem i flere av de meningsbærende enhetene i tabell 7, enten om utøverne er typiske lagspillere eller ensomme ulver ser det ut til at den mellommenneskelige tiltrekning mellom gruppe medlemmene har betydning for gjennomføring og prestasjonsutvikling. Resultatene i tabell 3, tyder på at flere av teamene har jobbet med å dele felles verdier og at det er en prosess for å danne vellykkede team. Det at trenerne har fokus på teamperspektivet kan ha sammenheng med at det er mindre risiko i konkurransesituasjon med flere utøvere. Det vil også være lettere for å få sponsorer for et team, fordi det er lettere å få midler til en gruppe da flere kan prestere.

Utøverne i denne oppgaven viser at teammedlemmene monitorerer hverandre i treningssammenheng, men dermed ikke i selve konkurransesituasjon fordi utøverne ikke er avhengig av hverandre sin prestasjon og medspill. Antagelsen om at alle mennesker har tre grunnleggende psykologiske behov, for autonomi, kompetanse og tilhørighet ser ut til å være betydningsfullt for å forstå hvordan man skal tilrettelegge trening for utøvere i individuell idrett. Det ser ut som stort sett alle utøverne er positive til å være i team. Når utøvere trekker seg vekk fra et team, handler det om at han/hun i utgangspunktet ikke har medlemmer som gir den kompetansemessige støtten.

Det høres ut som en motsetning at utøverne liker å være en del av noe sosialt som leder til tilhørighet, men på den andre siden uansett gjennomfører. Når vi tenker videre på dette trenger det ikke være noe forskjell, ja de er selvdrevne, men at det å være en del av et miljø fører til lykke, tillit og positive relasjoner. Det tyder på at det er positivt og stimulerende med et miljø, men ikke avgjørende i et korttidsperspektiv, der planlagt trening gjennomføres foran absolutt alt. Ideen bak kvalitativ tilnærming er å vise spredning, noe denne oppgaven gjorde som styrker resultatene (Halvorsen, 2008, s. 129). Hovedinntrykket er likevel entydig at det å tenke med et teamperspektiv er en stor fordel og at over lengre tid virker det derimot avgjørende med teammedlemmer for å oppleve trivsel for videre langtidssatsing.

5.1 SVAKHETER VED OPPGAVEN

Denne oppgaven har enkelte svakheter. Innen kvalitativ forskning er det vanskelig å si at resultatene fra et prosjekt kan generaliseres, på grunn av et lite utvalg. Resultatene kan ikke svare for alle toppidrettsutøvere. Hensikten med denne oppgaven har heller ikke vært å kunne dyrke data som er generaliserbare, men at analysen av data kan gi en forståelse rundt et teams påvirkning på prestasjonsutvikling i individuelle idretter. Et større utvalg ville gitt mer data, og styrket resultatene. Utvalget er strategisk, dermed ikke representativt, som en større datamengde innen kvantitativ forskning ville gitt (Thagaard, 2018, s. 54). Derfor er det klare begrensninger hvorvidt resultatene har ekstern validitet. Kvale & Brinkmann (2015) stiller seg undrende til hvorfor få intervjupersoner kan føre til at resultater ikke kan generaliseres:

«Konsekvente krav om at samfunnsvitenskapene skal produsere kunnskap som kan generaliseres, kan innebære en antakelse om at vitenskapelig kunnskap nødvendigvis

må være universell og gyldig til alle steder og på alle tidspunkter, for alle mennesker og fra evighet til evighet». (Kvale & Brinkmann, 2015, s. 289).

Det er dermed et ønske og et håp om at denne oppgaven har klart å sette teamperspektivet i et nytt syn for involverte i individuell idrett, og at denne oppgaven kan danne et grunnlag for videre forskning på emnet. Materialet kan bli oppfattet som mettet, på grunn av mangfoldet som oppgaven viser.

5.2 PRAKTISKE IMPLIKASJONER

Oppgavens resultater viser tydelig at det er betydningsfullt for utøverne å tilhøre et team. På bakgrunn av dette er det relativt åpenbart at utdanning av trenere bør ta hensyn til fordelene og viktigheten med å etablere et team i individuelle idretter. I denne sammenheng er det fornuftig at ledere og støtteapparat i klubbene også må være opptatt av å etablere team. Som nevnt er hovedvektene av informantenes stemmer i en retning, selv om også ytterpunktene blir beskrevet. Et annet mulig tiltak er at samtlige idrettsutøvere bør bli oppmerksomme på viktigheten bak teamorganisering, og hva de ulike teammedlemmene kan gjøre for utøverens egen utvikling. Dette kan fremheves gjennom samtaler, og relasjonsbygging. Det er flere utøvere som ikke velger å bruke tid på sosiale relasjoner, eller skape engasjement hos andre. I noen tilfeller kan dette muligens føre til ensomhet, og være destruktivt for satsing over lengre tid. Utøvere bør få et individuelt ansvar for å forstå hvilke betydning teamet har for både motivasjon og prestasjon.

Denne oppgaven gir et utgangspunkt for videre forskning innen individuelle idretter og viktigheten av team. Til eventuell videre forskning anbefales det å ha et større utvalg, gjerne også undersøkelser av flere utøvere i samme team. Informantene i denne oppgaven omhandlet kun individuelle idrettsutøvere, fordi det finnes lite litteratur om emnet. Det kunne være interessant å se forskjellen mellom individuelle idrettsutøvere og utøvere i lagidrett. I arbeid med selvbestemmelsesteorien som grunnlag for indre motivasjon kan det være interessant å undersøke om autonome idrettsutøvere, som ikke oppfyller behovet om tilhørighet, er like motivert som en utøver som opplever alle tre behovene innen SDT. Det kan også være motsatt, at utøvere opplever tilhørighet i treningsarbeidet og er indre motivasjon, selv uten dimensjonen om autonomi.

