

Trener og utøver relasjonen

Et casestudie av individuelle trenere og lagtrenere sin evne til å støtte opp om utøverens opplevelse av relasjon og autonomi

Joachim Boxill Knutsen



Universitetet
i Stavanger

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Det Humanistiske fakultet

UNIVERSITETET I STAVANGER

Vår 2015



Universitetet
i Stavanger

DET HUMANISTISKE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram:
Utdanningsvitenskap – fagprofil idrett

Vår semesteret, 2015

Åpen

Forfatter: Joachim B. Knutsen

Joachim B. Knutsen
(signatur forfatter)

Veileder: Eystein Enoksen

Tittel på masteroppgaven: Trener og utøver relasjonen - Et casestudie av individuelle trenere og lagtrenere sin evne til å støtte opp om utøveres opplevelse av relasjon og autonomi

Engelsk tittel: The coach-athlete relationship - A case study of individual coaches and team coaches ability to support the athlete's experience of relations and autonomy

Emneord: Relasjon, autonomi, individuelle trenere, lagtrenere, nivå, subjektive forhold

Antall ord: 27139
+ vedlegg/annet: 2571

Stavanger, 11.06.2015
Dato/år

SAMMENDRAG

Hovedhensikten med denne studien var å beskrive relasjonen mellom trener og utøver i lagidrett og individuell idrett og i hvilken grad ferdighets,- og aldersnivå hadde påvirkning på relasjonen. Videre skulle denne studien undersøke om alder, bosted, erfaring, utdanning og kompetanse hos treneren hadde noen innvirkning på relasjonen mellom trener og utøver, og i hvilken grad det kunne påvirke treneren sine tankemåte og treneratferd. Til slutt ville denne studien finne svar på om trenere i individuell idrett og lagidrett legger til rette for et autonomistøttende treningsklima, og om de støtter opp om utøvernes opplevelse av autonomi. Ti trenere, fem fra lagidrett og fem fra individuell idrett ble intervjuet ved bruk av CART-Q questionnaire.

Resultatene viser at individuelle trenere hadde flere fordeler når det kom til å skape gode relasjoner med sine utøvere. Blant annet hadde individuelle trenere lettere for å skape nære forhold til sine utøvere der de stolte på hverandre. Funnene avslørte videre at individuelle trenere lettere fikk god og nok kommunikasjon med sine utøvere. Grunnen til at individuelle trenere så ut til å skape en bedre relasjon var; a) mindre gruppestørrelse, b) mer tid til oppfølging av utøvere og c) kommer tettere på. Nivåforskjeller ser ut til å påvirke hvor gode relasjoner trenere har med sine utøvere. Treneratferden i form av mottakelighet og vennlighet så blant annet ut til å variere ut fra nivå. Funn på autonomi, viser at individuelle trenere og lagtrenere involverte sine utøvere i like stor grad i målsettingsarbeidet, og jobbet like mye med å selvstendiggjøre sine utøvere i trening,- og konkurransesituasjoner. Individuelle trenere involverte utøverne mer i treningsplanleggingen.

NØKKEWORD

Relasjon, autonomi, subjektive forhold, individuell idrett, lagidrett, ferdighetsnivå, aldersnivå. 3c modellen, Self determination theory,

FORORD

Veien til fullføring av denne oppgaven har vært tidvis spennende, lærerik og bestått av krevende arbeid. Jeg føler nå at jeg sitter igjen med større innsikt i hva som kreves for å skape gode relasjoner mellom trener og utøver. Noe av årsaken til at jeg valgte denne oppgaven er fordi jeg ser for meg at det kan være noe jeg kan ta nytte av i en fremtidig trenersituasjon. Jeg har tidligere kun opplevd relasjonen fra et utøver perspektiv. Det har derfor vært både morsomt og lærerikt å intervjuere trenere som forklarer hva de tenker. Den nye innsikten har gitt meg mer forståelse for hvordan en kan bidra til å motivere og utvikle utøvere, samt danne nære relasjoner.

Jeg vil gjerne benytte anledningen til å takke min veileder Eystein Enoksen, som har støttet meg gjennom oppgaveskrivingen. Videre vil jeg også takke for gode råd og veiledning som bidro til at jeg greide å fullføre denne oppgaven og forme dette sluttresultatet.

Jeg vil også takke de ti trenerne som stilte opp for intervju og gjorde denne oppgaven mulig å gjennomføre. Gjennom deres formidling har jeg fått innblikk i hvordan relasjoner bygges og opprettholdes.

Til slutt vil jeg også takke min kjære samboer Malin, samt familie, venner og studiekollegaer for tålmodighet og velmente råd.

Joachim Boxill Knutsen, Universitetet i Stavanger juni 2015.

INNHOLDSFORTEGNELSE

1. INTRODUKSJON	1
2.0 TEORISK FUNDAMENT	4
2.1 RELASjonsBEGREPET	4
2.2 LEDERMODELLER OG LEDERATTFERD	5
2.3 TRENER OG UTØVER RELASJONEN	7
2.3.1 3C MODELLEN	8
2.4 SELF-DETERMINATION THEORY	10
2.4.1 BEHOVET FOR AUTONOMI OG RELASJON	12
2.4.2 BEHOVET FOR AUTONOMI.....	12
2.4.3 BEHOVET FOR RELASJON.....	13
2.5 RELASJON MELLOM TRENER OG UTØVER I INDIVIDUELL IDRETT.	14
2.5.1 RELASJON MELLOM TRENER OG UTØVER I LAGIDRETT.....	15
2.6 RELASJON UT I FRA NIVÅ	16
2.7 SUBJEKTIVE FORHOLD OG PÅVIRKNING PÅ RELASJON TIL UTØVERNE	16
3. METODE	18
3.1 NÆRHET TIL FELTET	18
3.2 VALG AV METODE	19
3.3 CASE STUDIE	19
3.4 STYRKER OG SVAKHETER VED KVALITATIVE INTERVJUER	20
3.5 BEGRENSNINGER/ INNSNEVRINGER I STUDIEN	21
3.5.1 STYRKER OG SVAKHETER MED QART-Q	21
3.5.2 PROSEDYRE	22
3.5.3 PILOTTESTER	22
3.5.4 INKLUSJONS- OG EKSKLUSJONSKRITERIER	22
3.5.5 UTVALG	22
3.5.6 INSTRUMENT	24
3.5.7 INTERVJUSITUASJONEN.....	26
3.5.8 INNSAMLING AV DATA.....	26
3.6 TRANSKRIBERING	26
3.7 RESULTATENES VALIDITET OG RELIABILITET	27
3.7.1 VALIDITET (TROVERDIGHET)	27
3.7.2 RELIABILITET (PÅLITELIGHET)	27
3.8 DATABEHANDLING OG ANALYSEMETODE	28
3.8.1 TOLKNINGSNIVÅER	28
3.8.2 FREMGANGSMÅTE VED KATEGORISERING AV DATA FRA TRENERINTERVJUENE	28
3.9 FORSKNINGSETISKE OVERVEIELSER	31
3.9.1 KONFIDENSIALITET & ANONYMITET.....	31
3.9.2 FRITT OG INFORMERT SAMTYKKE.....	31
3.9.3 MELDEPLIKT	31

4. RESULTATER	32
4.1 EMOSJONELL NÆRHET TIL UTØVERE (CLOSENESS)	32
4.2 ENGASJEMENT / FORPLIKTELSE (COMMITMENT).....	35
4.3 SAMARBEID OG ROLLER (COMPLEMENTARITY).....	39
4.4 AUTONOMI	42
4.5 RELASJON UT I FRA NIVÅ	44
4.6 SUBJEKTIVE FORHOLD OG PÅVIRKNING PÅ RELASJONEN.....	44
5. DISKUSJON	45
5.1 RELASJON MELLOM TRENER OG UTØVER	45
5.1.2 CLOSENESS I TRENINGSPROSESSEN	46
5.1.3 COMMITMENT I TRENINGSPROSESSEN	49
5.1.4 COMPLEMENTARITY I TRENINGSPROSESSEN	53
5.2 SUBJEKTIVE FORHOLD OG PÅVIRKNING PÅ RELASJONEN.....	57
5.3 AUTONOMI I MÅLSETNINGSARBEID, TRENINGS,- OG KONKURRANSESITUASJONER.....	59
6. OPPSUMMERENDE KONKLUSJON	63
6.1 RELASJON MELLOM TRENER OG UTØVERE	63
6.1.2 RELASJON UT FRA NIVÅ.....	65
6.1.3 SUBJEKTIVE FORHOLD INNVIKKNING PÅ RELASJONEN	65
6.2 AUTONOMI I TRENER/ UTØVER RELASJONEN	66
7. VIDERE FORSKNING	68
8. REFERANSER	69
9. VEDLEGG	73
VEDLEGG 1. INTERVJUGUIDE	73
VEDLEGG 2 – GODKJENNING FRA NSD	75

1. INTRODUKSJON

Idrettsvitenskapen har de siste 20 årene publisert mye forskning med fokus på egenskaper som karakteriserer effektiv lederatferd, og hvilken påvirkning dette kan ha på forholdet mellom utøver og trener (Enoksen et al., 2014). Selv om det har blitt gjennomført mange undersøkelser for å belyse dynamikken mellom utøver og trener fra et lederperspektiv, er det likevel behov for mer forskning som tar for seg den nære relasjonsbyggingen mellom trener og utøver (Jowett & Meek, 2000). Dette er nødvendig for å kunne få et mer helhetlig bilde av de faktorer som virker inn på utviklingen av en sterk trener/ utøver relasjon.

Det vil være givende for enhver trener å finne ut mer om hvordan en bygger gode relasjoner til sine utøvere og hvorvidt dette kan være en medvirkende årsak til at prestasjonsmotivasjon og idrettslig utvikling fremmes. I treningsprosessen vil trener og utøver ofte operere i forskjellige situasjoner hvor det vil være ulikt behov for støtte, engasjement og nærhet (Jowett & Ntoumanis, 2004). For treneren blir det derfor viktig å identifisere de ulike psykologiske behovene som utøverne har. Dette vil gjøre det mulig for treneren å utvikle et dypere og tettere forhold til sine utøvere.

Tidligere forskning har vist at trenerrollen og lederskap er en nøkkelfaktor for utøvers utvikling av idrettslige ferdigheter, men også for å støtte opp om psykologiske og emosjonelle behov (Jowett & Cockerill, 2003). I idrettssammenheng spiller derfor forholdet mellom utøver og trener også en stor rolle for utøverens utvikling av fysiske og psykiske egenskaper (Ibid.). Tidligere forskning på området har for det meste tatt for seg relasjonen mellom trener og utøver på generell basis. Det interessante blir nå å finne ut om trenere i individuelle idretter har like tette relasjoner til sine utøvere som en lagidrettstrener. Det vil være naturlig å anta at trener/utøver relasjonen er nærere og dypere i individuelle idretter sett på bakgrunn av at det er færre individer som jobber tett sammen. Lorimer & Jowett (2010) har tidligere sett at trenere i lagidretter har en signifikant lavere empatisk nøyaktighet enn trenere på individuelt nivå. I tillegg kom det også frem at trenere og utøvere i lagidrett hadde større avvik når det gjaldt tenkemåter og følelser, enn trenere og utøvere i individuelle idretter (Ibid.).

Det har blitt gjort lite forskning som ser på hvordan relasjonen bygges og opprettholdes på ulike ferdighets- og aldersnivå, og om trenere endrer sin atferd overfor utøverne ut ifra hvilket nivå de konkurrerer på. I hvilken grad tilknytter trenerne seg mer og skaper sterkere bånd til utøvere

som er voksne, og mer like dem selv, enn med yngre utøvere? Dette er interessante spørsmål som alle trenere må ha gjort seg opp noen tanker om. Det er ikke usannsynlig at trenere på breddenivå bygger tettere relasjoner med sine utøvere, og har en mer kameratslig tone, enn den strenge autoritative treneren, som hele tiden må være fokusert på å oppnå resultater. På toppidrettsnivå må treneren oftere distansere seg fra spillerne, og er i større grad avhengig av at utøvere presterer på høyt nivå. Dette kan også variere fra junior- til seniornivå. Trenere som utøver sitt yrke på juniornivå, har et stort ansvar ovenfor sine utøvere. I tillegg til å utvikle dem som utøvere i sin spesialidrett, skal de formes som idrettsutøvere, utvikle gode holdninger, lære sunn folkeskikk og utvikle gode samhandlingsrutiner for å fungere som gode medmennesker i idretten og samfunnet. Det kan derfor være viktigere for utøvere i denne alderen å ha en tett relasjon til sin trener. De trenger blant annet mye støtte, forståelse og omsorg (Martin, 1982). Vi vet at båndene mellom utøver(e) og trener har signifikant innvirkning på kvaliteten på gjennomført trening, utøverens tilfredshet, prestasjonsmotivasjon og ytelse (Enoksen et al. 2014). En god relasjon mellom trener og utøver beskrives som situasjoner der følelser, tanker og atferd er gjensidig og årsakssammenvevd. Det foreligger flere teorier som understreker hvilke faktorer som har betydning for utviklingen av en god trener/ utøver relasjon. I Jowett & Ntoumanis (2004) 3C modell, beskrives «closeness, commitment og complementarity» som tre nøkkelfaktorer som må være tilstede, for at en god relasjon mellom trener ut utøver skal utvikles. Chelladurai (1990) har også forsket på treneratferd og har undersøkt hvilken betydning trener/lederrollen har for å fremme utøvers tilfredshet og ytelse. Denne forskningen har ført til utviklingen av «The multidimensional model of leadership of sport». Modellen hevder at forløpere som situasjon-, leder-, og utøver karakteristikk påvirker lederatferd. De tre forløpene er med på å skape et utgangspunkt for nødvendig/forventet treneratferd, foretrukket treneratferd og den faktiske atferden til trener (figur 1) (Chelladurai, 1990). Hvis trenerens atferd gjenspeiler hva situasjonen krever og utøverne forventer, vil dette skape tilfredshet og legge bedre til rette for læring og prestasjonsutvikling (Chelladurai, 1990)

I tillegg til å beskrive at en god relasjon mellom trener og utøver er viktig for å skape økt motivasjon og prestasjonsutvikling, understrekes det blant annet i «Self determination theory» at autonomi og kompetanse er viktige psykologiske behov en trener må stimulere for å skape økt motivasjon og tilfredshet hos utøvere (Deci & Ryan, 1985). Trenere bør derfor i stor grad støtte opp om utøvernes opplevelse av de nevnte behovene for å skape gode utviklingsarenaer. Det vil derfor være interessant å finne ut om det er forskjeller mellom individuelle trenere og lagtrenere i forhold til om de uttrykker en autonomistøttende treneratferd som påvirker

utøvernes opplevelse av autonomi. Det kan tenkes at lagtrenere oftere må bruke en kontrollerende og autorativ atferd, på grunn av gruppestørrelse og at de har mange flere personligheter å styre. Ved å se på ulikheter og likheter mellom trenere i lagidrett og individuell idrett kan en få mer informasjon om hva de bakenforliggende årsakene kan være. Dette kan gi et godt grunnlag for å kunne vurdere mulige måter å løse eventuelle problemer de ulike grupperingene måtte ha.

Denne oppgaven vil bruke Jowett & Ntoumanis (2004) 3C modellen og «Self Determination Theory» Deci & Ryan (1985) som teoretisk forankring. Disse to teoriene vil bli brukt for å se nærmere på relasjonen mellom trener/utøver og trenernes evne til å tilfredsstille utøvernes opplevelse av autonomi. Ti trenere, fem fra lagidrett og fem fra individuell idrett ble intervjuet ved bruk av CART-Q questionnaire. CART-Q er et standardisert intervjukjema som tar for seg closeness, commitment og complementarity i trener/utøver relasjonen. Utenom QART-Q sitt standardiserte intervjukjema, er det lagt til noen tilleggsspørsmål for å beskrive trenerens evne til å tilfredsstille de psykologiske behovene hos utøverne (autonomi og relasjon).