6 LITTERATURLISTE

- Aarre, M.K. (2013, 28.06). En nybegynners guide til Tour de France. *Abcnyheter*. Hentet fra: <https://www.abcnyheter.no/nyheter/sport/2013/06/28/176322/en-nybegynners-guide-til-tour-de-france>
- Allen, J. B. (2003). Social Motivation in Youth Sport. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 25(4), 551–567. <https://doi.org/10.1123/jsep.25.4.551>
- Armada Martínez, C., Cavas-García, F., Díaz-Suárez, A., & Martínez-Moreno, A. (2021). Psychological Profile and Competitive Performance in Group Aesthetic Gymnastics. *Frontiers in Sports and Active Living*, 3, 32. <https://doi.org/10.3389/fspor.2021.625944>
- Asamoah, B. (2013). *The role of mental toughness, psychological skills and team cohesion in soccer performance* (Doctoral dissertation, Stellenbosch: Stellenbosch University).
- Bakken, A. (2019). *Idrettens posisjon i ungdomstida: Hvem deltar og hvem slutter i ungdomsidretten?* Velferdsforskningsinstituttet Nova. Hentet fra: <https://oda.oslomet.no/oda-xmlui/bitstream/handle/20.500.12199/1298/NOVA-Rapport-2-2019-Idrettens-posisjon-i-ungdomstida-25-februar-2019.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Bang, H. (2008). Effektivitet i lederteam-hva er det, og hvilke faktorer påvirker det?. *TIDSSKRIFT-NORSK PSYKOLOGFORENING*, 45(3), 272.
- Barstad, A., & Sandvik, L. (2015). *Deltaking, støtte, tillit og tilhørighet: En analyse av ulikhet i sosiale relasjoner med utgangspunkt i levekårsundersøkelsene*.
- Beachboard, M. R., Beachboard, J. C., Li, W., & Adkison, S. R. (2011). Cohorts and relatedness: Self-determination theory as an explanation of how learning communities affect educational outcomes. *Research in Higher Education*, 52(8), 853-874.
- Bennie, A., & O'Connor, D. (2012). Coach-athlete relationships: A qualitative study of professional sport teams in Australia. *International Journal of Sport and Health Science*, 201208.
- Berntsen, A.I. & Johansen, Ø.Z (2020). *Fotballprosjektet. Flest mulig. Lengst mulig. Best mulig* (1.utg). Bryne: Jæren forlag
- Berntsen, H., Røe & Lemyre. (2014). Fra klubb til verdenstopp (Powerpoint-lysbilder). Hentet 11. desember 2020, fra: https://www.olympiatoppen.no/om_olympiatoppen/aktuelt/media43267.media
- Berntsen, H., & Kristiansen, E. (2020). Perceptions of need-support when “having fun” meets “working hard” mentalities in the elite sport school context. *Sports Coaching Review*, 9(1), 1-23.
- Blanchard, C. M., Amiot, C. E., Perreault, S., Vallerand, R. J., & Provencher, P. (2009). Cohesiveness, coach's interpersonal style and psychological needs: Their effects on self-determination and athletes' subjective well-being. *Psychology of Sport and Exercise*, 10(5), 545-551.
- Bloom, G., Stevens, D., & Wickwire, T. (2003). Expert coaches' perceptions of team building. *Journal of Applied Sport Psychology*, 15(2), 129-143.

- Boyle, I.T. (2002). The impact of adventure-based training on team cohesion and psychological skills development in elite sporting teams. *Doctor of education from the university of Wollongong*. Universal- Publishers.
- Bugge, M. (2017, 23.11). Breivik la suksessoppskriften som fortsatt gjelder: - Det var mye arbeid for å endre en kultur. *Aftenposten*. Hentet fra: <https://www.aftenposten.no/sport/i/Wb7g3k/breivik-la-suksessoppskriften-som-fortsatt-gjelder-det-var-mye-arbe>
- Butler, R. (2020). *Sports psychology in action*. CRC Press.
- Callow, N., Smith, M. J., Hardy, L., Arthur, C. A., & Hardy, J. (2009). Measurement of transformational leadership and its relationship with team cohesion and performance level. *Journal of applied sport psychology*, 21(4), 395-412.
- Cannon-Bowers, J. A., & Salas, E. (2001). Reflections on shared cognition. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 22(2), 195-202.
- Carron, A. V., Colman, M. M., Wheeler, J., & Stevens, D. (2002). Cohesion and performance in sport: A meta analysis. *Journal of sport and exercise psychology*, 24(2), 168-188.
- Carron, A.V., & Eys, M.A. (2012). *Group dynamics in sport* (4th ed.). Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Cope, C. J., Eys, M. A., Beauchamp, M. R., Schinke, R. J., & Bosselut, G. (2011). Informal roles on sport teams. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 19-30.
- Cotterill, S. T., & Fransen, K. (2016). Athlete leadership in sport teams: Current understanding and future directions. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 9(1), 116-133.
- Croy, G., & Eva, N. (2018). Student success in teams: intervention, cohesion and performance. *Education+ Training*.
- Cruickshank, A., & Collins, D. (2012). Culture change in elite sport performance teams: Examining and advancing effectiveness in the new era. *Journal of Applied Sport Psychology*, 24(3), 338-355.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). The general causality orientations scale: Self-determination in personality. *Journal of research in personality*, 19(2), 109-134.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2012). Motivation, personality, and development within embedded social contexts: An overview of self-determination theory.
- Donkers, J. L., Martin, L. J., & Evans, M. B. (2018). Psychological collectivism in youth athletes on individual sport teams. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 16(3), 285-299. DOI: 10.1080/1612197X.2016.1218529
- Driskell, J. E., & Salas, E. (1992). Collective behavior and team performance. *Human factors*, 34(3), 277-288.
- Driskell, J. E., Salas, E., & Hughes, S. (2010). Collective orientation and team performance: Development of an individual differences measure. *Human factors*, 52(2), 316-328.
- Eagleton, J. R., McKelvie, S. J., & De Man, A. (2007). Extra version and neuroticism in team sport participants, individual sport participants, and nonparticipants. *Perceptual and motor skills*, 105(1), 265-275.

- Eccles, J. S., & Wigfield, A. (2002). Motivational beliefs, values, and goals. *Annual review of psychology*, 53(1), 109-132.
- Einstein, A., Addams, J., & Roosevelt, E. (2016). Maslow's hierarchy of needs.
- Enoksen, E. (2011). Drop-out rate and drop-out reasons among promising Norwegian track and field athletes. *Scandinavian sport studies forum*, 2, 19-43
- Enoksen, E., Fahlström, P. G., Johansen, B. T., Hageskog, C.-A., Christensen, J. B., Høigaard, R. (2014). Perceptions of leadership behavior and the relationship to athletes among Scandinavian coaches. *Scandinavian Sport Studies Forum*, 5, 131-147.
- Evans, M. B., Eys, M. A., & Bruner, M. W. (2012). Seeing the “we” in “me” sports: The need to consider individual sport team environments. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 53(4), 301.
- Fransen, K., Vanbeselaere, N., De Cuyper, B., Vande Broek, G., & Boen, F. (2014). The myth of the team captain as principal leader: Extending the athlete leadership classification within sport teams. *Journal of sports sciences*, 32(14), 1389-1397.
- Gagne, M. (2003). Autonomy support and need satisfaction in the motivation and well-being of gymnasts. *Journal of applied sport psychology*, 15(4), 372-390.
- Gagné, M., & Deci, E. L. (2005). Self-determination theory and work motivation. *Journal of Organizational behavior*, 26(4), 331-362.
- Gangdal, J. (2006). *Kjetil André Aamodt: Den neste er alltid den beste* (1.utg). Oslo: Aschehoug.
- Gawel, J. E. (1996). Herzberg's theory of motivation and Maslow's hierarchy of needs. *Practical Assessment, Research, and Evaluation*, 5(1), 11.
- Gilberg, R., & Breivik, G. (1999). *Hvorfor ble de beste best?: barndom, oppvekst og idrettslig utvikling hos 18 av Norges mestvinnende idrettsutøvere*. Norges idrettshøgskole, Institutt for samfunnsfag.
- Giske, R., Gaard, H. S., & Gjerde, J. (2018). Felles mentale modeller i elitelagballspill. In *Trender for idrettspsykologisk forskning i Skandinavia*. Cappelen Damm Akademisk/NOASP (Nordic Open Access Scholarly Publishing).
- Goldenberg, A., Garcia, D., Halperin, E., & Gross, J. J. (2020). Collective emotions. *Current Directions in Psychological Science*, 29(2), 154-160.
- Gorczynski, P., Currie, A., Gibson, K., Gouttebauge, V., Hainline, B., Castaldelli-Maia, J. M., & Swartz, L. (2020). Developing mental health literacy and cultural competence in elite sport. *Journal of Applied Sport Psychology*, 1-15.
- Gould, D., Guinan, D., Greenleaf, C., Medbery, R., & Peterson, K. (1999). Factors affecting Olympic performance: Perceptions of athletes and coaches from more and less successful teams. *The sport psychologist*, 13(4), 371-394.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet: en innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (5 utg.). Oslo: Cappelen akademisk forlag
- Hambrick, M. E., Schmidt, S. H., & Cintron, A. M. (2018). Cohesion and leadership in individual sports: a social network analysis of participation in recreational running groups. *Managing Sport and Leisure*, 23(3), 225-239.
- Haraldsen, H. M. (2020). Et dypdykk i medaljens bakside-Hvordan mønstre av hvem du er og hvor du er påvirker unge eliteutøveres motivasjon, prestasjon og psykiske helse.

- Havnelid, S. J. (2017). *En studie av prestasjonskulturen i de norske alpine landslagene* (Master's thesis, Nord universitet).
- Hewstone, M., Stroebe, W., & Jonas, K. (2015). *An introduction to social psychology* (Sixth edition). United Kingdom: John Wiley & Sons inc.
- Høigaard, R. (2020). *Gruppedynamikk og ledelse i idrett* (1.utg). Oslo: Cappelen Damm Akademisk
- Idrettsforbundet. (2007). Idrettens barnerettigheter (Brosjyre). Vedtatt av idrettstinget 2007, revidert av idrettstinger 2015. Hentet fra: <https://www.idrettsforbundet.no/tema/barneidrett/bestemmelser-om-barneidrett/>
- Ingle, S. (2018, 22.februar). 'No jerks allowed': the egalitarianism behind Norway's winter wonderland. *The Guardian*. Hentet fra: <https://www.theguardian.com/sport/2018/feb/22/norway-winter-olympics-success>
- Johnson, David W., & Johnson, Frank P. (2013). *Joining Together: Pearson New International Edition: Group Theory and Group Skills* (Eleventh edition, Pearson new international ed.). Pearson Education M.U.A.
- Jones, K. (2001). Sport and friendship. *Journal of philosophy of education*, 35(1), 131-140.
- Jonker, L., Elferink-Gemser, M. T., & Visscher, C. (2011). The role of self-regulatory skills in sport and academic performances of elite youth athletes. *Talent Development & Excellence*, 3(2), 263-275.
- Kajbafnezhad, H., Ahadi, H., Heidarie, A. R., Askari, P., & Enayati, M. (2011). Difference between team and individual sports with respect to psychological skills, overall emotional intelligence and athletic success motivation in Shiraz city athletes. *Journal of Physical Education and Sport*, 11(3), 249.
- Kim, J. (2020). THE NATURE OF INFORMAL ROLES IN INTERDEPENDENT SPORT TEAMS.
- Kirschenbaum, D. S. (1987). Self-regulation of sport performance. *Medicine & Science in Sports & Exercise*, 19(5, Suppl), 106–113. <https://doi.org/10.1249/00005768-198710001-00003>
- Kitsantas, A., Kavussanu, M., Corbatta, D., & van de Pol, P. (2018). Self-regulation in sports learning and performance (2nd edition). *Handbook of self-regulation of learning and performance*, 194-207.
- Kleven, T.A. & Hjørdemaal, F.R. (2018). *Innføring i pedagogisk forskningsmetode – en hjelp til kritisk tolkning og vurdering* (3. utg.). Oslo: Unipub forlag.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- LaFasto, F., & Larson, C. (2001). *When teams work best: 6,000 team members and leaders tell what it takes to succeed*. Sage.
- Larsen, C. H., Storm, L. K., & Henriksen, K. (2018). Miljøets betydning i elitesport: Et holistisk økologisk case studie af det nationale træningscenter i Badminton. In *Trender i idrettspsykologisk forskning i Skandinavia*. Cappelen Damm.
- Lazarus, R. S. (2000). How emotions influence performance in competitive sports. *The sport psychologist*, 14(3), 229-252.
- Leseth, A. B., & Tellmann, S. M. (2018). *Hvordan lese kvalitativ forskning?*(2. Utg.). Oslo: Cappelen Damm akademisk.