Autonomi og relasjon er ifølge Deci & Ryan (1985) to av tre psykologiske behov en utøver må erfare, for å være tilstrekkelig motivert og tilfreds, og for å skape utvikling og ytelse. Kompetanse som er det tredje psykologiske behov, har blitt utelatt i denne oppgaven av omfangshensyn og fordi det i innledningsfasen av oppgaveskrivingen ikke ble prioritert.

Denne oppgaven har tre problemstillinger.

Problemstilling 1 tar sikte på å beskrive relasjonen mellom trener og utøver i lagidrett og individuell idrett og i hvilken grad ferdighet,- og aldersnivå har påvirkning på relasjonen.

Problemstilling 2 skal belyse om alder, bosted, utdanningsnivå, kompetanse, og erfaring hos trenerne har noen innvirkning på relasjonen mellom trener og utøver, og i hvilken grad de påvirker treneren sin tankemåte og treneratferd.

Problemstilling 3 skal finne svar på om trenere i individuell,- og lagidrett legger til rette for et autonomistøttende treningsklima, og om de støtter opp om utøvernes opplevelse av autonomi.

2.0 TEORISK FUNDAMENT

I teoridelen vil det bli lagt vekt på de faktorer som best beskriver en tett trener/utøver relasjon. Det vil bli presentert tre teorier som kan knyttes sterkt opp mot en slik relasjon. 3C modellen (Jowett & Ntoumanis, 2004) og Selfdetermination theory (SDT) (Deci & Ryan, 1985) er begge to modeller som er viktige å ha med når en skal diskutere relasjonen mellom trener og utøver. 3C modellen tar for seg 3 hovedpunkter som skal utgjøre relasjonen mellom trener og utøver. I SDT er det tre psykologiske behov som må oppfylles for å skape tilfredshet hos utøverne; a) tilhørighet, b) autonomi og c) kompetanse

Det vil også være viktig å fremheve noen punkter fra Chelladurais ledelsesmodell (1990; 1994) for å gi en bedre dybdeinnsikt i trener/utøver relasjonen.

Avslutningsvis vil det i teorikapittelet vises til tidligere forskning som belyser denne studiens problemstillinger hvor hensikten har vært å finne ut mer om relasjonen mellom trener/utøver ut fra nivå, lagidrett og individuelle idretter og om alder, erfaring, utdanning og bosted har hatt noen effekt på relasjonsbyggingen.

2.1 Relasjonsbegrepet

En god relasjon mellom trener og utøver beskrives som situasjoner der følelser, tanker og atferd er gjensidig og årsaks sammenvevd (Enoksen et al., 2014). Trener, - og lederrollen blir en nøkkelfaktor i utviklingen av utøveres fysiske og psykiske egenskaper og tekniske og taktiske ferdigheter (Enoksen, 1998; Enoksen, 2002). Ledere som i stor grad støtter opp og bryr seg om sine utøvere skaper en solid plattform som støtter opp om utøvernes psykologiske og emosjonelle behov. Dette er nødvendig for å skape trivsel, trygghetsfølelse og motivasjon, som igjen skaper grunnlaget for ferdighet,- og prestasjonsutvikling (Jowett & Cockerill, 2003). Et tett bånd mellom utøver(e) og trener har en signifikant innvirkning på kvaliteten i treningssammenheng, utøvernes tilfredshet, motivasjon og ytelse/prestasjon (Enoksen et al., 2014).

Det er nødvendig som trener å være bevisst på hvilke faktorer som er avgjørende for at relasjoner skal skapes. I tillegg vil det være essensielt å vite hva som karakteriserer en god relasjon, hvordan den kan skapes og vedlikeholdes over tid.

2.2 Ledermodeller og lederatferd

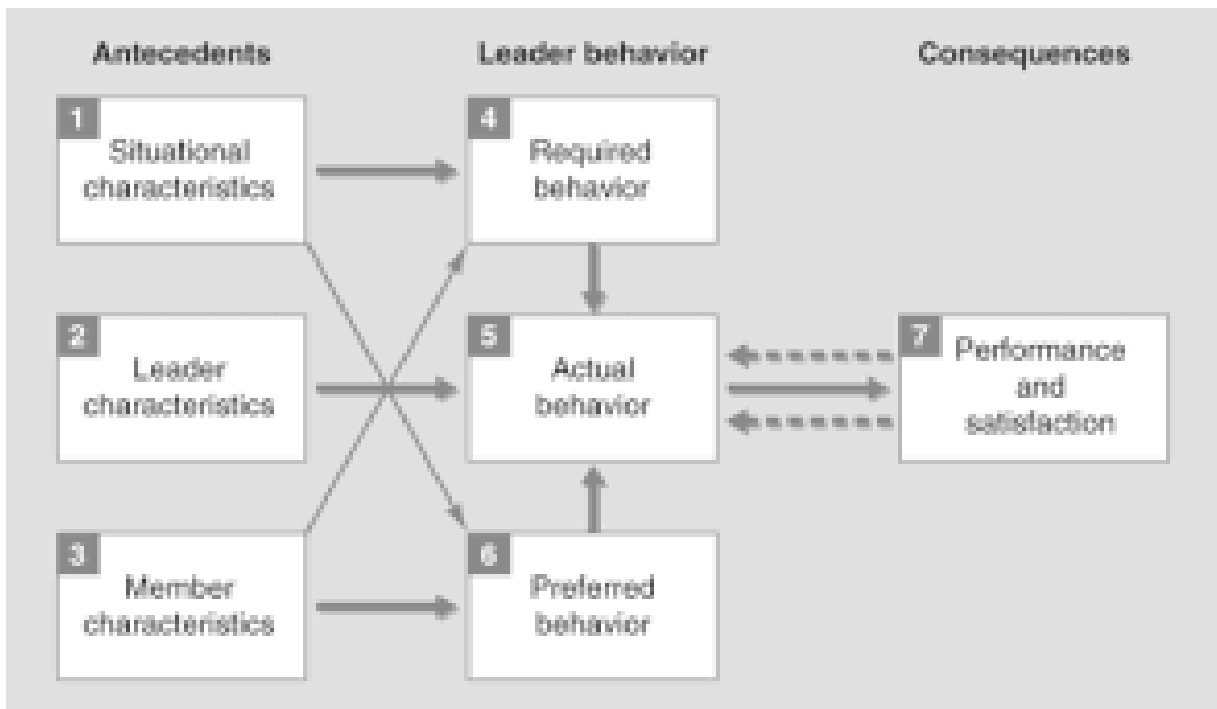
På slutten av 1970-tallet ble møtet mellom trener og utøver for første gang viet mer oppmerksomhet. Fokuset den gang var på tradisjonelle modeller om lederatferd.

Chelladurai & Saleh (1980) utviklet den «Multidimensjonelle lederskapsmodellen». Modellen peker på at ledereffekt blir avgjort av tre aspekter. 1) Situational characteristics, 2) Leader characteristics og 3) Member characteristics (Chelladurai, 1990). «Situational characteristics» avgjøres av lagmål, konkurransenivå, om det er individuell eller lagidrett og den sosiale og kulturelle sammensetningen i gruppen. «Leader characteristics» tar for seg trenerens personlighet, evner, utdanning, målrettethet, erfaring og motivasjon. Til slutt omhandler «Member characteristics» utøvernes kjønn, erfaring, evner, personlighet, trang for å oppnå prestasjoner, kognitive struktur og målrettethet (Chelladurai, 1990)

Med referanse til «Multidimensional model of leadership» og Chelladurai (1990) vil utøvere erfare optimale prestasjoner og tilfredshet hvis trenerens atferd gjenspeiler det utøverne selv foretrekker. Den optimale lederatferden oppstår når det er en god balanse mellom krav fra situasjonen (situational characteristics) og medlemmenes egenskaper.

Egenskapene til hver enkelt trener har innflytelse på hvordan treneratferden blir. Personligheten til trener; for eksempel om han/hun er utadvendt, innadvendt, forsiktig eller uforsiktig, optimist eller pessimist, nøyaktig eller unøyaktig er avgjørende for atferden og hvordan en oppfattes av andre (Murray, et al., 2010; Høigaard, 2008). I tillegg vil ambisjoner, motivasjon, selvtillit, engasjement, kommunikasjonsevner og pedagogisk kompetanse ha betydning for hvordan en opptrer i lederrollen. (ibid.).

Figur 1: «Multidimensional model of leadership» (Chelladurai, 1990)



Figur 1: «helt til venstre i boks 1,2 og 3 har en forløpene. Dette er situasjonen, lederegenskaper og medlem egenskaper. Disse tre er med å danner det en ser i boks 4, forventet lederatferd og i boks 6 «foretrukket lederatferd. Forventet og foretrukket lederatferd avgjør den faktiske lederatferden (boks 5). Den faktiske lederatferden avgjør så prestasjonene og tilfredsstillheten til utøverne (boks 7).»

I tillegg til å beskrive hva som kan være med å avgjøre utøvers tilfredshet og prestasjoner, drar modellen også frem viktigheten av en dynamisk treneratferd. Dette vil si en treneratferd som tilpasser seg ulike situasjoner og medlemmer. Ved å bruke en dynamisk atferd der en tilpasser seg de ulike situasjonene som kan oppstå i idrettssammenheng vil en kunne utvikle et sterkere forhold til hver enkelt utøver (Chelladurai, 1990). Det er ofte slik at en type atferd kan stimulere en utøver, men være helt feil for en annen person. Noen utøvere trenger for eksempel mye støtte og positiv feedback for å motiveres, andre trenger gjerne mer trening og instruksjon. Det er trenerens oppgave å «fange opp» hva som stimulerer de forskjellige og tilpasse seg deres behov. Tidligere forskning viser at det er sammenheng mellom utøvernes oppfattelse av treneratferden og deres prestasjoner, spesielt på et høyt nivå (Enoksen et al., 2014). Dette vil si at hvis en utøver misliker, eller blir lite stimulert av atferden hos treneren, kan dette påvirke motivasjon, trivsel og tilfredsheten (Ibid.).

Videre har Chelladurai & Saleh (1978; 1980) også utviklet «leadership scale of sports (LSS). Lederskapskalaen beskriver fem atferds kategorier blant trenere; a) positive feedback, b) sosial støtte, c) trening og instruksjon, d) demokratisk lederatferd, og e) autokratisk lederatferd. Erle (1981) har tidligere vurdert sammenhengen av kjønn, erfaring, og motivasjon opp mot foretrukket lederatferd hos utøvere. Han fant ut at menn foretrekker «training and instruction» mer enn kvinner. Utøvere som var oppgaveorientert foretrakk også mer «training and instruction». De som i større grad var ytre motivert og ute etter tilhørighet, foretrakk mer sosial støtte fra treneren. Chelladurai & Carron (1981) rapporterte også at medlemmenes kognitive struktur og impulsivitet var relatert til foretrukket lederatferd. De utøverne som hadde høyere kognitiv struktur foretrakk i større grad trening og instruksjon, og mindre autokratisk atferd fra treneren. Utøvere som var mer impulsive, foretrakk mer sosial støtte enn de som var mindre impulsive.

Selv om lederskapsmodeller kan være beskrivende for en trener/ utøver relasjon, kan disse ikke utelukkende brukes for å forstå samhandlingen i sosiale relasjoner. En må i tillegg gå dypere til verks og se på kognitive aspekter bak utøverens atferd og oppførsel (Enoksen et al., 2014).

2.3 Trener og utøver relasjonen

Det er flere studier som fokuserer på det emosjonelle båndet som skapes mellom trener og utøver (Jowett & meek, 2000; 2002; Jowett & Cockerill, 2003; Poczwardowski et al., 2006). Disse studiene har definert det unike interpersonelle forholdet som oppstår og trekker frem at følelser, tanker og atferd er forbundet med hverandre. Idrettslige prestasjoner er en sammensatt funksjon av «intra personlige» og «inter personlige» faktorer. Med intra personlige faktorer menes utøverens personlighet som gjenspeiles gjennom motivasjon, evnen til å ha tro på seg selv og å kunne beherske oppgaver innen sin idrett (Jowett & Ntoumanis, 2004). Inter personlige faktorer omhandler utøvers sosiale nettverk og omgivelser som for eksempel relasjonen med trener, foreldre og klubben. Iso-Ahola (1995) mener at for å oppnå gode idrettslige prestasjoner, må en utøvers intra og inter personlige psykososiale faktorer bli utviklet. Studiet til Jowett & Meek (2000) indikerer at det å føle seg likt, å få omsorg, og føle seg verdsatt, samt evnen til å stole på hverandre hadde en positiv effekt på trener og utøvers intra personlige og inter personlige faktorer

2.3.1 3C modellen

Jowett & Ntoumanis (2004) har utviklet 3C modellen som er et selvrappoterings instrument der hensikten er å måle trener/utøver relasjonen. Dette ble gjort ved å bruke kvalitative case studier og tidligere forskningslitteratur

3C modellen og «the coach-athlete relationship questionnaire» (CART-Q) fremhever viktige aspekter fordi den identifiserer større komponenter som beskriver trener/utøver relasjonen (Jowett & Cockerill, 2003). For best mulig å beskrive trener/utøver relasjonen er det det i 3C modellen konstruert tre komponenter; a) closeness, b) Commitment og c) Complementarity for å definere trener og utøvers følelser, tanker og atferd.

Closeness tar for seg alt om det å stå emosjonelt nær og tilknyttet til hverandre. Fra det å kunne stole på hverandre, føle seg verdsatt og likt, til å bli tatt vare på er hovedpunkter under kategorien closeness (Jowett & Ntoumanis, 2004). Med Commitment menes utøveren og treners intensjon om å fortsette deres forhold over tid. Forpliktelse ovenfor hverandre, engasjement og gjennomføringsevne er faktorer som ligger under commitment og som er med å skaper trener/utøver relasjonen (Ibid.). Complementarity reflekterer over evnen partene har til å samarbeide med hverandre. Roller, oppgaver og støtte har blitt funnet å spille en viktig rolle i et forhold fordi det gjør at både trener og utøver kan bruke all sin energi på å nå de målene som er satt (Jowett & Meek, 2000). De tre komponentene påvirker hverandre, og virker inn på prestasjonen, det personlige velvære og motivasjonen hos både trenere og utøvere (Jowett & Ntoumanis, 2004).

Mangel på closeness, commitment og complementarity i et forhold har tydelige sammenhenger med konflikter innad i en relasjon eller en gruppe (Jowett & Ntoumanis, 2004). Jowett & Ntoumanis (2004) viser i sin relasjonsforskning til at tilfredsstillheten hos utøveren er større når treneratferden faktisk gjenspeiler det utøveren vil ha. Desto nærmere idealet en som trener kan komme, jo større tilfredshet vil utøveren føle. Dette muliggjør at trener og utøvers følelser, tanker og atferd kan påvirkes gjennom tilfredsstillhet i tillegg til closeness, commitment og complementarity.

I 3C modellen er en nær relasjon karakterisert av behovet for åpenhet, omsorg, tillit, ærlighet og gjensidig respekt. Gjensidig respekt og ærlighet er bygget opp om en god trenerfilosofi, trener kompetanse, kommunikasjonsferdigheter, og personlig nærhet (Carlson, 1991; Carlson & Engstrøm, 1986). Et godt trener/utøver forhold blir fundamentalt for at trenere skal utvikle stimulerende partnerskap og legge grunnlaget for en optimal utviklingsarena for sine utøvere.

Dessuten har båndet mellom utøver og trener en signifikant innvirkning på kvalitet i treningsprosessen, utøverens tilfredshet og prestasjoner (Enoksen et al., 2014).