- Locke, E. A., & Latham, G. P. (2006). New directions in goal-setting theory. *Current directions in psychological science*, 15(5), 265-268.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (Eds.). (2013). *New developments in goal setting and task performance*. Routledge.
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & DiMatteo, M. R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem. *Social indicators research*, 78(3), 363-404.
- Malterud, K. (2012). Systematic text condensation: a strategy for qualitative analysis. *Scandinavian journal of public health*, 40(8), 795-805.
- Malterud, K. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder for medisin og helsefag* (4. utg.). Oslo: Universitetsforlaget
- McKenna, J. (2009). Physical promotion through active transport. *Journal of Sports sciences*, 27:4, S1-S133.
- Melnick, M. J., & Chemers, M. M. (1974). Effects of group social structure on the success of basketball teams. *Research Quarterly. American Alliance for Health, Physical Education and Recreation*, 45(1), 1-8.
- Mineo, L. (2017). Good genes are nice, but joy is better. *The Harvard Gazette*, 11.
- Moen, F. (2013). *Presentasjonsutvikling: coaching og ledelse*. Trondheim: Akademika forlag
- Moen, F., & Skaalvik, E. (2008). The triggering effect of business coaching on performance psychology. *The International Journal of Coaching in Organizations*, 4, 93-116.
- Mollazadeh, M., Gharayagh Zandi, H., Rostamizadeh, M., & Yavari Kateb, M. (2020). Comparison of Personality Characteristics of Athletes in Team and Individual Sport. *International Journal of Motor Control and Learning*, 2(1), 2-8.
- Mullen, B., & Copper, C. (1994). The relation between group cohesiveness and performance: An integration. *Psychological Bulletin*, 115(2), 210–227. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.115.2.210>
- Moradi, J., Bahrami, A., & Dana, A. (2020). Motivation for participation in sports based on athletes in team and individual sports. *Physical Culture and Sport*, 85(1), 14-21.
- Moran, A. P. (2012). *Sport and exercise psychology: A critical introduction* (2nd ed.). Routledge/Taylor & Francis Group.
- NESH. (2016). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi. *Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora*. Hentet fra: <https://www.forskningsetikk.no/retningslinjer/hum-sam/forskningsetiske-retningslinjer-for-samfunnsvitenskap-humaniora-juss-og-teologi/>
- Nia, M. E. & Besharat, M. A. (2010). Comparison of athletes' personality characteristics in individual and team sports. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 808-812.
- Onađ, Z., & Tepeci, M. (2014). Team effectiveness in sport teams: The effects of team cohesion, intra team communication and team norms on team member satisfaction and intent to remain. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 150, 420-428.
- Overgaard, D., & Bovin, J. S. (2014). Hvordan bliver forskning i sygepleje bedre med NVivo?. *Nordisk Sygeplejeforskning*, 4(3), 241-250.
- Pennington, B. (2018, February 15). *The ski team that sleeps together wins a lot of gold medals together*. *The New York Times* Hentet fra: <https://www.nytimes.com/2018/02/15/sports/olympics/norway-skiing-olympics.html>

- Pescosolido, A. T., & Saavedra, R. (2012). Cohesion and sports teams: A review. *Small Group Research*, 43(6), 744-758.
- Pluhar, E., McCracken, C., Griffith, K. L., Christino, M. A., Sugimoto, D., & Meehan III, W. P. (2019). Team sport athletes may be less likely to suffer anxiety or depression than individual sport athletes. *Journal of sports science & medicine*, 18(3), 490.
- Rasskazova, E., Ivanova, T., & Sheldon, K. (2016). Comparing the effects of low-level and high-level worker need-satisfaction: A synthesis of the self-determination and Maslow need theories. *Motivation and Emotion*, 40(4), 541-555.
- Riise, A.J., Stensbøl, B., & Pensgaard, A.M. (2013). *Norske vinnerkaller: veien til mental styrke og gode prestasjoner* (1. utg). Oslo: Cappelen Damm.
- Rosenfeld, L. B., & Richman, J. M. (1997). Developing effective social support: Team building and the social support process. *Journal of Applied Sport Psychology*, 9(1), 133-153.
- Rossano, M. J. (2012). The essential role of ritual in the transmission and reinforcement of social norms. *Psychological bulletin*, 138(3), 529.
- Ryan, R. (2009). Self determination theory and well being. *Social Psychology*, 84(822), 848.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective. *Handbook of self-determination research*, 2, 3-33.
- Salas, E., Rozell, D., Mullen, B., & Driskell, J. E. (1999). The effect of team building on performance: An integration. *Small group research*, 30(3), 309-329.
- Salas, E., Sims, D. E., & Burke, C. S. (2005). Is there a "big five" in teamwork?. *Small group research*, 36(5), 555-599.
- Schütz, L. M., & Schultheiss, O. C. (2020). Implicit Motives, Laterality, Sports Participation and Competition in Gymnasts. *Frontiers in Psychology*, 11, 900.
- Seippel, Ø. N. (2004). Treneren: Konkurransen, glede, samhold og medbestemmelse?.
- Seippel, Ø. N. (2002). Idrett og sosial integrasjon.
- Sjåstad, H., Zhang, M., Masvie, A. E., & Baumeister, R. (2021). Social exclusion reduces happiness by creating expectations of future rejection. *Self and Identity*, 20(1), 116-125.
- Spurkland, J. (2009). *Relasjonsledelse* (3.utg). Oslo: Universitetsforlaget.
- Stenseng, F., Forest, J., & Curran, T. (2015). Positive emotions in recreational sport activities: The role of passion and belongingness. *Journal of Happiness Studies*, 16(5), 1117-1129.
- Svindal, L. A. & Ekelund, T. (2019). *Større enn meg* (1. utg.). Oslo: Strawberry Publishing
- Sørensen, M., & Graff-Iversen, S. (2001). Hvordan stimulere til helsefremmende atferd?. *TIDSSKRIFT-NORSKE LAEGEFORENING*, 121(6), 720-724.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse - en innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Oslo: Fagbokforlaget
- Tjelta, L. I. (2019). Three Norwegian brothers all European 1500 m champions: What is the secret?. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 14(5), 694-700.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis*. (3. utg.). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Turaga, R. (2013). Building trust in teams: A leader's role. *IUP Journal of Soft Skills*, 7(2), 13.

- Vallerand, R. J., Pelletier, L. G., & Koestner, R. (2008). Reflections on self-determination theory. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne*, 49(3), 257.
- Veljkovic, A. A., Djurovic, D., Dimic, I., Mujanovic, R., & Markovic, K. Z. (2016). College athletes' perceptions of coaching behaviours: Differences between individual and team sports. *Baltic Journal of Sport and Health Sciences*, 2(101).
- Vileep, K.S (2017). Psychological assessment in sports: team cohesion and mental toughness. *Kaav international journal of arts, humanities & social sciences*, vol-4/ISS-2/A3a page no 7-11
- Walseth, K. (2006). Sport and belonging. *International review for the sociology of sport*, 41(3-4), 447-464.
- Weinberg, R.S. & Gould, D. (2011). *Foundation of sport and exercise psychology* (5th edition). United States: Human Kinetics
- Weinberg, R.S. & Gould, D. (2018). *Foundation of sport and exercise psychology* (7th edition). United States: Human Kinetics
- Wikan, M. (2018, 26.02). Skjelbreid om tiden etter karrieren: – Jeg har kanskje vært litt ulykkelig. *Aftenposten*. Hentet fra: <https://www.aftenposten.no/sport/sprek/i/b5X8de/skjelbreid-om-tiden-etter-karrieren-jeg-har-kanskje-vaert-litt-ulykk>
- Woodman, T., Davis, P. A., Hardy, L., Callow, N., Glasscock, I., & Yuill-Proctor, J. (2009). Emotions and sport performance: An exploration of happiness, hope, and anger. *Journal of sport and exercise psychology*, 31(2), 169-188.
- Zumeta, L. N., Oriol, X., Telletxea, S., Amutio, A., & Basabe, N. (2016). Collective efficacy in sports and physical activities: Perceived emotional synchrony and shared flow. *Frontiers in psychology*, 6, 1960.
- Øvrebø, T. (2017). Gode relasjoner i lagene gir flere medaljer. Olympiatoppen. Hentet fra: <https://www.olympiatoppen.no/fagstoff/kronikker/page9231.html>

7 VEDLEGG

7.1 VEDLEGG 1 – Samtykkeerklæring utøver

Vil du delta i forskningsprosjektet ”Lagbygging i individuelle idretter”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke, hvordan det er å være eliteutøver i en individuell idrett og hvordan et team har betydning for utøveren. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Denne studien er en masteroppgave i idrettsvitenskap ved Universitet i Stavanger. Studiens arbeidstittel er å gjøre en eksplorativ analyse av lagkameraters betydning. Målet med denne studien er å undersøke hvordan det er å være eliteutøver i en individuell idrett, teamets betydning i individuelle idretter og hvordan det å være i et team påvirker prestasjon. Studien skal ikke bare gi et resultat, men også utvikle et nytt perspektiv for meg som trener. Denne studien kan forhåpentligvis både belyse og bevisstgjøre andre trenere og utøvere i forhold til lagbygging i individuelle idretter. Trenere må være bevisst på betydningen av det å eventuelt ha et miljø rundt seg både i lagidretter og i individuelle idretter. Problemstillingen i denne studien er *Hvordan opplever trenere og utøvere på elitenivå i individuelle idretter teamets betydning for prestasjonsutvikling*

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger (UiS) er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Som eliteutøver i en individuell idrett er det svært ønskelig at du deltar i et individuelt intervju. Du som utøver har både egenskaper og kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til studiens problemstilling. Studien vil bestå av 6-8 personer og det vil dermed være mulig å gjennomføre en omfattende analyse.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelse i forskningsprosjektet vil innebære et intervju på ca. 60 minutter. Intervjuet vil bli innhentet ved hjelp av lydbånd, som deretter blir ordrett transkribert. Spørsmålene i intervjuet vil omhandle:

- Hvordan utøveren opplever/opplevde å trene alene
- Hvordan de opplever situasjonene i forhold til et team rundt seg i treninger/konkurransesituasjoner
- Intensitetsdimensjonen – utøvere rundt pushere.
- Hvilken rolle utøveren er/var i teamet
- Hvordan treningspartneren(e) bidrar for en høyere standard i treningsarbeidet
- Sosiale dimensjoner hvor tilhørighet kommer inn som en viktig faktor
- Erfaringsutveksling i team
- Prestasjon

Jeg vil også be din trener om opplysninger i et intervju. Det vil være opplysninger om teamaktivitet både i konkurranse og trening rundt de dimensjonene som er beskrevet ovenfor.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Dette vil forekomme helt konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun meg og min veileder, Rune Giske, som vil ha tilgang til råmaterialet ved behandling av dybdeintervjuets lydopptak og dets transkripsjon. Dette vil forekomme helt konfidensielt.
- Etter behandlingen av lydopptaket vil datamateriale være anonymisert. Ingen uvedkommende vil få tilgang til personopplysninger. Alle opplysninger vil slettes umiddelbart etter intervjuet er transkribert. Alle navn vil kamufleres.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes i juni 2021. Ved forskningsprosjektets slutt vil råmaterialet bli destruert.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitetet i Stavanger (UIS) har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- *Universitetet i Stavanger* ved Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk; Rune Giske: Telefon: 98810455 eller på epost (rune.giske@uis.no)
- *Tiril Døvre*: Telefon: 90042812 eller på epost (tirildovre@gmail.com)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Lagbygging i individuelle idretter*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i *intervju*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, juni 2021