I treningsprosessen vil trenere og utøvere ofte operere i forskjellige situasjonelle kontekster hvor det er forskjellig behov for closeness, commitment, complementarity, sosial støtte, nytelse og mulighet for selvrealisering. Utøvere vil ofte være med og påvirke og kunne ha en rolle i beslutningstaking prosessen. Trenere må være derfor være villige til å møte og forstå disse kravene (Ibid.). Ifølge Carlson & Engström (1986); Carlson (1991) og Jowett & Wyllemann (2006) vil et tett og personlig forhold fra erfarne trenere over tid være uunnværlig for å opprettholde den indre motivasjonen som trengs for å takle trenings-, - og konkurransekravene i de forskjellige idrettene.

Ved å ha en balansegang mellom situasjonskonteksten og utøvernes preferanser og følge opp deres behov, utdanning, jobb situasjon og sosiale velferd, kan en bygge gode relasjoner til utøverne. Det er viktig for en trener å identifisere de psykologiske faktorene som tillater å utvikle kvalitetsforhold til sine utøvere. Emosjonell tilknytting kan representere en av disse psykologiske faktorene. Hvis treneren kan oppfatte og forstå viktigheten av emosjonell tilknytting, kan dette være med å bidra til å skape gode forhold til hans/hennes utøvere. Enoksen et al. (2014) mener at ved å jobbe tett sammen over tid, vil trenere og utøvere skape signifikante relasjoner og bli involvert i hverandres liv, både på innsiden og utsiden av idrettskonteksten. Som trener, er det ikke alltid like lett å kjenne til alt som foregår i utøvernes sosiale liv. Spesielt hvis en har flere utøvere i for eksempel et lag, kan dette være en kompleks oppgave. Det er dog viktig for en trener å prøve å sette seg inn i livet til utøverne og hvordan de har det for å skape den empatien og forståelsen som er nødvendig i et trener/utøver forhold. Fokuset og prestasjonene til utøverne vil ofte ha sammenheng med hvordan de har det ellers i livet, for eksempel ved familie problemer, mye å gjøre på jobb eller skole. Hvis en trener ikke er klar over dette, kan det medføre atferd som ikke stimulerer utøverne og fører dem mot de målene som er satt på forhånd (Ibid.). Forskningslitteraturen tilsier at mangel på medlidenhet, åpenhet og innelukket atferd er noen av de mest negative personlighetstrekkene hos en trener (Molinero, Salguero et al., 2006). Det er grunn til å tro at et problematisk trener/utøver forhold spesielt med tanke på autoritære ledere med mindre empati kan være en årsak til at utøvere dropper ut av idretten (Augustini & Trabal, 1995).

Nyere studier viser at empati fra både trenere og utøvere er påvirket av situasjonelle karakteristikk relatert til idrettskonteksten (Lorimer & Jowett, 2010). Trenererfaring er en faktor som påvirker trenerens empatiske nøyaktighet og er derfor relatert til hvor effektive og

suksessfulle trenere er i interaksjon med utøverne. Utøvere og trenere som rapporterer liten grad av empati vil oftere ha mindre effektive og suksessfulle forhold (Ibid.). Empatiske trenere kan ifølge Lorimer & Jowett (2010) spille en fundamental rolle i utøvernes prestasjoner og suksess, spesielt på høyere nivå, ettersom kravet for å oppnå prestasjoner på høyere nivå krever at utøvere og trener arbeider tett sammen.

I idrettssammenheng blir det i økende grad stilt større krav og utfordringer for å oppnå gode prestasjoner, noe som både trenere og utøvere må håndtere gjennom og hele tiden å forbedre relasjonen dem imellom. (Chelladurai & Reimer et al., 1998). Ifølge Enoksen et al. (2014) er det blant norske eliteutøvere ønske om tettere oppfølging og et mer stimulerende motivasjonsklima i den daglige treningsprosessen. I tillegg ønsket de i større grad at det var fokus på et mestringsorientert klima. Dette kunne ifølge Enoksen et al. (2014) indikere at engasjementet ville vært sterkere hvis trener/utøver relasjonen var basert på bevisst nærhet. Et positivt mestringsklima vil forbedre selvstyringen til utøveren, mens et negativt læringsmiljø kan lede til dårligere selvtillit, demotivasjon og mindre sjanse for suksess (Bandura, 1986)

Mange trenere er også ofte opptatt av å være gode på å administrere, lage planer og evaluere treningen de driver med (Enoksen, 1998). For å utvikle utøvere er det likevel viktig at trenerne bruker mer tid der de arbeider sammen med utøverne og er tett på for å oppfylle treningsbehovet. I følge Johansen & Svela (2009) bruker toppidrettsutøvere mer tid med sine lagkamerater og trenere enn de bruker med sin nærmeste familie. Derfor er det viktig at de kan fungere sammen og være tilfredsstillt med alle aspekter i idrettssammenheng.

2.4 Self-Determination Theory

Self determination theory (SDT) er en sammensatt teori bestående av flere mindre teorier som tar for seg spesifikke fenomen for å forklare menneskelig motivasjon (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2002). Fundamentet i SDT er at alle individer besitter tre psykologiske behov, som må tilfredsstilles. Faktorer som støtter opp om de tre behovene er hevdet å fremme motivasjon, forbedret ytelse, engasjement for aktiviteter, utholdenhet og kreativitet (Ibid.). Autonomi, kompetanse og relasjon er beskrevet som de tre grunnleggende psykologiske behov som er avgjørende for individets vekst og utvikling.

En av de mindre modellene i SDT (Den selvbestemmende kontinuum) (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2002), illustrerer atferd som en kontinuum med to ytterpunkter. Den skiller mellom ikke selvbestemt atferd og selvbestemt atferd. Om atferden er selvbestemt eller ikke, avgjøres i stor grad av om man regulerer egen atferd. Regulering av egen atferd avgjøres igjen

av hvilken form for motivasjon som driver hvert individ. Teorien skiller mellom tre typer for motivasjon; a) amotivasjon, b) ytre motivasjon, c) Indre motivasjon. Med amotivasjon menes det at det er mangel på motivasjon og at atferden kan være styrt av krefter som oppfattes å være utenfor egen kontroll. Det representerer mangel på intensjon og kompetanse, og personer som er amotiverte er ofte hjelpeløse og fremmedgjorte (Ryan & Deci, 2000). I tillegg kan en situasjon føles amotiverende dersom utfordringen en får er for vanskelig eller for lett eller at en alltid får negative tilbakemeldinger (Ibid.).

Ytre motivasjon defineres som en handling som gjennomføres fordi det medfører en form for ytre konsekvenser eller belønning. (Ryan & Deci, 2002). SDT skiller mellom fire typer ytre motivasjon: ytre regulering, introjeksjon, identifisert regulering og integrert regulering.

Ytre regulering blir sett på som den minst autonomistøttende formen, og kjennetegnes ved at en motiveres av å motta belønninger (Ryan & Deci, 2002). Det vil si at en utøver kun gjennomfører en aktivitet for å få disse ytre belønningene. For eksempel kan en bli belønnet med god kontrakt som fotball spiller hvis en gjør det bra i kampsituasjoner. Ytre regulering er den formen for motivasjon som lettest kan kontrolleres.

Introjeksjon vil si at en motiveres fordi en vil unngå skam eller skyld, eller at en oppnår beskyttelse av eget selvbilde/selvverd. Introjeksjon har en indre form for kontroll. Med en indre kontroll kan dette medføre press, spenning og angst (Ryan & Deci, 2000).

Identifisert regulering er sett på som mer selvbestemt fordi den har et mer bevisst forhold til atferden man tiltar seg. Denne form for ytre motivasjon er en delvis autonom motivasjon og kjennetegnes blant annet ved at individet verdsetter en atferd eller et mål fordi det er personlig viktig (Ryan & Deci, 2002).

Den siste formen for ytre motivasjon er *integrert regulering*. Dette er den formen for ytre motivasjon som er mest autonomistøttende. Reguleringen av atferd skjer i tråd med egne verdier, behov og mål som er en del av sitt selv (Ibid.). Det er mange likhetstrekk mellom integrert regulering og indre motivasjon, men det blir fremdeles sett på som en ytre motivasjon fordi en setter personlige resultater, fremfor gleden og interessen for aktiviteten (ibid.).

Indre motivasjon er den mest autonome formen for motivasjon. Hvis en er indre motivert har en stor interesse, glede, nysgjerrighet og utholdenhet med den idretten en holder på med (Ryan & Deci, 2002). Ifølge SDT (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2002) er indre motivasjon basert

på menneskets ønske om å være kompetent og selvbestemt. Indre motivasjon er det medfødte drivet vi har til og utforske vår egen kapasitet og forsøke å overkomme utfordringer (ibid.).

2.4.1 Behovet for autonomi og relasjon

En avstikker teori av STD; Grunnleggende psykologiske behov (Basic Psychological needs theory) Deci & Ryan (1985) forklarer henholdsvis at mennesker har behov for de tre grunnleggende psykologiske behovene autonomi, kompetanse og relasjon for å motiveres og for å bli tilfredsstilt. Disse behovene er sett på som medfødte og universelle og eksisterer på tvers av kulturer (Ryan & Deci, 2002). Ifølge denne teorien vil tilfredsstillelse av de grunnleggende psykologiske behovene gi psykologisk velbehag og trivsel. Motsatt vil en hemning av disse behovene føre til psykologisk ubehag og mistrivsel (Ibid.).

Som nevnt i introduksjonen, har det blitt valgt å utelukke *kompetanse* fra denne studien. Det er derfor ikke tatt med noe teori som forklarer utøvernes opplevelse av kompetanse.

2.4.2 Behovet for autonomi

Ifølge STD vil motivert atferd variere ut i fra om den er autonom og selvstyrt eller kontrollert.

I STD refererer *autonomi* til enkeltindividets behov for å oppleve selvbestemmelse, medvirkning og regulering av egen atferd (Ryan & Deci, 2002). Frihet, opplevd valg og opplevd locus av causalitet er de tre erfaringene som utgjør noens opplevde autonomi. Den første opplevde erfaringen er frihet og den refererer til at en skal kunne utføre en atferd uten å bli presset. For en utøver kan det bety at han/hun trener fordi det gir glede og mening for en selv. Motsetningen ville vært hvis han/hun trente for å ikke få dårlig samvittighet ovenfor andre. Den andre erfaringen er opplevd valg. Dette vil si at en er i et miljø som kan tilby fleksibilitet og ulike muligheter til å gjøre valg (Ryan & Deci, 2002). I relasjonen mellom trener og utøver kan dette handle om utøvers valg i forhold til trening. Til slutt har en opplevd locus av causalitet (PLOC). Her skilles det mellom intern PLOC og ekstern PLOC. Intern PLOC vil si atferd som reguleres av utøverens indre, mens ekstern PLOC vil referere til miljømessige årsaker (Deci & Ryan, 1985). En utøver vil hovedsakelig ha intern PLOC hvis han driver med idretten fordi han/hun synes det er gøy. Motsatt vil en ha ekstern PLOC hvis en kun kommer fordi en må og for å unngå å få kjeft (Ibid.)

Hvis en har en autonom atferd, vil dette oppleves som bestemt og det tar utgangspunkt i egne interesser og hva som er viktig for en selv (Ryan & Deci, 2002). Ved å tilegne seg en autonomistøttende atferd vil dette si at treneren tar hensyn til utøverens perspektiv, erkjenner

deres følelser, og gir dem muligheten til å ta egne valg (Ibid.). I tillegg kjennetegnes en autonomistøttende atferd fra trener ved at en unngår å bruke press og tvang for å styre og kontrollere utøverne. En autonomistøttende trener kan gi nødvendig informasjon om en oppgave som skal gjennomføres, og samtidig oppmuntre utøverne til å finne egne løsninger på hvordan de skal gjennomføre oppgaven. Slike omgivelser bidrar sterkt til å øke den indre motivasjonen, samt fremmer identifisering av eksterne reguleringer (Black & Deci 2000).

Det finnes flere typer atferd som representerer en sosial og autonomistøttende stil. Ifølge Mageau & Vallerand (2003) gir trenere med en autonomistøttende atferd blant annet begrunnelse for oppgaver og regler som blir gitt og de gir utøverne valgmuligheter innenfor visse rammer. Tidligere forskning har blant annet vist at å begrunne valg av oppgaver, har positiv påvirkning på den indre motivasjonen (Freedman & Phillips, 1985). Videre vil autonomistøttende trenere også i større grad bry seg om utøvernes følelser og betydningen av dem (Mageau & Vallerand, 2003). En annen viktig og positiv egenskap med autonomistøttende trenere er at de oppfordrer utøvere til initiativtaking og tillater selvstendig arbeid. Avslutningsvis mener Mageau & Vallerand (2003) at autonomistøttende trenere gir mindre kontrollerende tilbakemeldinger. Med dette menes et at de ikke legger skyld på, bruker kontrollerende utsagn og bruker materielle belønninger. Hvis en trener derimot bruker overdreven kontroll, vil dette påvirke negativt på utøvernes tanker og følelser, noe som kan hindre et følelsesmessig bånd mellom trener og utøver (Ibid.).

2.4.3 Behovet for relasjon

Relasjon kjennetegnes i SDT som individets følelse av å være knyttet til andre, opplevelsen av at andre bryr seg om deg, og følelsen av å tilhøre et fellesskap (Ryan & Deci, 2002). Når en tilknyttes et fellesskap, føler trygghet og bygger opp et emosjonelt forhold til hverandre, vil dette over tid etablere en gjensidig respekt og tillit (Ibid.).

Ifølge Jowett (2005) er det i en effektiv trener/ utøver relasjon hovedsakelig lagt vekt på positiv vekst og utvikling som utøver og person. Som nevnt tidligere i 3C modellen, består effektive trener/ utøver relasjoner av empati, ærlighet, vennlighet, omsorg, beundring av hverandre, og samarbeid med hverandre (Jowett & Cockerill, 2003; Jowett & Meek, 2000). Ved å åpne opp for samtaler om daglige aktiviteter, også utenom idrettssammenhengen, vil en lettere kunne utvikle et en god trener/ utøver relasjon (Enoksen et al., 2014). I tillegg til å lære utøvere ferdigheter i den valgte idretten, skal trenere være tilstede som en støtte og trygghet for sine utøvere. Trenerrollen handler altså ikke kun om å lære fra seg kunnskap om selve idretten, men

om evnen til å skape og vedlikeholde relasjoner. I følge Côté & Gilbert (2009) må en hele tiden samhandle med sine utøvere for å oppnå suksess. For på mest måte å muliggjøre dette, er det viktig at en som trener kontinuerlig utvikler sin kunnskap, for å kunne kommunisere effektivt med sine utøvere (ibid.).

Oppsummeringsvis kan en si at SDT skiller mellom de tre ulike motivasjonstypene; amotivasjon, ytre,- og indre motivasjon. Indre motivasjon er den motivasjonen som ifølge SDT er mest autonom og som foretrekkes. Autonomi og relasjon er to av tre sentrale psykologiske behov som må stimuleres for å kunne skape og vedlikeholde den indre motivasjonen.

2.5 Relasjon mellom trener og utøver i individuell idrett.

Individuelle trenere har ifølge Enoksen et al. (2014) oftere en mer demokratisk atferd enn trenere i lagidrett. En demokratisk lederstil kjennetegnes med at utøverne har innflytelse og påvirkningskraft over det som skjer i trening, - og konkurransesituasjoner (Horn et al., 2010). Med å involvere utøverne og gi dem følelsen av å være med å styre deres egen treningshverdag, vil en øke eierskapet utøverne har til det de holder på med. Dette kan også være med å øke den indre motivasjon. I individuelle idretter er det som regel mindre grupper og færre utøvere enn i lagidrett. Dette gjør at treneren kan bruke mer tid på hver enkelt i løpet av for eksempel en trening. Dette gir mulighet for å tettere oppfølging, og en kan gi mer fyldige tilbakemeldinger (Ibid.).

Mange individuelle idretter stiller store krav til egentrening for at en skal kunne utvikle seg og skape prestasjoner. Det er derfor ikke mulig for trener å være tilstede under mye av den tiden og det arbeidet som skal bli lagt ned. Ved å være demokratisk og autonomistøttende, utfordrer en utøverne til å tenke selv og finne løsninger på problemer som skulle oppstå i treningshverdagen. Kunnskapen hos hver enkelt utøver vil bli større, og de vil med tid bli mer selvstyrt. Trenere i individuelle idretter er også oftere fokusert på utviklingen hos utøveren, fremfor det å hele tiden å oppnå de gode prestasjonene. Det legges i mer vekt på indre motivasjon, autonomi og individuelle prestasjoner enn i lagidrett (Enoksen et al., 2014). Med individuelle prestasjoner vil det si at de er opptatt av sine egne prestasjoner, og ikke så opptatt av å sammenligne seg med andre utøvere. I lagidrett er det vanligere at spillere og lag blir stilt opp mot hverandre for å sammenlignes (Ibid.).

Avslutningsvis er det også bevist at individuelle trenere viser mer empati for sine utøvere sammenlignet med lagtreneren (Lorimer & Jowett, 2010). I relasjonen mellom trener og utøver spiller empati en viktig rolle og forklarer hvorvidt en har et effektivt og suksessfullt forhold.

2.5.1 Relasjon mellom trener og utøver i lagidrett

Ifølge Enoksen et al. (2014) rapporterte trenere i lagidrett at de oftere brukte en autokratisk lederatferd sammenlignet med individuelle trenere. Hvis en er en tilegner seg en autokratisk lederstil, vil dette si at en tar kontrollen og bestemmer det meste selv. Utøveren får da liten grad av innflytelse og påvirkning i det som skal foregå. En slik trener kan fort bli tolket som autoritær, og trenere som tar i bruk en slik lederstil vil ofte distansere seg fra sine utøvere, der de ikke følelsesmessig involverer seg til sine utøvere. (Horn et al., 2010) Grunnen til at trenere i lagidretter oftere bruker en slik atferd er fordi det stiller større krav til å organisere forskjellige grupper av spillere i et lag. Det er også vanskeligere å skape samhold og utvikle de spesifikke ferdighetene hos enkeltspillere i et lag enn det er i individuelle idretter (Enoksen et al., 2014). Det positive med å ha en autokratisk lederatferd er at det kan lette på presset blant utøverne i situasjoner som kan oppleves som stressende. Dette kan da være en faktor som bidrar til gode prestasjoner (Murray et al., 2010).

En ser likevel at det finnes demokratiske trenere i lagidrett. Marit Breivik, tidligere landslagstrener for damelaget i håndball er et eksempel på en trener som tilegnet seg en demokratisk lederstil. Beskrivende for en demokratisk lederstil vil være at en lar utøverne være med å utarbeide mål, treningsmetoder, taktikk og strategivalg i forhold til både trening og kamper (Horn et al., 2010). Ved å benytte denne form for lederstil, skaper en ofte lag eller grupper som opplever større grad av egenverd, eierskap, samhold og selvtillit. I tillegg vil en slik lederatferd gjøre at utøverne blir mer opplyste og ansvarlige for sin egen utvikling. Utøverne vil med tid bli mer selvstyrte og skal kunne løse problemer som oppstår på egenhånd, uten at trener må være tilstede (Murray et al., 2010).

I lagidrett har en ansvar for en stor gruppe spillere som kan være svært forskjellige og har ulike sett med ferdigheter og behov. Dette gjør at en som trener må variere sin atferd og tilpasse seg etter de forskjellige situasjonene og utøverne (Enoksen et al. 2014). Som trener i lagidrett bør en derfor ikke bruke en lik atferd ovenfor alle. En må bruke en dynamisk lederatferd som tilpasser seg utøverne og situasjonen for å best mulig stimulere hele gruppen (Chelladurai, 1990). Ved å gjøre dette vil en utvikle gode relasjoner til flere av utøverne, og ikke bare noen få som blir stimulert av en type lederatferd.

Med tanke på at det er flere utøvere å forholde seg til i lagidrett, viser forskning at utøvere og trenere oftere er uenige sammenlignet med individuell idrett (Lorimer & Jowett, 2010).

Uenighetene som oppstår handler blant annet om ulike tanker angående gjennomføring av trening, følelser og hvordan ting blir gjort. Klubbens struktur, tradisjoner, status og forventninger er annerledes enn hva der er i individuelle klubber (Enoksen et al., 2014). Alle de overnevnte faktorene er også med å påvirker og avgjør trener og utøvernes atferd, oppførsel og forventninger til hverandre.

2.6 Relasjon ut i fra nivå

Tidligere forskning som ser på relasjonen mellom trener og utøver ut fra nivå, har kommet frem til at det blant norske eliteutøvere har vært et stort ønske om en tettere oppfølging og et mer stimulerende motivasjonsklima i treningsprosessen (Enoksen et al., 2014). Videre kommer det også frem at eliteutøvere og deres trenere kunne ha dannet et større engasjement hvis trener/utøver relasjonen var basert på bevisst nærhet (Ibid.). I samme studie forklarer de samme utøverne at de i større grad vil ha mestringsorienterte klima, der hovedfokuset ligger på utvikling, fremfor kun resultater. Et positivt mestringsklima vil forbedre selvstyringen til utøveren, mens et negativt læringsmiljø fort kan lede til dårligere selvtillit, demotivasjon og mindre sjanse for suksess (Bandura, 1986). Forskning viser også at det er en sammenheng mellom utøvernes oppfattelse av treneratferden og deres prestasjoner, spesielt på et høyt nivå (Enoksen et al., 2014).

2.7 Subjektive forhold og påvirkning på relasjon til utøvere

Ifølge Enoksen et al. (2014) er trenere som har utdanning innen idrett bedre på å gi positiv feedback. De har i tillegg også en mer demokratisk lederstil, der de i større grad involverer utøverne sine i trening, - og konkurranseplanleggingen. Mindre utdannede trenere vil ofte være mer autorative i sin lederatferd. Det vil si at de ofte tar beslutninger på egenhånd, uten innputt fra utøvere og at de oftere kan bruke en strengere tone i møte med sine utøvere (Ibid.).

Videre viser også forskningslitteraturen at trenere med mye kunnskap innen sitt felt lettere ser likheter over kontekster, utvikler bedre og mer effektive feedback strategier, har mer demokratisk styring og et støttende klima for sine utøvere (Bloom, Durant-bush & Salmela, 1997). Det er tidligere dokumentert at lederatferd og atletenes psykososiale responser har en sammenheng med utøvernes tilfredshet og prestasjoner (Enoksen et al. 2014). Samme studie (Ibid.) har også kommet frem til at utdanning, kompetanse og erfaring hos en trener kan påvirke trener/utøver relasjonen og gi et positivt treningsklima.

Som nevnt tidligere, vil trenererfaring påvirke trenerens empati. Ved å opparbeide seg erfaring vil en trener kjenne igjen lignende situasjoner som en har vært i og kunne tilpasse seg (Lorimer

& Jowett, 2010). Ved å reflektere over situasjoner som kunne vært løst annerledes, opparbeider en seg kunnskap og kan lettere løse konflikter eller lignende situasjoner lenger frem i tid.

Trenererfaring har også sammenheng med treningskvaliteten til utøverne. Mer erfarne trenere skaper bedre treningsmiljø som tilfredsstiller sine utøvere (Enoksen et al. 2014). Erfaring henger sammen med alder. Jo mer erfaring en har opparbeidet seg som trener, jo eldre vil en bli. Det er gjerne derfor en ser topplag og gode individuelle utøvere med trenere litt opp i årene.

3. METODE

Det vil innledningsvis i metodekapittelet bli gitt en kort beskrivelse av min nærhet til dette feltet. Videre er det ønskelig å gjøre rede for valg av metoder og prosedyrer som er brukt ved innsamling av datamaterialet. Deretter vil det bli gitt en beskrivelse av utvalget i oppgaven og styrker og svakheter med 3C modellen (QART-Q) som blir brukt som teoretisk forankring i studiet. Avslutningsvis vil det bli foretatt en vurdering av resultatenes reliabilitet og validitet, samt en vurdering av de forskningsetiske overveielserne som må tas hensyn til i gjennomføringen av et slikt studie.

3.1 Nærhet til feltet

Det er ifølge Thagaard (2003) nødvendig å gi en oversikt over egen bakgrunn til problemområdet. Dette skal kunne gi leseren en bedre forutsetning for å vurdere oppgavens reliabilitet og validitet. Jeg har selv vært involvert i mange ulike idretter fra 3-4 års alder. Som 3-åring startet jeg på ishockey. Når jeg ble 5-6 år startet jeg også med organisert fotball. Med far som trener ble jeg dratt opp på sletta støtt og stadig. Det var også en 2 års periode der jeg drev med håndball. Oppveksten var allsidig og det var ikke før i 16 års alderen at det ble satset for fullt på fotball. Jeg har hatt mange trenere i løpet av de årene jeg har drevet med idrett. Relasjonen til trenerne har variert. Noen har jeg hatt stor tillit til, mens andre ikke har fått den samme respekten. Som ung talent i eliteklubbene Sandnes Ulf og Bryne har jeg opplevd hvordan det er å ha både støttende trenere som viser interesse for din utvikling, og trenere som kun tenker på resultater og neste laguttak. Personlig har den gode relasjonen ofte vært med trenere som har fokusert på ferdighetsutvikling, og som har vist interesse for meg som utøver.

Etter å ikke fått kontrakt med en eliteklubb ved slutten av juniorperioden (19 år), trappet jeg ned på fotballen og startet på lavere nivå. Her har det blitt muligheten til noen innhopp som trener på aldersbestemte guttelag. Samtidig startet jeg med høyere utdanning ved Universitet i Stavanger (UIS) der jeg har fullført en bachelorgrad i idrettsvitenskap. I tillegg til avsluttende mastergradutdanning er jeg nå aktiv utøver i breddefotballen og jobber i en vikarstilling ved en gymnasskole.

3.2 Valg av metode

Metode begrepet kan omfatte mange forhold avhengig av hvilken type forskning det er snakk om. I samfunnsvitenskapen omfatter dette organisering og tolkning av data med en målsetting om å bedre forståelsen av vårt samfunn (Enoksen, 2002). Metode blir dermed alle de midlene vi benytter oss av for å belyse ulike problemstillinger og komme fram til ny kunnskap og erkjennelse (Ibid.).

Når forsker velger forskningsmetode, vil dette valget være preget av egen forskningsbakgrunn og eget vitenskapssyn (Enoksen, 2002). Hvilken metode en benytter avhenger av oppgavens formål, problemstillinger som skal belyses, forskerens syn på kunnskap, ressurser og arbeidsbetingelser (Denzin & Lincoln, 2005). I dette tilfellet var formålet blant annet å øke forståelsen for hvordan trener/utøver relasjonen var og bygdes opp i både lag,- og enkeltidretter. Dette ble gjort ved å bruke QART-Q og 3C modellen, et standardisert intervjukjema som tar for seg trener/ utøver relasjonen.

For å få ut kunnskap om dette temaet ble det valgt å benytte en kvalitativ tilnærming. Gjennom ti case studier der det ble gjennomført dybdeintervju, ville den kvalitative tilnærmingen være å gå i dybden med respondentene og hente ut den nødvendige informasjonen som trengtes for å belyse forskningsspørsmålene.

3.3 Case studie

Et case studium er ifølge Kvalø & Brinkmann (2009) en intensiv kunnskap om en enkelt case eller situasjon. Det åpner for innhentning fra mange ulike kilder som observasjon, intervju og dokumentanalyser. Videre kjennetegnes et case studiet av dets utforskende natur og der en søker etter ny innsikt. Det å stille spørsmål står sentralt. Case studium henter således også ut mye informasjon fra forholdsvis få kilder (Ibid.).

For å få innsikt i trener/utøver relasjonen ble det valgt å bruke en ideografisk tilnærming i form av ti case studier. Ved å bruke denne tilnærmingen tilsvarer dette et eksplorerende forskningsdesign innenfor et fortolkende paradigme (Reginer et al., 1993). Enkeltpersoners atferd og opplevelse beskrives da slik som forskeren opplever det. Ifølge Martens (1987) er det særdeles viktig å være bevisst på at data blir til empiri ved hjelp av forskerens egen tankevirksomhet og fortolkning.

Det ble valgt å bruke en tilnærming som ligger innenfor det fortolkende hermeneutiske paradigmet. Hermeneutisk meningstolkning betyr å tolke de skjulte meninger i et fenomen. Den

dyper mening blir å finne de meninger som ikke er direkte åpenbare i beskrivelsen av det enkelte fenomen (Enoksen, 2002). Formålet med dybdeintervjuene blir da å avklare meningen med trenerens utsagn. Ved å ha et kritisk perspektiv har det blitt forsøkt å komme frem til en gyldig og felles forståelse av meningen med de ulike utsagnene (Kuhn, 1970).

Ifølge Enoksen (2002) blir forståelsen av et fenomens mening også påvirket av eget kjennskap til området det forskes på. Jeg har selv lang erfaring som utøver og har på nært hold opplevd trener/utøver relasjonen, dog fra et utøver perspektiv. At jeg som person ikke har lang erfaring som trener, kan i dette studiet være en liten svakhet med hensyn til de tolkninger som gjøres av de ulike utsagnene. Forforståelsen om temaet er likevel grunnleggende og på denne måten har jeg skaffet meg en viss kunnskap for å kunne stille de riktige spørsmålene og tolke meningen av utsagnene i intervjuene.

3.4 Styrker og svakheter ved kvalitative intervjuer

Som ved flere andre tilnærminger, har intervju både styrker og svakheter. Når en skal gjennomføre intervju er det derfor viktig å være klar over hvilke styrker og svakheter metoden har. Intervju er en fin innsamlingsteknikk når en skal finne frem til personlige følelser, oppfatninger og hensikter hos respondenten. I intervjuet er det personen det fokuseres på, ikke de normer han eller hun bærer preg av (Enoksen, 2002).

Gjennom personlige intervju får en også svar på de spørsmål som stilles. Det er mulighet for å stille oppfølgingsspørsmål fortløpende og gjerne få mer utdypende svar om et fenomen enn en ville gjort i for eksempel en spørreundersøkelse. Det er også større variasjoner i svarene ved et intervju enn ved spørreskjema (Kvalø & Brinkmann, 2009).

En annen fordel med intervju er at svarene fra trenerne vil ha større grad av spontanitet. Det vil være større mulighet for å få en upåvirket reaksjon fra de som blir intervjuet, og en trenger ikke å presse frem et svar som ikke passer (Enoksen, 2002). Det er også mulighet for å gi en bedre vurdering av svarenes pålitelighet. Når en bruker intervju som metode, kan misforståelser oppklares underveis i konversasjonen. Svarene en har fått kan også kontrolleres og sjekkes i etterkant.

Når det kommer til svakheter ved intervju, kan det nevnes at det stilles større krav til respondenten. De må engasjere seg og formulere seg samtidig som det nødvendigvis ikke er sikkert at respondenten kan gi relevant informasjon om temaet (Enoksen, 2002). Den største ulempen med intervju er dog ifølge Kvalø & Brinkmann (2009) at respondenten kan bli påvirket

av forskeren. I dette tilfellet kan treneren som her er gjenstand for forskning, gi de svarene han tror du vil høre, fremfor det han egentlig mener.

Siden svarene i et intervju kan ha stor variasjon, kan det også oppstå vanskeligheter med behandlingen av tekstene. Når du bruker intervju som metode, vil du som forsker være et instrument. Dette krever at forskeren har god innsikt for å kunne tolke de ulike svarene på en best mulig måte.