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Tiril Døvre

Vil du delta i forskningsprosjektet ”Lagbygging i individuelle idretter”?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å undersøke, hvordan det er å være eliteutøver i en individuell idrett og hvordan et team har betydning for utøveren. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Denne studien er en masteroppgave i idrettsvitenskap ved Universitetet i Stavanger. Studiens arbeidstittel er å gjøre en eksplorativ analyse av lagkameraters betydning. Målet med denne studien er å undersøke hvordan det er å være eliteutøver i en individuell idrett, teamets betydning i individuelle idretter og hvordan det å være i et team påvirker prestasjon. Studien skal ikke bare gi et resultat, men også utvikle et nytt perspektiv for meg som trener. Denne studien kan forhåpentligvis både belyse og bevisstgjøre andre trenere og utøvere i forhold til lagbygging i individuelle idretter. Trenere må være bevisst på betydningen av det å eventuelt ha et miljø rundt seg både i lagidretter og i individuelle idretter. Problemstillingen i denne studien er *Hvordan opplever trenere og utøvere på elitenivå i individuelle idretter teamets betydning for prestasjonsutvikling*

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Universitetet i Stavanger (UiS) er ansvarlig for prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Som trener for eliteutøver i en individuell idrett er det svært ønskelig at du deltar i et individuelt intervju. Du som trener har både egenskaper og kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til studiens problemstilling. Studien vil bestå av 6-8 personer og det vil dermed være mulig å gjennomføre en omfattende analyse.

Hva innebærer det for deg å delta?

Deltakelsen i forskningsprosjektet vil innebære et intervju på ca. 60 minutter. Intervjuet vil bli innhentet ved hjelp av lydbånd, som deretter blir ordrett transkribert. Spørsmålene i intervjuet vil omhandle:

- Hvordan utøvere opplever/opplevde å trene alene
- Hvordan du opplever situasjonene i forhold til et team rundt seg i treninger/konkurransesituasjoner
- Intensitetsdimensjonen – utøvere rundt pushere.
- Hvilken rolle utøveren er/var i teamet
- Hvordan treningspartneren(e) bidrar for en høyere standard i treningsarbeidet
- Sosiale dimensjoner hvor tilhørighet kommer inn som en viktig faktor
- Erfaringsutveksling i team
- Prestasjon

Jeg vil også be din utøver om opplysninger i et intervju. Det vil være opplysninger om teamaktivitet både i konkurranse og trening rundt de dimensjonene som er beskrevet ovenfor.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Dette vil forekomme helt konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

- Det er kun meg og min veileder, Rune Giske, som vil ha tilgang til råmaterialet ved behandling av dybdeintervjuets lydopptak og dets transkripsjon. Dette vil forekomme helt konfidensielt.
- Etter behandlingen av lydopptaket vil datamateriale være anonymisert. Ingen uvedkommende vil få tilgang til personopplysninger. Alle opplysninger vil slettes umiddelbart etter intervjuet er transkribert. Alle navn vil kamoufleres.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes i juni 2021. Ved forskningsprosjektets slutt vil råmaterialet bli destruert.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke. På oppdrag fra Universitetet i Stavanger (UIS) har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- *Universitetet i Stavanger* ved Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk; Rune Giske: Telefon: 98810455 eller på epost (rune.giske@uis.no)
- *Tiril Døvre*: Telefon: 90042812 eller på epost (tirildovre@gmail.com)
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personverntjenester@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Lagbygging i individuelle idretter*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

å delta i *intervju*

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, juni 2021

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig
(Forsker/veileder)

Tiril Døvre

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Lagbygging i individuelle idretter

Referansenummer

717671

Registrert

26.08.2020 av Tiril Døvre - T.Dovre@stud.uis.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Universitetet i Stavanger / Fakultet for utdanningsvitenskap og humaniora / Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Rune Giske, rune.giske@uis.no, tlf: 98810455

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Tiril Døvre, appletiril@gmail.com, tlf: 90042812

Prosjektperiode

01.07.2020 - 10.06.2021

Status

27.08.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

27.08.2020 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet 27.08.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde: https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html

Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 10.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

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

PERSONVERNPRINSIPPER

NSD vurderer at den planlagte behandlingen av personopplysninger vil følge prinsippene i personvernforordningen om:

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om og samtykker til behandlingen
- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

NSD vurderer at informasjonen som de registrerte vil motta oppfyller lovens krav til form og innhold, jf. art. 12.1 og art. 13.

Vi minner om at hvis en registrert tar kontakt om sine rettigheter, har behandlingsansvarlig institusjon plikt til å svare innen en måned.

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

NSD legger til grunn at behandlingen oppfyller kravene i personvernforordningen om riktighet (art. 5.1 d), integritet og konfidensialitet (art. 5.1. f) og sikkerhet (art. 32).

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må dere følge interne retningslinjer og eventuelt rådføre dere

about:blank Side 2 av 3

Meldeskjema for behandling av personopplysninger 31.08.2020, 10:51

med behandlingsansvarlig institusjon.

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)

7.4 VEDLEGG 4 – Intervjuguide utøver

Først må jeg informere om dine rettigheter:...

GENERELT

- Fortell litt om din idrettsbakgrunn (når startet du med din respektive idrett, drevet flere idretter?).
- Hva er grunnen til at du driver den fortsatt?
- Oppfølging hjemmefra. Har foreldre, eldre søsken drevet idrett?
- Hvor mange treningsøkter har du i løpet av en uke (respektiv idrett, totalt)?
- Hva er det beste du vet med din idrett
- hvem rundt deg har betydd mest i forhold til psykiske egenskaper?
- Hvem rundt deg har betydd mest i forhold til fysiske egenskaper?