3.5 Begrensninger/ innsnevring i studien

Denne studien valgte å se på treneres beskrivelse av hva som skaper en god relasjon til utøvere, samt hvordan de jobbet med å stimulere utøvernes opplevelse av autonomi. Relasjon og autonomi er i SDT Deci & Ryan (1985) beskrevet som to av de tre psykologiske behovene utøvere må få tilfredsstilt for å motiveres og trives.

Som nevnt i innledningen har kompetanse, det tredje psykologiske behovet ikke blitt tatt med i studien av de ti trenerne. Dette ble ikke vektlagt i startfasen av denne studien ettersom oppgaven i bunn og grunn skulle handle om relasjonen mellom trener og utøver. I ettertid kan en i midlertid se at det kunne vært hensiktsmessig og hatt med empirisk materialet på kompetanse. Dette kunne ført til at det ville vært mer sammenheng mellom de tre psykologiske behovene og en kunne ha skapt et tydeligere bilde av situasjonen.

Likevel var hovedfokuset i dette studiet å belyse relasjonen mellom trener og utøver. Det ble lagt mest vekt på å finne ut om det var store likheter eller ulikheter mellom lagtrenerne og individuelle trenere når det kom til å skape gode relasjoner til sine utøvere.

3.5.1 Styrker og svakheter med QART-Q

Closeness, commitment og complementarity har i Jowett & Ntoumanis (2004) sin forskning blitt funnet til å assosieres med variabelen tilfredsstilhet på en meningsfull måte. Dette er på mange måter å støtte opp om CART-Q og 3C modellens validitet og reliabilitet. Ettersom det er funnet ut at det er sammenheng mellom CART-Q (trener/ utøver relasjonen) og tilfredshet hos trenere og utøvere, er dette med å styrke modellen og gjør at den kan brukes til å utforske relasjonen mellom trener og utøver.

Selv om CART-Q er standardisert, er det likevel ett par hensyn en må være bevisst på når en bruker denne modellen. Blant annet er det et relativt nytt utviklet instrument og det er enda nødvendig å gjøre flere tester for å helt nøyaktig fastslå validiteten av CART-Q. En svakhet kan ifølge Jowett & Ntoumanis (2004) også være at det ikke har blitt gjort noen test-retest av

reliabiliteten til CART-Q. Gjennomføringen av en slik test er viktig for å styrke nettopp reliabiliteten. Jowett & Ntoumanis (2004) nevner i tillegg at modellen må brukes i større grad på barn, ulike kulturer og kontekster for at det skal kunne være helt sikkert at modellen fungerer i ulike situasjonelle kontekster.

3.5.2 Prosedyre

Etter innledende samtaler avtaltes tid for intervju med de ulike informantene. Intervjuene ble gjennomført i perioden 08.01.2015- 04.02.2015. Intervjuene tok sted på Universitetet i Stavanger, St. Svithun VGS og på enkelte informanternes jobb plass.

Før hvert intervju fikk informanten en gjennomgang av hovedtemaene i oppgaven. 3C modellen sine hovedtrekk ble også forklart slik at det skulle øke forståelsen for hva oppgaven og spørsmålene gikk ut på. I tillegg fikk intervjuobjektene opplyst at dette var en anonym studie, og at de kunne trekke seg hvis de senere skulle ha ønske om det. Det ble gitt et muntlig samtykke på stedet.

3.5.3 Pilottester

Det ble foretatt to pilottester for at intervjuer skulle få en gjennomgang av intervju spørsmålene for eventuelt å fjerne potensielle feil og unødvendige spørsmål. Det ble etter disse pilottestene fjernet et spørsmål fra intervju skjemaet. Det ble i tillegg til spørsmålene fra 3C modellen lagt til et grunnspørsmål og to ekstra emner (autonomi og relasjon) for å gi et klarere bilde på relasjonen mellom trener og utøver, samt trenernes evne til å stimulere utøvernes opplevelse av autonomi. .

3.5.4 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

For å være deltaker i denne studien var det flere kriterier som måtte oppfylles. Det måtte være fem trenere i lagidrett, og fem i individuell idrett. Det måtte også være spredning i forhold til alder/idrettslig nivå/utvikling (junior/seniornivå) opp mot topp/breddenivå. Alle disse faktorene gjorde det vanskelig å gjennomføre et randomisert studie. Trenerne ble derfor plukket ut for hånd for at det skulle være mulig å oppfylle de ulike kriteriene, og gjøre det mulig å gjennomføre denne studien.

3.5.5 Utvalg

Utvalget besto av ti mannlige trenere, der fem var trenere i individuelle idretter (bmx, turn, bueskyting, roing og friidrett) og fem i lagidrett (fotball, håndball). Syv av deltakerne er trenere på juniornivå, tre på seniornivå. Utøvere på juniornivå defineres som alle utøvere opp til 20 år.

Syv av trenerne er også trenere for topputøvere mens tre er trenere på breddenivå. Deltakerne skulle være relativt unge og fremadstormende i treneryrket, derfor er gjennomsnittsalderen 30,3 år. Alle deltakerne har selv erfaring som utøvere i idretten de nå er trener. Tre har vært utøver på internasjonalt nivå, fire på nasjonalt nivå og tre på bredde nivå.

Åtte (80%) av informantene har mindre enn ti års erfaring som trener. To (20%) har ti eller flere års erfaring som trener.

Syv av deltakerne ble plukket ut fra «topptrener 1» kurset som startet opp ved Universitetet i Stavanger høsten 2014. De resterende tre trenerne har tilhørighet i nærområdet og ble kontaktet gjennom egne kontakter. Deltakerne fra «topptrener 1» kurset ble kontaktet gjennom veileder ettersom han var ansvarlig for kurset. De resterende tre deltakerne ble kontaktet gjennom mail og telefon av masterstudenten selv. Nedenfor er det satt opp en tabell (tabell 1) som gir generell informasjon om informantene i studien og en oversikt over «koden» som vil bli brukt senere i oppgaven ettersom samtlige av informantene skal være anonyme.

Tabell 1 – Deltakere

Kode	Idrett	Alder	Lag/individuell	Nivå	Utdanning	Erfaring trener
Trener1 lag	Håndball	25 år	Lagidrett	Topp junior	Bachelor idrett	4 år
Trener2 lag	Fotball	29 år	Lagidrett	Topp junior	bachelor idrett	12 år
Trener3 Lag	Fotball	28 år	Lagidrett	Bredde Senior	Ingen	6 år
Trener4 Lag	Fotball	25 år	Lagidrett	Topp Junior	Uefa B	5 år
Trener5 Lag	Fotball	32 år	Lagidrett	Topp Senior	Ingen	5 år
Trener1 Indv.	Friidrett Løping	29 år	Individuell	Topp Junior	Master idrett	Ny
Trener2 Indv.	Bueskyting	52 år	Individuell	Bredde/topp junior	Trener 1 og 2	10 år
Trener3 Indv.	Roing	27 år	Individuell	Topp Junior	Medisin / Lege	8 år

Trener4 Indv.	Turn	24 år	Individuell	Bredde Junior	Bachelor idrett Trener1 og 2 kurs	6 år
Trener5 Indv.	Bmx	32 år	Individuell	Topp senior	Bachelor idrett	6 år

Tabell 1: Viser til de ulike informantene i studiet. Kolonnen «kode» vil si hvilket navn de ulike trenerne har fått i oppgaven, for å anonymisere dem. Under kolonnen «idrett» er det oppgitt hvilken idrett informantene er trenere i. Videre viser tabellen «alder» på deltakerne, og om de er trenere i «lagidrett» eller «individuell idrett». De tre siste kolonnene viser til hvilket «nivå» de er trenere på, hvilken «erfaring» de har som trenere og hvilken «utdanning» de har innenfor feltet.

3.5.6 Instrument

Første del av intervjukjemaet (vedlegg 1) krevde at trenerne ga demografisk informasjon (alder, bosted) og generelle detaljer om idretten sin, egen erfaringsbakgrunn, idrettsutdanning og hvilket nivå de var trener på. På spørsmålet om bosted kunne trenerne svare enten by eller land. Erfaring gikk på både erfaring som trener og som utøver selv. Det ble da oppgitt hvor lang erfaring de hadde, samt hvilket nivå de hadde erfaring fra. Idrettsutdanning ble kategorisert inn i om de hadde utdanning på universitets nivå, trenerkurs eller ingen form for idrett/trener utdanning.

Videre ble 3C modellen (CART-Q) benyttet. Den skal gi informasjon om hvordan de tre komponentene closeness, commitment og complementarity er utviklet for å kunne forklare og definere utøver/treners følelser, tanker og atferd i relasjonen.

1. Closeness (nærhet/tetthet) består av syv elementer/spørsmål.

Closeness referer til å føle seg emosjonelt nær hverandre i trener/utøver rollen. Følelser som å bli tatt vare på, likt, verdsatt og det å kunne stole på hverandre er her hovedtema (Jowett & Ntoumanis, 2004). Tidligere studier har vist at disse faktorene har en positiv effekt på trener og utøvers «intra personlige» (kreativitet, beslutsomhet) og «inter personlige» relasjon (kompatibilitet, vedlikehold av forhold). (Jowett & Meek, 2000)

2. Commitment (engasjement) består av syv elementer/spørsmål

Her handler det om trener og utøvers intensjon om å fortsette sitt idrettslige forhold. Denne kategorien tar også for seg utøver/treners kommunikasjonsevne og forståelse for hverandres oppfatninger og meninger (Jowett & Ntoumanis, 2004).

3. Complementarity (samarbeid) består av 9 elementer/spørsmål

Complementarity tar for seg trenerens og utøverens evne til å samarbeide med hverandre. Etter pilotforsøkene ble det i denne kategorien kuttet et spørsmål. Spørsmål 2 «tror du at begge arbeider skikkelig/ordentlig for å nå de målene dere har satt?», var nesten identisk med spørsmål 1: «tror du at dere begge arbeider godt nok for å kunne nå de målene dere har satt?». Pilotpersonene svarte nokså identisk på begge spørsmål. Derfor ble det valgt å ta ut spørsmål 2.

Siste del av intervjukjemaet hadde med to tilleggstemaer som ikke hører med til 3C modellen. De tok for seg betydningen av autonomi og relasjon i trener/utøver samarbeidet.

4. Autonomi (selvbestemmelse, medvirkning) består av tre spørsmål

Autonomi handlet om hvor mye utøvere ble involvert i planlegging av trenings- og målsetningsarbeidet. Trenerne skulle på en skala fra 1-10 hvor en er lite og ti mye, si hvor mye utøverne var involvert i de ulike fasene. Videre skulle de også forklare hvorfor de satt denne tallverdien. Autonomi ble tatt med for å kunne beskrive mer om trenerens trenerfilosofi, atferd og personlighet. Trenerne som i liten grad involverer utøverne i treningsplanlegging og målsetningsarbeid er oftere autoritære, og har behov for kontroll og bestemmelse (Enoksen, 2002; 2011).

5. Relasjon (består av fem elementer/spørsmål)

Emnet relasjon skulle gi utdypende svar om hva som karakteriserer trener/utøver relasjonen, og hvordan treneren bygger og vedlikeholder relasjonen over tid. Det var også her et spørsmål om tillit, der informantene skulle sette en tallverdi (1-10) på hvor viktig det var at utøverne følte tillit til dem. Helt til slutt ble trenerne spurt om de hadde hatt noen rollemodeller som trener, og gjerne hvem og hvorfor de trakk frem denne personen. Grunnen til å ta med dette spørsmålet, var fordi det kan gjenspeile hvilke verdier de selv har som trener, og hvilke atferds trekk de mener en god trener skal ha.

3.5.7 Intervjusituasjonen

Intervjuene ble gjennomført som en faglig konversasjon mellom trener og intervjuer. Ifølge Kvale (1997) blir dette definert som et intervju som har til hensikt å innhente beskrivelser av den intervjuedes livsverden med henblikk på kvalitativ tolkning av de beskrevne fenomener.

Intervjuene fulget temaene i intervjuguiden gjennom hele intervjuprosessen (se vedlegg 1) Intervjuene ble dog gjennomført med en såkalt åpen interaksjon mellom spørsmål og svar (Enoksen, 2002). Dette vil si at samtalen ble styrt av meg, men mine spørsmål var avhengige av respondentenes svar. Hvis respondenten ikke forsto, eller svarte utfyllende nok, ble spørsmål omformulert og tilleggsspørsmål ble lagt til. Respondenten kan gjennom intervju selv oppdage nye sider ved et emne. Det vil da være viktig at intervjuer er tilstede i konversasjonen og tolker det som blir sagt. Ved å være tilstede, kunne jeg nøste opp i nye fenomen innenfor temaet som var satt.

3.5.8 Innsamling av data

Intervjuene ble gjort med lydbånd for å ta opptak av samtalen. På denne måten sparte vi tid for intervjuobjektet og økte reliabiliteten i undersøkelsen. Intervjuene varierte mye i gjennomføringstid, 14-42 minutter (GJ: 30 min). Det var stor forskjell i hvor utfyllende svar de ulike informantene ga. Hvis informantene svarte lite utfyllende ble det forsøkt med noen oppfølgingsspørsmål for å få dem til å gi mer utfyllende svar. Dette ble etter beste evne gjort uten å påvirke eller lede intervjuobjektet til et gitt svar. De demografiske opplysningene (alder, bosted), erfaring og utdanning, ble registrert helt i starten av intervjuet før det ble startet lydopptak. Disse opplysningene ble notert ned. Dette ble i hovedsak gjort for å skape en lettere samtale i starten av intervjuet. I tillegg vil denne informasjonen være adskilt fra resten av intervjuet, noe som gjør at anonymiteten ivaretas.

Et intervju ble avbrutt på grunn av tiden som var til rådighet. Dette intervjuet ble gjenopptatt og fullført ved en senere anledning.

3.6 Transkribering

Som nevnt tidligere ble alle ti intervjuene tatt opp på lydbånd. Etter gjennomføring ble de så skrevet ned så ordrett som mulig. Det har blitt utelatt nøling, og setninger der respondenten endrer setningsoppbygging, er blitt rettet på. Transkriberingen utgjorde totalt et samlet materiale på rundt 55 sider skrevet ut fra programmet Nvivo.

3.7 Resultatenes validitet og reliabilitet

3.7.1 Validitet (troverdighet)

Validitet vil si søken etter troverdighet i studiet. Ifølge Enoksen (2002) er denne søken annerledes i kvalitative studier, først og fremst fordi forskeren selv fungerer som «måleinstrument». Tolkningene og analysene som blir gjort er det som ligger til grunn for validiteten i oppgaven. Min forståelse for temaet er derfor med og påvirker resultatenes troverdighet. Dette blir en subjektiv analyse og andre kan komme frem til forskjellige konklusjoner enn det jeg har gjort. Dette betyr dog ikke at noen av disse tolkningene trenger å være feil (Ibid.). Dette er avhengig av hvilket vitenskapssyn forskeren har og hvilke fenomener/tema som vektlegges i studiet.

Det at spørsmålene er ferdigutviklet og standardisert er i tillegg med å styrker troverdigheten. Spørsmålene skal kunne hente ut det datamaterialet som er relevant for å kunne belyse studiets problemstillinger. Spørsmålsformuleringen er med å preger validiteten. Hvis spørsmålene er lange og utydelige, kan dette påvirke respondentens svar, og igjen datagrunnlaget (Kvale, 1997). Spørsmål bør være formulert så enkelt og presist som mulig, for at det ikke skal oppstå misforståelser. De gjennomførte pilotintervjuene gjorde det mulig å fjerne dårlig formulerte spørsmål og gjentakelser, noe som også er med å styrker validiteten.

3.7.2 Reliabilitet (pålitelighet)

Reliabilitet defineres som resultatenes pålitelighet (Kvale, 1997). Resultatenes pålitelighet er et uttrykk for nøyaktigheten i de svarene en innhenter. Nøyaktigheten bestemmes av fremgangsmåten en har brukt ved å innhenting av disse resultatene.

Det er mye en kan gjøre for å øke påliteligheten til resultatene, det er dog utenforliggende forhold som kan føre til variasjoner i dataene som er hentet fra respondentene (Enoksen, 2002). Ved å bruke lydopptak i intervjuene, er dette med å øke reliabiliteten i undersøkelsen. Når en tar opp samtalen med respondenten på lydbånd, får en bedre kontakt, og en får også bedre mulighet for å leve med i samtalen. Dette gjør at du kan tolke svar underveis, stille oppfølgings spørsmål hvis respondenten er inne på noe viktig og ikke minst hvis det oppstår misforståelser. En annen fordel er at det blir en bedre atmosfære, noe som kan gjøre at respondenten føler seg mer komfortabel og mer motivert for å svare på spørsmålene han blir stilt (Enoksen, 2002). Videre har det også vært mulig til å gå tilbake i tid og høre hva respondenten egentlig har sagt. Dette styrker svarenes pålitelighet og nøyaktighet.

3.8 Databehandling og Analysemetode

Kvalitativ forskningsmetode

I kvalitativ analyse av empirisk datamateriale (intervjudata) er det ifølge Glaser & Strauss (1967) viktig å beskrive fenomen (foreliggende informasjon – intervjuer om trener/utøver relasjonen), klassifisere dem og se hvordan ulike begrep må relateres til hverandre. I forbindelse med kvalitativ transformering kan dette knyttes opp mot «Grounded Theory», som ser på koding som prosessen med å analysere data på ulike måter (Strauss & Corbin, 1990) og kategorisere de i sentrale hoved- og underkategorier.

Kvalitativ forskning dreier seg imidlertid ikke bare om kategorisering av data, men om tolkning og hermeneutisk analyse av et induktivt empirisk materiale. I den forbindelse må en kombinere arbeidet med dataadministrasjon og teorianalyser (Coffey & Atkinson, 1996).

3.8.1 Tolkningsnivåer

Ifølge Alvesson og Skjöldberg (1994) vil tolkning av kvalitativ data foregå på flere nivåer. Alvesson og Skjöldberg (Ibid.) har systematisert forskjellige typer tolkninger på ulike nivåer ut fra fokus og vitenskapsteoretisk retning. De har dannet fire tolkningsnivå som kan gi ulik vektning i et forskningsarbeid. Forskeren står da fritt til å vektlegge ulike tolkningsnivå og kan integrere dem slik at det skaper riktig fundament for den kvalitative forskningen (Ibid.).

Tabell 2 - Tolkningsnivåer i kvalitativ forskning Alvesson & Skjöldberg (1994, s 325).

Nivå	Fokusering	Vitenskapsteoretisk retning
Interaksjon med empirisk materiale	Utsagn, egne observasjoner	Induktiv empirisk
Tolkning	Bakenforliggende årsaksforhold	Hermeneutisk
Kritisk tolkning	Ideologi, politikk, sosial, reproduksjon	Kritisk teori
Selvkritisk og språklig refleksjon	Egen tekst, autotetssans, selektivitet	Postmodernisme

3.8.2 Fremgangsmåte ved kategorisering av data fra trenerintervjuene

Etter at datamaterialet var blitt transkribert, startet arbeidet med å analysere og tolke intervjuene. Første steg i analyseprosessen var å danne hovedkategorier og underkategorier for å fange opp forhold i teksten i et ordnet system. Kategoriene ble lagt inn som «noder» i programmet Nvivo. Steg to besto av å lese nøye gjennom hvert av de ti intervjuene og markere sentrale temaer/nyanser i oppgaven. Her ble alle de utsagnene og stikkordene som kunne belyse

studiens problemstillinger tatt med videre. Når alle intervjuene var gjennomgått, ble utsagnene dratt over i hovedkategorier og underkategorier. Denne måten å gjenkjenne tekstelementer blir betegnet som koding og meningskategorisering (Kvale, 1997).

Jeg valgte videre å markere de ulike utsagnene i hver hoved-, og underkategori med «kodenavnet» (se tabell1) til hver av trenerne. Dette ble gjort for å gjøre det enklere å gjenkjenne hvem som hadde sagt hva og for å kunne se på forskjeller og likheter i svar fra de ulike trenerne. Ved å gjøre det på denne måten, ble det en temabasert oversikt for hver trener og materialet ble mer oversiktlig og analyserbart. Nedenfor (tabell 3) er det satt opp en oversikt over hoved-, og underkategorier som ble brukt i analyseprosessen.

Tabell 3 – oversikt over hoved-, og underkategorier fra intervjumaterialet

Hovedkategori	Underkategori
Emosjonell nærhet (closeness)	Lag vs individuell a) Føler du at du er nær dine utøvere? b) Liker du dine utøvere? c) Stoler du på dem? d) Føler du forpliktelse ovenfor dine utøvere? e) Hvordan vil du beskrive relasjonen mellom deg og dine utøvere? f) Hvordan bygger du relasjonen med utøverne dine?
Kommunikasjon & engasjement (commitment)	Lag vs individuell a) Er du enig med utøverens synspunkter? b) Føler du at du og din utøver forstår hverandre? c) Kommuniserer du bra med din utøver? d) Kommuniserer du nok med din utøver når det kommer til trening? e) Hvordan jobber du med å opprettholde relasjonen over tid, og

	hva er i tilfelle intensjonen med det?
Samarbeid og roller (complementarity)	<p>Lag vs individuell</p> <p>a) Tror du at begge arbeider godt nok for å kunne nå de målene dere har satt?</p> <p>b) Når jeg coacher min atlet, føler jeg meg kompetent?</p> <p>c) Føler jeg meg interessert</p> <p>d) Klar for å gjøre mitt beste</p> <p>e) Føler jeg meg mottakelig og lydhør?</p> <p>f) Tilegner jeg meg en vennlig holdning/innstilling?</p>
Autonomi & medbestemmelse	<p>Lag vs individuell</p> <p>a) På en skala fra 1-10, i hvilken grad involverer du utøverne dine i målsettingsarbeidet?</p> <p>b) På en skala fra 1-10, i hvilken grad involverer du utøverne dine i treningsplaneleggingen?</p> <p>c) På en skala fra 1-10, i hvilken grad jobber du aktivt med å utvikle utøvernes selvstendighet i trening,- og kampsituasjoner?</p>
Relasjon ut ifra nivå	<p>a) topp senior</p> <p>b) Bredde senior</p> <p>c) topp junior</p> <p>d) bredde junior</p>
Subjektive forhold, mønster/ påvirkning på relasjonen.	<p>a) Aldersforskjell</p> <p>b) Bosted</p> <p>c) Erfaring</p> <p>d) Utdanning</p>

Etter gjennomføringen av analysen, ble de tema og underkategorier som kunne belyse problemstillingene tatt med videre inn i resultatdelen. Datamaterialet som derimot ikke ga noen informasjon som kunne finne svar på problemstillingene ble utelatt. Dette var informasjon jeg som forskningsinstrument ikke mente var betydningsfull for å forklare likheter og ulikheter når det kommer til å beskrive de forskede fenomen.

3.9 Forskningsetiske overveielser

Gjennomføringen av et slikt studie medfører ulike etiske dilemmaer. Det er en del hensyn å ta når en skal beskytte personene som en bruker i et intervju. Informantene har rett til å være anonyme, rett til konfidensialitet og de har rett til å trekke seg når som helst, uten at det skal ha noen konsekvenser for dem. Det stilles krav til et fritt samtykke fra de du skal utforske. Forskeren skal også være velmende og sensitiv i forhold til menneskeverdet (Thomas et. al., 2005)

3.9.1 Konfidensialitet & Anonymitet

De som det hentes ut informasjon fra, har krav på at alle den informasjonen de gir om personlige forhold, blir behandlet konfidensielt. Forsker skal derfor hindre bruk og formidling av informasjon som kan skade enkeltpersonene som deltar i forskningen (NESH. s.18, 2006). Informantene i denne studien ble gjort anonyme og fikk en «kode» skiftet ut med navnet for at det ikke skulle være mulig å vite hvem de ulike trenerne er.

3.9.2 Fritt og informert samtykke

Det har blitt gjort muntlig fritt samtykke med alle som har vært informanter i studiet. Dette ble gjort forut for start på intervjuet. At samtykket er gjort fritt, vil si at det er avgitt uten ytre press eller begrensninger av personlig handlefrihet (NESH. s.13, 2006). At det er informert vil si at informanten orienteres om det som angår deres rolle i forskningsprosjektet (Ibid.). Hva oppgaven gikk ut på, og hva informasjonen som de ga ville bli brukt til, fikk de også forklart før starten på intervjuet. Kravet om samtykke er nødvendig for å forebygge mot krenkelser av personlig integritet.

3.9.3 Meldeplikt

All forskning som behandler personopplysninger skal meldes inn til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). Personopplysninger vil si opplysninger som direkte eller indirekte kan knyttes til enkeltpersonen. En person vil da være direkte identifiserbar gjennom navn, personnummer, eller andre kjennetegn. I dette studiet er personopplysninger registrert med et referansenummer og viser til en adskilt liste med navn, noe som gjør det til indirekte personopplysninger. En person vil også være indirekte identifiserbar dersom det er mulig å identifisere vedkommende gjennom bosted, kommune, institusjonstilknytning, alder, kjønn og yrke. (NESH s. 15, 2006).

Prosjektet ble meldt inn til NSD og godkjent 27.12.2014 (vedlegg 2)

4. RESULTATER

Resultatdelen vil presentere de kvalitative data som bygger på intervjuene med de ti trenerne. Det er satt opp hovedkategorier (se tabell 3) ut ifra hvordan analysen er gjennomført. I resultatdelen vil det presenteres funn i hoved-, - og underkategorier på bakgrunn av et utvalg av sitater fra intervjuobjektene. Videre vil studien peke på hva som karakteriserer svarene i de undersøkte temaene.

4.1 Emosjonell nærhet til utøvere (Closeness)

Under hovedkategorien «emosjonell nærhet» ble det tatt med seks underkategorier (spørsmål) som skulle danne grunnlag for nærheten trenerne hadde til sine utøvere (vedlegg 1). Nedenfor vil likheter og ulikheter i svar fra de ulike trenerne bli presentert.

a) *Føler du deg nær din utøver?*

På spørsmålet om trenerne følte seg nær sine utøvere, var nesten alle klare på at de til en viss grad var det. Det er dog ulikheter i hvorfor de er nær sine utøvere.

«Trener 2 indiv.» sa følgende om nærhet til sine utøvere:

«Nærheten er der jo selvfølgelig i individuelle idretter som bueskyting. Idretten er så teknisk, så uten en nærhet og uten å kunne ta i mennesker og uten å ha en fortrolighet og nærhet til å formidle følelser så får du det ikke til».

De individuelle trenerne svarte blant annet at idretten i seg selv stiller krav til nærhet. Turn og bueskyting ble beskrevet som veldig teknisk og de er avhengige av nærhet i treningsarbeidet for å skape tillit og utvikling. I tillegg har mange av de individuelle trenerne bakgrunn i idretten selv, noe som de mente ga gode premisser for å komme tett innpå og skape en nærhet til sine utøvere. Videre svarte også en individuell trener at han var nær alle sine utøvere, men at relasjonen kunne variere fra utøver til utøver på bakgrunn av ferdighetsnivået deres.

I intervjuene med lag-trenerne var det mer varierende svar på spørsmålet om nærheten de hadde til sine utøvere. Hoved essensen i svarene var at alle hadde et godt forhold til sine utøvere og at de prøvde å være «kamerat», men at det selvfølgelig var varierende fra person til person hvor god relasjon de hadde. De hadde tettere forhold til noen av utøverne enn andre.

«Trener 1 lag» sa følgende om tema:

«Vi er veldig mange utøvere på håndballgruppen. Derfor er jeg ikke like nær med alle, mange av dem er jeg tett innpå. Jeg synes det er enklere å komme innpå gutter enn

jenter. De åpner seg også litt lettere, synes jeg (...). Guttene er likere meg, så vi har flere fellesfaktorer. Fellesinteresser osv.»

Lag-trenerne var også i større grad opptatt av motivasjonen til utøveren og at dette styrte mye av nærheten de hadde til dem. Hvis motivasjonen og interessen til utøverne var høy, gjenspeilet dette hvor mye energi og motivasjon trenerne brukte.

b) Liker du dine utøvere?

Som i spørsmål a), var de fleste trenerne enige om at de likte sine utøvere og at dette er noe av det viktigste for at det skal skapes gode relasjoner og et gjensidig samarbeid. Det er ingen tydelige forskjeller i svarene fra individuell-, og lagtrenerne. Det var dog noen trenere som trakk fram faktorer som gjorde at de ikke likte sine utøvere. Det var blant annet hvis utøverne prøvde å lure seg unna, og hvis de trodde de var bedre enn det de var. I tillegg kom det også frem at det var noen en automatisk fikk bedre kjemi med enn andre. Noen utøvere måtte jobbes hardere med for å få forholdet til å fungere. Dette går igjen på felles interesser, personlighetstrekk og væremåte. Trener 2 indiv. forklarer:

«Jeg liker de fleste. Hvis folk tror de er mer enn de er, så liker jeg dem ikke. Det har selvfølgelig med personkjemi å gjøre. Men tror aldri jeg har likt folk som tror de er mer enn de er. Det spiller ikke noen rolle hvor de kommer fra, og stort sett liker jeg de aller fleste. Det var jo en smart person som sa 20 % av folkene du møter, de liker du aldri. Det kan kanskje godt stemme. Jeg prøver jo så godt jeg kan å ikke la det gå ut over det profesjonelle».

«Trener 3 lag»:

Ja! for å få en gruppe til å fungere så må en jo det. Det er jo ikke alle du liker like godt sånn sett, men du må jo finne en måte de fungerer på sin måte.

«Trener 4 indiv.»:

Ja både og. Det er veldig stor forskjell på hva forhold du har til hver enkelt utøver. Noen har du bedre kjemi til enn andre. Noen må du jobbe for å skape en kjemi som kanskje ikke er naturlig tilstede. Jeg vil jo si at jeg liker alle selv om kjemien kan være vanskeligere med noen.

c) Stoler du på utøverne dine?

Når det var snakk om hvorvidt trenerne stolte på sine utøvere, var det et klart skille mellom lagtrenere og individuelle trenere. Fire av de fem individuelle trenerne stolte på at deres utøvere gjorde det som ble gitt beskjed om og at de la ned det arbeidet som måtte til for å lykkes i sin idrett. Den siste treneren stolte på alle sine utøvere ved unntak av en, som hadde en tendens til å gjøre endringer i treningsopplegget når det ikke var behov for det.

Når det kom til lagtrenerne var det et tydelig svar som gikk igjen: «både ja og nei». De begrunnet dette med at i lagidrett har trenerne et større antall utøvere, med forskjellige personlighetstrekk, mål og behov. Noen er seriøse og motivert, andre er mer med for det sosiale. «Trener4 lag» var den eneste av de fem lagstrenerne som tydelig svarte at han stolte på alle sine utøvere.

d) Føler du forpliktelse ovenfor din(e) utøver(e)?

Alle trenerne var enige om at de følte forpliktelse ovenfor sine utøvere. Dette gikk på alt fra å lage gode treningshverdager til oppfølging av hvordan det gikk på fritiden. Trener2 indv beskrev det slik:

«Ja. "Bordet fanger" er det noe som heter. Når jeg har gått inn i noe, så må jeg gjøre det ordentlig. Jeg kan ikke gjøre det halvveis.»

«Trener 2 lag» var opptatt av å få frem viktigheten av å møte sine utøvere godt forberedt og presist:

«Ja, jeg har alltid stor samvittighet ovenfor mine utøvere. Dette går på å møte presist og være godt forberedt. Det skjer jo av og til at du har hatt det travelt og ikke kommer like forberedt da kjenner du med en gang at du føler du svikter litt. Jeg føler så absolutt den forpliktelsen ovenfor utøverne.»