TRENE ALENE

- Hvor mye / hvor ofte har du trent alene i din idrettskarriere?
- hvorfor alene?
- hvordan opplevde du øktene du trente alene?
- Hvordan opplever du standarden på trening alene, vs sammen med andre?
- hva er motivasjon for deg?

TRENE SAMMEN MED ANDRE

- Hva betyr de du trener sammen med for deg?
- hvordan opplever du økter sammen med andre?
- Hvilke kvaliteter bør de du trener sammen med ha?
- Hvem er pusheren i gruppen? Hvilke kvaliteter har hun/han?
- Hva betyr treneren for dere som trener sammen?
- Hvorfor er det viktig for deg / dere å dra nytte av hverandre ferdigheter og erfaringer?
- Er det noen ganger du gleder deg ekstra mye til å være sammen med teamet? Når og hvorfor?
- I en lagkonkurranse, så har muligens en ikke gjort det så godt som andre, hvordan oppførte laget seg ovenfor han?
- På hvilken måte vil du si at dere er avhengig av hverandre for å nå felles mål?
- Har dere hatt landslagskaptein? Hva har vært han/hennes roller? Hvordan ble den personen kaptein?
- Har dere noen normer som har blitt viktige for dere? Uformelle og formelle

SOSIALE DIMENSJONER

- Er du med de du trener med utenom trening?
- Føler du deg knyttet til de på laget?
- Hvordan opplever du å trene i dag?

UTVIKLING

- Hva har de i teamet hatt å si for din utvikling?
- Har du hatt noen langvarige skader?
- Hvis ja: Hvordan har du trent mtp opptrening?
- Har du gjort noen store endringer i din treningskarriere i forhold til trenings situasjon?
- Hvis ja: hva har det betydd for din karriere?

PRESTASJON

- Hvordan utvikler du dine individuelle mål?
- Har dere hatt mål i teamet? Hvordan har dere utviklet de?
- Hvordan opplevde du å nå dine individuelle mål i forhold til målsettingen i teamet?
- Opplever du mest glede ved store prestasjoner eller utviklinger med andre eller alene?

7.5 VEDLEGG 5 – Intervjuguide trener

Først må jeg informere om dine rettigheter.....

Tema 1 – Generelt

- Fortell litt om din idrettsbaggrunn
- Nå som trener i idrett, hva er det som betyr mest for deg?
- Hva var det som gjorde at du ble trener på det nivået du er på?

Tema 2 – Trene alene

- Hvordan foregår treningene deres?
- Kan du fortelle litt om forskjellen på å være en og en på trening, eller å trene i et team
- Hvilke egenskaper finnes det i din utøvetgruppe?

Tema 3 - Trene sammen med andre

- Hvilke personligheter forventer du skal befinne seg innad i et lag?
- Hva ønsker du at utøverne i laget skal bety for hverandre?
- Hvordan opplever du utøverne når de trener sammen i forhold til alene?
- I laget, hvilke kvaliteter har pusheren? (hvis det finnes en pusher)
- Hva tror du at du betyr for laget?
- Hvordan har dere arbeidet for å danne et lag?
- Hvordan opplever du utøverne ovenfor hverandre?
- Utøvernes erfaringer, hvordan bidrar hver enkelt til økt prestasjon?
- Har dere hatt landslagskaptein? Hva har vært han/hennes roller? Hvordan ble den personen kaptein?
- Kan du fortelle litt om regler og eventuelle normer i laget?

Tema 4 – Sosiale dimensjoner

- Hva betyr utøverne i laget for deg?
- Føler du at du er nær din utøver? Hvorfor/hvorfor ikke?
- Er utøverne med hverandre utenom trening? Utdyp
- Hva er det som gjør at de fungerer sammen?
- Har dere jobbet aktivt for å bygge opp tillit og trivsel? Hvordan?

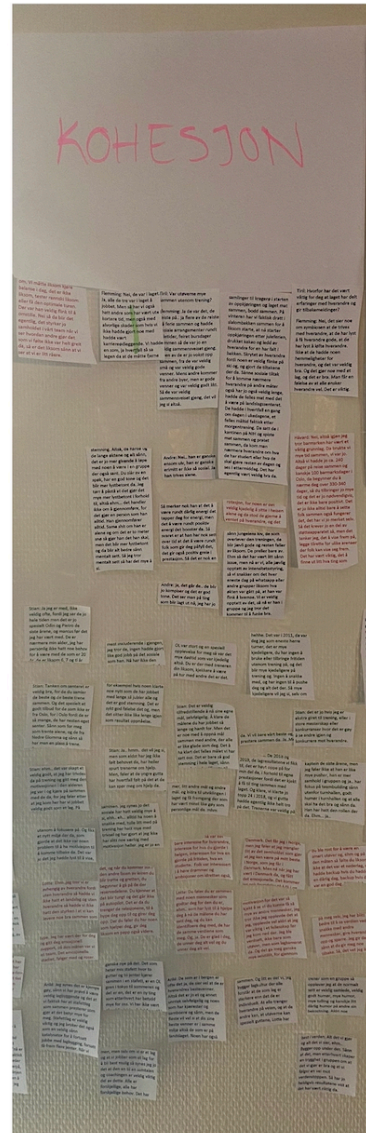
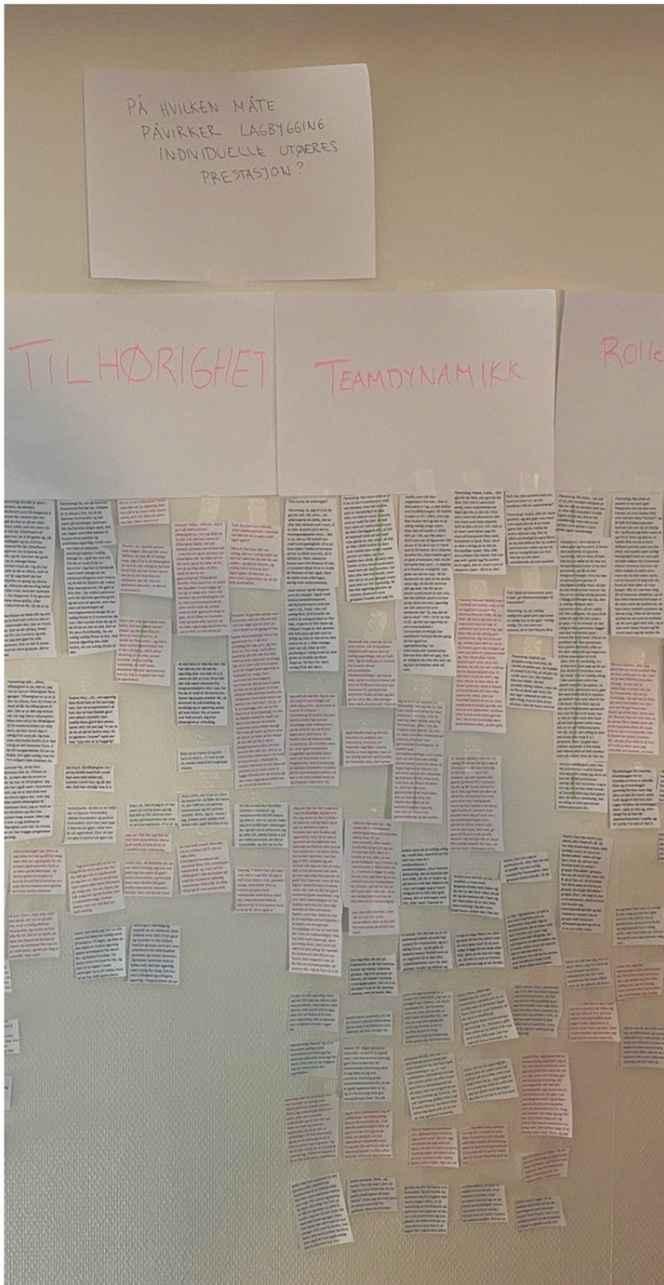
Tema 5 – Utvikling