For «trener 3 indv.» var forpliktelsen han følte til sine utøvere styrt av bekjentskapet. Hvis han hadde hatt utøverne i langt tid, følte han større forpliktelse ovenfor dem.

e) På en skala fra 1-10 hvor 1 er ikke viktig og 10 er svært viktig, hvor viktig mener du det er at utøverne føler tillit til deg som trener (og som person)?

Samtlige trenere svarte minst «8», på hvor viktig de mener det er at utøverne føler tillit til dem som trener og som person. Åtte av ti trenere satt tallverdien «10» på skalaen. Det hadde ingenting å si om det var individuell idrett eller lagidrett.

f) Hvordan bygger du relasjoner med utøverne dine?

Det kom tydelig frem fra samtlige av de intervjuede at det å «vise interesse» for og «bry seg» om utøverne var noe som var viktig for hvordan de bygde relasjoner. Ved å vise interesse for utøverne, mente de at det er like viktig å bry seg om det utenomsportslige, altså det som skjer utenfor trening,- og konkurransesituasjonen.

Videre svarte flere av de individuelle trenerne at ærlighet, åpenhet og rolleavklaring var faktorer de så på som viktige for at det skulle bygges gode relasjoner dem imellom. Det var spesielt de individuelle trenerne med kun en eller svært få utøvere i sin treningsgruppe som svarte at rolleavklaring var viktig i relasjonsbyggingen

Når det kom til lagtrenerne, var det større uenighet i hvilke andre faktorer enn «å bry seg» som var viktige for å bygge gode relasjoner til sine utøvere. Det blir blant annet nevnt at det å gjøre kjekke ting sammen, lytte til hverandre, og gi av seg selv er det de ser på som viktig for å bygge opp relasjonen. «Trener 3 lag» oppsummerer lagstrenerne sine svar slik:

«Relasjoner blir bygget på mange forskjellige måter, da mennesker er forskjellige. Noen trenger trygghet, andre trenger oppmerksomhet (osv.). Dette er opp til treneren å lese»

4.2 Engasjement / forpliktelse (commitment)

Under kommunikasjon og engasjement ble det tatt med 5 underkategorier (spørsmål) som skulle være med å kaste lys over treneren sin intensjon om å fortsette deres idrettslige forhold. De skulle også beskrive kommunikasjonen mellom trener og utøver og hvordan de opplevde og forsto hverandre, sett fra treners perspektiv.

a) Er du enig med utøverens synspunkter?

På spørsmål om trenerne var enig med utøvernes synspunkter, var alle enige om at dette var situasjonsbasert og varierte fra gang til gang. I noen tilfeller kunne de være enige med det utøverne sa, andre ganger ikke. Flere av trenerne mente dog at de alltid lyttet til hva utøverne

hadde å si, selv om de var uenige. Dette ble gjort for å gi utøverne følelsen av å bli hørt og involvert i det de driver med.

«Trener 2 indiv.» og «trener 4 indiv.» hadde i tillegg til ungdommer, svært unge utøvere. Utfordringen de opplevde var at de yngste sjeldent kom med synspunkter og meninger. De hadde også lettere for å misforstå hva de egentlig drev med:

«Trener 4 indiv. »

«De yngste utøverne har en tendens til å misforstå hva vi holder på med, det skjer jo innimellom. Deres synspunkt er jo ufattelig viktig uansett. Hvis de ikke har forstått hva vi holder på med og synspunktene ikke henger helt på grep så er det jo noe som er galt med kommunikasjonen.»

Et interessant funn var at en lagtrener for junior eliteutøvere i fotball («trener 4 lag») nesten alltid var enig med utøvernes synspunkter:

«Ja som oftest, de har god selvinnsikt når de begynner å bli 17-18-19 år. De ser selv hva de er gode på og hva de må bli bedre på.»

b) Føler du at du og din utøver forstår hverandre?

Det kom ikke fram noen tydelige forskjeller i hvordan lag-, - og individuelle trenere oppfattet forståelsen mellom dem og deres utøvere. Det var enighet om at det som regel var en felles forståelse for hva de jobbet mot. Noen ganger kunne det oppstå misforståelser, men disse ble fort rettet opp i med å lytte til hverandre.

Selv om det ikke var klare forskjeller i lagidretter og individuelle idretter, var det tydelig at forståelsen øker med alder og nivå. Det viste seg at de yngre utøverne lettere kunne misforstå hva treneren sa og at treneren ofte måtte gjenta seg selv for at utøverne skulle skjønne hva en pratet om. Turn: «Trener 4 indiv.»:

«Det er enorm stor forskjell på utøver til utøver. Der kommer også alder inn i bildet. En erfaren utøver har bedre egenskaper til å gjør endringer. Ofte med unge utøvere så kan du gi en beskjed, men det samme skjer om igjen uansett hvilken beskjed du gir. Dette er en treningssak for å trene frem en endring av atferd.»

Bueskyting «Trener 2 indiv.»:

«Hvert fall ikke med en gang forstår jeg alltid hva de mener. De skjønner nok ikke alltid hva jeg mener heller med en gang. Jeg har vært på et nivå, jeg vet hvordan det skal

kjennes ut når ting er riktig. De er ikke på det nivået enda. Vi må lete litt der for at de skal skjønne hva de skal kjenne.»

c) Kommuniserer du bra med din utøver?

Når kommunikasjonen med utøverne er bra, betyr det at trenerne forklarer presist og at det de sier er lett å forstå. Samtlige av trenerne i de individuelle idrettene følte seg forstått og mente at de hadde en bra kommunikasjon med sine utøvere. «Trener 2 indiv.» mente at kommunikasjon er noe en må arbeide med fra starten og bygge opp over tid. En trener (trener 4 indiv.) stilte spørsmål og forklarte på forskjellige måter når han pratet med sine utøvere for å få dem til å forstå hva han mente

«Trener1 lag» sa at erfaring på området han snakket om, hadde mye å si for hvor god kommunikasjonen ble. Var det et område han følte at han hadde mangler på, ville det påvirke hvor presist og lett han fikk utøverne til å forstå. Ifølge «trener 3 lag» var det vanskeligste å finne et nivå der en kommuniserte bra med alle:

«Kunne nok kommunisert bedre tror jeg. Det er igjen ganske vanskelig fordi du må på en måte ikke gå for dypt sånn at de beste bare synes du snakker unødvendig. Du må finne balansegangen, men der kommer du jo ikke alltid til å treffe. Du prøver jo å treffe hver gang, men du kan godt ha folk som sitter og tenker: OK, dette forstår jeg ikke. Legger du deg helt på basisen kommer andre til å sitte: Dette er for kjedelig jeg gidder ikke å høre etter. Det er veldig vanskelig å kommunisere bra til alle, men du prøver jo å ligge mellom der et sted slik at en treffer de fleste. Det føler jeg jo at jeg gjør.»

«Trener 5 lag» mente også at en måtte tilpasse måten en kommuniserte på etter hvem en pratet til:

«Du må på en måte legge deg på et nivå der alle forstår. Eldre utøvere kan du snakke litt mer avansert til og motsatt med de yngre. Du lærer dem å kjenne og noen er ganske enkle mens andre må du jobbe med å få kommunikasjonen til å stemme.»

d) Kommuniserer du nok med din utøver når det kommer til trening?

Resultatene viser at tid var den faktoren som gjorde at det var tydelig forskjell på om utøvere fikk nok kommunikasjon eller ikke. De individuelle trenerne så ikke ut til å ha dette problemet, og følte de fikk kommunisert nok med sine utøvere. Hos lagtrenerne var det flertall som forklarte at det var vanskelig å kommunisere like bra med alle utøverne ettersom det var så mange å konsentrere seg om. «Trener1 lag»:

«Sikkert noen jeg kunne kommunisert mer med. Vanskelig å nå alle når det er lagidrett.»

De kom med ulike metoder for å løse problematikken, blant annet ved å rullere fra trening til trening hvem de pratet med. En annen metode som ble foreslått, var å vektlegge de beste og gi dem mer tid enn andre.

«Trener 2 lag»:

«Jeg synes at jeg har funnet en god variant med å ha små prater før, i pausen og etter. Dette tror jeg er veldig viktig. Det som er utfordringen der er jo å få dette litt kartlagt, slik at du ikke alltid snakker med de samme personene. En må komme seg rundt å nå hele gruppen. I en gruppe trengs det også ulik oppfølging. Noen trenger å bli pratet med hver økt. Andre er tryggere og trenger ikke dette like ofte. Hos noen daler prestasjonen hvis du er inne å korrigerer på trening, og gjerne heller vil ha det i etterkant. Det er utfordrende.»

«Trener 4 lag»:

«De fleste. Det er ikke lett å få tid til alle når det er 25 spillere. Alle kan ikke bli fulgt opp like godt. Det er noen vi har mer fokus på enn andre. De vi ser kan bli toppspillere får gjerne ekstra fokus i treningsarbeidet. Hva de må gjøre for å bli bedre og litt mer råd og tips enn de nest beste.»

e) Hvordan jobber du med å opprettholde relasjonen over tid, og hva er i tilfelle intensjonen med det?

Det ble nevnt flere ulike faktorer både blant individuelle trenere og lagtrenere som de mente var viktige for å opprettholde relasjonen over tid. Blant disse ble det nevnt åpenhet/ærlighet (2 trenere), utfordre hverandre (1), gi dem støtte(1), trygghet (1) og gi råd (1). Det er likevel en faktor som så ut å være viktigere for flere av trenerne, uavhengig om det var lagidrett eller individuell idrett. «Vise interesse for og snakke med», ble nevnt som en viktig faktor av seks av de ti trenerne for å kunne opprettholde relasjonen over tid.

Intensjonen de hadde var at utøverne skulle føle nærhet/tillit (3), føle seg støttet(1), få trygghet(1) og at laget skulle dra i samme retning (1).

4.3 Samarbeid og roller (Complementarity)

Kategorien complementarity tok for seg 6 underkategorier (spørsmål) som skulle forklare trener og utøvers evne til å samarbeide med hverandre.

a) Tror du at begge arbeider godt nok for å kunne nå de målene dere har satt?

Samtlige trenere var overbevist om at innsatsen de selv la til grunn var god nok for å nå de målene de satt sammen med sine utøvere. Videre viser intervjudataene at de individuelle trenerne var tilfredsstilt med arbeidet utøverne la ned for å nå sine mål. Det ble likevel nevnt at det alltid var rom for å jobbe hardere og streve mot å bli den optimale «24 timers» utøveren. Trenerne som hadde lagidrett, var mer splittet i sin vurdering om det ble lagt ned nok arbeid av utøvere. «Trener 1 lag» forklarer:

«Veldig individuelt fra utøver til utøver. For mange er det veldig enkelt å snakke om mål, og sette seg mål. Det er litt verre å legge ned det arbeidet som må til for å nå de målene. Andre igjen synes det er vanskelig å sette mål fordi de er bakpå eller forsiktige og vil ikke sette seg for store mål. Jeg mener jo at jeg gjør min del for at vi skal nå målene.»

Det kom også frem fra «trener 5 lag» at spillere og trenere i et lag ofte har ulike mål, agendaer og er på forskjellige stadier i sin karriere. Dette kan gjøre at det kan være vanskelig å ha felles mål og følge alt opp like godt:

«Spillere og trenere har ulike agendaer. Unge spillere har gjerne håp om å bli stjerner, trenere har gjerne håp om å bli trener på høyere nivå. Så har du også de spillerne som er litt ferdige, egentlig på nedtrapping men fortsatt synes at det er gøy å spille fotball. De har gjerne målet at de skal vinne kampen. Så har du de unge som hele tiden strever etter å bli bedre, og så har du trenerne som hele tiden vil ha resultater»

Idrettslig nivå så også ut til å ha påvirkning på målsetninger og arbeidet som ble lagt ned for å oppnå disse målene.

«Trener 4 lag» (elite junior):

«Vi har jo utviklingsmål for hver spiller. Både resultatmål og mestringsmål. For eksempel å spille på a-laget eller bli bedre på venstre foten. I tillegg har vi jo også lagmål. Foreløpig synes jeg vi arbeider godt nok mot disse målene»

«Trener 3 lag» (Breddeidrett senior):

«Kunne nok blitt gjort mer utav det. Problemet da er balansegangen med å bli for seriøse og at alt gøy blir tatt vekk. I fjor gikk vi som topp 5 som mål. Det var den høyeste plasseringen klubben hadde vært på noen gang. Vi lå jo innenfor det målet hele sesongen nesten. Jeg tror heller ikke hvis vi hadde vært på 7.ende plass at vi hadde gjort noe for å nå målet (For eksempel øke treningsmengde)».

b) Når jeg coacher min atlet, føler jeg meg kompetent?

Trenerne i denne studien var enige i at de som regel følte seg kompetente når de coachet sine atleter. Likevel svarte de fleste at det kunne komme situasjoner og faktorer som kunne gjøre at de hadde følelsen av å ikke strekke til. Det som ble nevnt flest ganger var hvis utøveren de var trener for, hadde vært eller er på et høyere nivå ferdighets/kunnskapsmessig enn det de selv var som utøvere. Dette kom spesielt frem i idretter som er av teknisk art (turn, roing). I slike idretter er det en fordel hvis en har vært på et svært høyt nivå, og erfart hvordan utførelsen gjennomføres. Det så også ut til at trenere som har vært på et høyere nivå enn sine utøvere, føler seg mer kompetent:

«Trener3 lag»:

«Ja, du gjør jo det. Du har jo erfaring og du har jo vært borti det samme i egen karriere.»

«Trener4 indiv»:

«Fra tid til annen så vikarierer jeg for hovedtreneren. Da er jeg trener for en utøver på ganske høyt internasjonalt nivå. Da hender det at jeg gjerne ikke føler meg fullstendig kompetent.»

«Trener5 indiv»:

«Jeg føler meg kompetent. Dette har sin bakgrunn i at jeg har en bakgrunn som utøver samt den inngående kjennskapen jeg har til idretten.»

Ut fra det trenerne forklarte kan det se ut til at trenererfaring og egen utøverkarriere har mye å si for hvor kompetent trenerne føler seg i trenerrollen. Videre ser det også ut til at kunnskapsnivået på ulike områder er med å påvirker følelsen av å være kompetent og strekke til. «Trener1 lag sier»:

«Det hender dog at jeg kan få vanskelige oppgaver. Det er jo ikke alt jeg kan like godt. (..). For eksempel med målvaktene. Der er jeg ikke kompetent nok fordi jeg aldri har vært keeper selv. Jeg har derfor ikke lært nok keeperøvelser og kan ikke komme med så mye tilbakemeldinger. Der henter jeg inn støtte»

«Trener 3 indiv.»:

«Jeg føler meg gjerne minst kompetent med de aller beste og de aller ferskeste. De aller beste er på et veldig høyt nivå, og då føler jeg at jeg må strekke meg for å ha noe å tilby»

«Trener 2 lag»:

«Ja, dette fordi jeg har opparbeidet meg en god erfaring innenfor fotballen nå. Jeg er trygg på mange av de utfordringene jeg møter.»

c) Føler jeg meg interessert

Det er lett å anta at når en bestemmer seg for å bli trener, så er det fordi en er genuint interessert i idretten og det å utvikle og forme utøvere. På bakgrunn av dette er det derfor ikke overaskende at alle trenerne i undersøkelsen følte seg svært interessert i møte med sine utøvere. «Trener 1 indiv.» forklarer hvorfor dette interesserer ham:

«Ja, det gjør jeg. Det gir meg mye både som menneske, trener og fagressurs. Dette er noe jeg synes er gøy og bruker fritiden min på det. Dette hadde jeg ikke holdt på med hvis jeg ikke synes at det var interessant.»