- Hva har bidratt til utvikling i din karriere?
- Hva har de i teamet hatt å si for din utvikling?
- Hva har de i teamet hatt å si for andres utvikling?
- Vært mye langvarige skader? Hvordan trent da? Gått utenom laget?
- På hvilken måte blir utøverne involvert i treningsplanlegging og målsetting?

Tema 6 – Prestasjon

- Har du individuelle mål? Hvordan utvikler du de?
- Har dere hatt mål i teamet? Hvordan har dere utviklet de?
- Hvordan utvikles utøvernes individuelle mål?
- Hvordan opplevde du å nå dine individuelle mål i forhold til målsettingen i teamet?
- Hvordan opplever utøverne å nå individuelle mål i forhold til målsetting i team
- Opplever du mest glede ved store prestasjoner eller når du ser utvikling på trening? Hva med utøverne?
- Hva er din største prestasjon som trener synes du selv? Hva følte du da?
- som trener synes du selv? Hva følte du da?

7.6 VEDLEGG 6 – Bilder av analyseprosess



INFORMANT C 09.12.20 kl. 11.00

1. - Rettligheter ✓ positivt - alt ok
Førsteinntrykk: Glad & hjelpsom.
2. - Bakgrunn - nøler litt. Pauser egen idrett. Nøler og stopper prat om trenerretning. Veldig interessert.
Master 2007, 2007-2010 fulltidsjobb
✓ 2010 hovedtrener, 2015 sluttet
Prøver forståelig - ler.
oppfølgingsspørsmål, beste periode
3. - veldig bestemt på tjekkeste
(...) periode, nøler og stopper før
✓ hovedansvar. 07-12 (ler igjen)
For mye ansvar. #nøler, hvorfor...
4. - Stort trykk på team - utøver
+; og trener dynamikk. Gjentakelse
på "jeg synes"
Uttrykker seg godt verbalt, lite ansiktsuttrykk
5. - Tuller vekk sine erfaringer/ferdigheter
ler ler... Bestjeder mtp egen prestasjon
hyller andre "at de" "at en"
Uttrykker rolig egen kunnskap, hvorfor?
6. - Tviholder første idrett "min idrett"
... #bestemt. Paralleller mellom jobbene,
+; takknemlig.
oppfølgingsspørsmål, tydelig svar
7. - Nøler, stopper, ser vekk "utøverne
(...) utviklet oss, praktiske erfaringer,
gjorde alt sammen. "Bullseye" - Smiler
Igen cred til alle andre... usikker?
8. - Snakker om seg selv i 3person, ler av
✓ spørsmål. Helt klart svar

UNIVERSITETET I STAVANGER
FAKULTET FOR UTDANNINGSVITSKAP OG
HUMANIORA

Obligatorisk erklæring

(skal leverast som vedlegg til alle skriftlege innleveringar)

Eg/vi stadfestar hermed at innlevert skriftleg arbeid i emne nr.:

MUTMAS 1
emnenummer

Masteroppgave
emnenamn

1. ikkje tidlegare har blitt brukt til skriftlege innleveringar ved Universitetet i Stavanger eller annan lærestad.
2. ikkje gjengir andre sitt arbeid utan at dette er oppgitt ved litteraturtilvising.
3. ikkje gjengir eige tidlegare arbeid utan at dette er oppgitt ved litteraturtilvising.
4. oppgir alle referansar/kjelder (også henta frå Internett) i litteraturlista.
5. markerer sitat med hermeteikn eller innrykk og viser kvar sitatet er henta frå.

Eg/vi er kjende med at brot på desse vedtektene er å oppfatta som fusk. Fusk eller forsøk på fusk vil bli handsama slik som det blir skissert i lov om universitet og høgskular, §§ 54, nr. 1 b og 42, nr. 3.

Eg er viljug til å la Universitetet i Stavanger få rett til å bruka denne oppgåva i forskings- og undervisningssamanheng: Set eitt kryss:

Ja: Nei:

Stad/dato: 10.06.21

Underskrift(er): Tiril Døvre, TIRIL DØVRE

(tydeleg signatur av studenten/alle gruppemedlemmene)

7.9 VEDLEGG 9 – Eksempel, målsetting