«Trener 5 lag»:

«Hvis ikke hadde jeg ikke holdt på med dette. Fotball er gøy. Det er på gøy å få til noe i en klubb som har vært nede veldig lenge. At du synes det er kjekt og at du trives med det du gjør er gjerne det viktigste.»

d) Klar for å gjøre mitt beste

Samtlige trenere mente at de nærmest alltid var klar for å gjøre sitt beste når det kom til planlegging av trening, coaching underveis og tilstedeværelse under trening og konkurranser.

e) Føler jeg meg mottakelig og lydhør?

Trenerne i denne undersøkelsen var samstemte om at det som trener er veldig viktig å være mottakelig for det utøverne har å si. Med dette mente de at en måtte lytte til utøverne og høre på hva de fortalte deg. Selv om trenerne var overbevist om at en måtte lytte til hva utøverne hadde å si, var det ikke alltid at de tok til seg og brukte de tilbakemeldingene de kom med.

«Trener 4 indiv.»:

«Det vil jeg si. Jeg tenker mye på om den stilen jeg kjører er riktig, og tilbakemeldingene jeg får fra utøverne har jo mye å si for hvilke vurderinger jeg gjør.»

«Trener 3 lag»:

«Jeg kan ta innspill, og diskutere innspill. Jeg hadde nok også gjort det mer hadde det vært høyere opp i divisjonene. I breddefotballen er det mange som har spilt FIFA og sett Liverpool spille. Noen United supportere spør om vi ikke skal legge om til 3 bak osv. Klart du hører på de som har noe fornuftig å si. Etter kamper kommer de med tips og sier hva de føler skjedde utenpå banen. Da prøver jeg å høre, selv om du ikke alltid bruker det.»

f) Tilegner jeg meg en vennlig holdning/innstilling?

Trenerne tilegnet seg vanligvis en vennlig holdning og innstilling når de samhandlet med sine utøvere. Det finnes også her unntak og situasjoner som kunne føre til irritasjon eller at trenerne brukte en strengere tone. De situasjonene som ble nevnt av trenerne er uærlighet, syting og gnåling. I tillegg svarte en trener i breddefotballen (trener3 lag) at han ofte måtte dra på seg den sure tonen for å få spillerne sine til å fungere i trening og kamp.

4.4 Autonomi

Kategorien «autonomi» ble tatt med i tillegg til de tre kategoriene som tilhører 3C modellen. Autonomi blir av Deci & Ryan (1985) og STD modellen sett på som en av tre (kompetanse og relasjon) grunnleggende psykologiske behov som må være tilstede for at en skal trives og ha psykologisk velbehag. Temaet består av tre underkategorier (spørsmål) der trenerne skal beskrive og sette «score» fra 1-10 på hvor mye de involverer sine utøvere i forskjellige faser av idrettskonteksten.

a) På en skala fra 1-10, i hvilken grad involverer du utøverne dine i målsetningsarbeidet? Hvorfor?

Trenerne i denne undersøkelsen var opptatt av å la sine utøvere være med å bestemme både kortsiktige og langsiktige mål. Gjennomsnittlig svarte de individuelle trenerne 8,4 (skala 1-10) på hvor viktig de følte at sine utøvere ble involvert i målsetningsarbeidet. Like over svarer lagtrenerne 8,6 i gjennomsnitt. Trenerne fortalte at de prioriterte dette fordi utøverne måtte ha eierskap til egne mål for at motivasjonen til å oppnå disse målene skulle være tilstede.

b) På en skala fra 1-10, i hvilken grad involverer du utøverne dine i treningsplaneleggingen?

I motsetning til spørsmål på målsetningsarbeidet der trenerne svarte relativt likt, var det i treningsplanleggingen stor forskjell mellom individuell idrett og lagidrett. De individuelle trenerne følte i stor grad at de involverte sine utøvere i treningshverdagen (GJ= 7). Lagtrenerne involverte utøverne mye mindre i planlegging av treningsopplegg (GJ = 3,4).

Lagtrenerne nevnte to ulike grunner til hvorfor deres utøvere deltok lite i treningsplanleggingen. A) Det er for mange utøvere i gruppen. Det er for tidskrevende, og for vanskelig å ta hensyn til en stor gruppe når en skal planlegge treningen. De forteller at det uansett vil være ulike meninger om hvordan til skal gjøres. B) Kompetanse. Flere av trenerne (både i individuell og lag) mente at utøverne ikke hadde den kompetansen som måtte til for å kunne bestemme hvordan treningshverdagen skulle være.

c) På en skala fra 1-10, i hvilken grad jobber du aktivt med å utvikle utøvernes selvstendighet i trenings- og kampsituasjoner?

Trenerne i denne undersøkelsen jobbet over gjennomsnittet aktivt med å utvikle utøvernes selvstendighet. Det var ingen forskjell mellom individuell, - eller lagidrett (GJ= 7,2). «Trener 5 indiv.» forklarte dette godt:

«Det tror jeg er noe grunnleggende i kulturen på hvordan vi arbeider her. Det å forstå hvorfor du må trene noe og hvor mye du må trene på det. Dette er veldig viktig for å gjøre dem selvstendige. Jeg tror dette er viktigere i mindre idretter, å være selvstendig for å kunne nå opp til toppen. Det at de er selvstendige og ikke minst at de er klar over hva som må til for å bli best»

4.5 Relasjon ut i fra nivå

Med relasjon ut fra nivå, menes ferdighetsnivå (topp & breddeidrett) og aldersnivå/trinn. I denne undersøkelsen kom det frem flere likheter og ulikheter i relasjonen ut ifra nivå.

Det kom blant annet frem at trenere som hadde yngre utøvere, hadde større vansker med kommunikasjon. I tillegg hendte det oftere at det var dårlig forståelse for hva som ble sagt, og det kunne lettere oppstå misforståelser sammenlignet med eldre utøvere. Videre fortalte også de samme trenerne at de yngste sjeldent kom med innspill og synspunkter om det som skulle skje i trening og konkurransesituasjoner.

Juniortrenere var i stor grad opptatt av å vise at de brydde seg om sine utøvere. Det var viktig for dem å tenke på hele personen og ikke kun utøveren. Det ble forklart med at de hadde et like stort ansvar for å forme og utvikle personen som å utvikle ferdigheter i idretten. Avslutningsvis var det tegn som tilsa at trenere på høyt ferdighetsnivå stolte mer på sine utøvere enn det trenere på lavere ferdighetsnivå gjorde. De hadde større tro på at utøverne gjennomførte det de skulle til enhver tid

4.6 Subjektive forhold og påvirkning på relasjonen

Ut fra det datamaterialet som ligger til grunn, ser det ut som at utdanning, kompetanse og erfaring har påvirkning på visse faktorer innenfor en trener/utøver relasjon.

«Trener 5 indiv.» (Internasjonalt nivå som utøver) på spørsmål om han føler seg kompetent:

«Jeg føler meg kompetent. Dette har sin bakgrunn i at jeg har en bakgrunn som utøver samt den inngående kjennskapen jeg har til idretten».

«Trener 1 lag»: (Erfaring som utøver på lavere nivå)

«Det er jo ikke alt jeg kan like godt. Jeg har jo mine spesialområder og andre har sine. Da prøver jeg å ikke svare og ikke gjøre noe som jeg ikke helt kan. Da kan jeg høre med noen andre»

Erfaring og utdanning hadde for en trener (trener 3 indiv) også endret hvor mottakelig han var for innspill fra sine utøvere. I starten av sin trenerkarriere var han autoritær og brukte oftest instruksjon som metode. Dette gjorde også at han ofte gikk i forsvarsposisjon når utøverne kom med innspill på treningsopplegg. Erfaringen han har opparbeidet seg har gjort at han er mer trygg på seg selv. Dette har igjen gjort at han har blitt mer åpen for innspill og at han møter utøverne på en hyggeligere måte, noe som gjør at utøverne oftere kommer med innspill.

5. DISKUSJON

Formålet/ hovedmålet med denne studien var å finne ut om trenere i individuelle idretter og trenere i lagidrett hadde et likt syn på viktigheten av en tett relasjon til sine utøvere. Studien ønsket å undersøke hva de respektive trenerne vurderte som viktige momenter for å bygge en tett relasjon, skape god trivsel og prestasjonsutvikling i sin utøvergruppe. Hensikten var å finne ut om trenere i lagidrett hadde en like tett relasjon til sine utøvere som trenere i individuelle idretter, eller om det er store forskjeller mellom idrettene (eventuelt hva som er forskjellene).

Studien skulle også avdekke eventuelle likheter eller ulikheter i relasjonen mellom trenere og utøvere ut i fra hvilket alderstrinn og ferdighetsnivå de konkurrerte på. Videre ønsket en å se nærmere på om alder, bosted, kompetanse, utdanningsnivå og erfaring har hatt noen innvirkning på relasjonsbyggingen mellom trener og utøver.

Det har i denne studien blitt tatt utgangspunkt i 3C modellen og «self determination theory» (SDT) for å karakterisere hva som kjennetegner en god trener /utøver relasjon (Deci & Ryan, 1985; Jowett & Ntoumanis, 2004). I diskusjonsdelen vil det trekkes fram de viktigste funnene i studiet av de ti trenerne. Denne informasjonen vil bli drøftet og sammenlignet med SDT-teorien og 3C modellen for å avdekke om det treneren tenker å gjøre, samsvarer med det modellene skisserer som optimalt. (Det vil bli trukket frem likheter og forskjeller mellom lagidrett og individuelle idretter og diskutert hva som kan være årsaken til disse).

5.1 Relasjon mellom trener og utøver

Et god trener/ utøver relasjon er svært viktig for at trenere skal kunne utvikle et stimulerende partnerskap og legge grunnlaget for en optimal utviklingsarena. Hvis en trener klarer å skape en god relasjon til sine utøvere, vil det ha en signifikant innvirkning på kvaliteten i treningsprosessen, utøverens tilfredshet og prestasjoner (Enoksen et al., 2014).

Closeness, commitment og complementarity blir i 3C modellen karakterisert som de tre faktorene som må være tilstede for å skape en god trener/utøver relasjon (Jowett & Ntoumanis, 2004). I henhold til SDT er relasjon i tillegg til autonomi og kompetanse, beskrevet som de tre psykologiske behov som avgjør en utøvers tilfredshet og motivasjon (Ryan & Deci, 2002)

I de neste delene vil det bli diskutert nærmere hva utsagnene til de individuelle trenerne og lagtrenerne (og ut fra nivå) forteller oss om deres evne til å praktisere closeness, commitment og complementarity i veiledningsprosessen, samt deres evne til å tilfredsstille utøvernes

opplevelse av autonomi. I tillegg vil kapitelet 5.2 legge vekt på om subjektive forhold som alder, bosted, erfaring, utdanning og kompetanse har innvirkning på relasjonen.

5.1.2 Closeness i treningsprosessen

Closeness i trener/utøver relasjonen betyr å stå emosjonelt nær hverandre. For at en skal kunne skape et tett bånd mellom trener og utøver, må en ifølge 3C modellen kunne stole på hverandre, like hverandre, føle seg verdsatt og føle at en blir tatt vare på (Jowett & Ntoumanis, 2004). Gjennom de spørsmålene som tok for seg closeness i denne studien, forsøkte en å fange opp informasjon om de overnevnte faktorene. (Med spørsmål som gikk på om trenerne likte, stolte på, følte tillit, følte seg nær og forpliktet til sine utøvere).

Samtlige trenere i denne studien, uavhengig om det var lagtrenere eller individuelle trenere, svarte at de likte sine utøvere, følte seg forpliktet ovenfor sine utøvere og mente det var viktig at utøverne hadde tillit til dem som trener. Dersom disse beskrivelsene ble opplevd tilsvarende fra utøvernes side, vil dette være et forhold som støtter opp om utøvernes behov for relasjon. I studien til Becker (2009) ble utøveres opplevelse av treneren studert, og det kom frem at relasjonen var profesjonell men samtidig personlig. Flere av disse utøverne fortalte at treneren var en venn i tillegg til å være trener. Det å like utøverne, og føle nærhet til dem, er således et viktig fundament for at det skal oppstå et godt samarbeidsklima og for å få et forhold til å fungere. Hvis en i utgangspunktet ikke liker hverandre, blir det vanskelig å få en god kjemi, et tett og godt samarbeid og bygge en god relasjon. Ettersom trenerne i dette studiet forklarer at de liker sine utøvere, legger dette til rette for at en kan skape et godt samarbeid, med en tett oppfølging og et stimulerende motivasjonsklima (Enoksen et al., 2014).

Flere av de individuelle trenerne nevner at idretten deres stiller krav til nærhet i treningshverdagen. Idretter som blant annet turn og bueskyting er helt avhengig av at utøverne føler seg trygge på treneren og tørr å slippe dem tett på. Hvis nærheten mellom trener og utøver i en slik situasjon hadde manglet, ville dette vært totalt ødeleggende for det de drev på med. Dette kan handle om alt fra å fortelle om følelser og tanker en har når en skyter med buen, til å fortelle om eventuelle skader en har. En utøver i turn som ikke føler seg trygg på treneren, kan for eksempel bli redd når treneren skal stå som sikring under utførelse av en øving.

Selv om samtlige trenere i studien mente de var nære sine utøvere, var det blant lagtrenerne forskjell i hvor stor nærhet de hadde til sine utøvere. Det kom blant annet frem at noen utøvere var lettere å komme tett innpå fordi de hadde flere felles interesser og dermed slapp deg lettere inn. Dette er naturlig ettersom noen utøvere kan være mer forsiktige, tilbaketrukne og sjenerte.

Ikke alle gir like mye av seg selv, og derfor kan det føles tyngre og mer arbeidsomt å komme nær noen, enn andre. To trenere nevnte også at det var lettere å komme nær gutter (samme kjønn). Dette hadde sammenheng med at de ofte følte å ha mer til felles. Tidligere forskning av Enoksen et al. (2014) tilsier at ved å jobbe tett sammen over tid, vil trenere og utøvere skape signifikante forhold og bli involvert i hverandres liv, både på utsiden og innsiden av idrettskonteksten. De to trenerne som nevnte at det var lettere å komme tett innpå utøvere av samme kjønn, nevnte også at de over tid opplevde å få like god kontakt med det motsatte kjønn. Dette mente de hadde sammenheng med at jenter gjerne brukte lenger tid på å åpne seg og fortelle om sine følelser. Videre peker Enoksen et al. (2014) på at når en blir kjent med utøvere på det personlige plan, fremmer dette evnen til å relatere seg til utøverne. Dermed oppnår de å få deres oppmerksomhet, og kan behandle dem på en måte som imøtekommer deres behov.

Selv om vi ser mange likheter mellom lagtrenere og individuelle trenere når det gjelder å praktisere closeness i veiledningsprosessen, kommer det allikevel frem en tydelig forskjell mellom de to trenergruppene. Det å kunne stole på hverandre er som nevnt ovenfor, en viktig faktor for at en skal kunne stå emosjonelt nær hverandre (closeness) og skape en god trener/utøver relasjon (Jowett & Ntoumanis, 2004). I en tidligere undersøkelse av Dieffenbach et al. (1999), rapporterte utøvere at gode trener/utøver relasjoner var avhengig av evnen trener og utøver hadde til å stole på hverandre.

Av de individuelle trenerne i denne studien, stolte fire av fem på samtlige av sine utøvere. Den femte treneren stolte på alle sine utøvere utenom en, hun hadde en tendens til å endre på treningsopplegget uten å diskutere med treneren på forhånd. Lagtrenerne mente derimot at de ikke stolte på alle sine utøvere, og svaret flere av de kom med var; «både ja og nei». Med dette mente lagtrenerne at de stolte på noen, mens de ikke kunne stole på andre. De avgjørende faktorene for om de stolte på en utøver eller ikke var; seriøsitet, målsetting, og kjennskap til utøverne. Av de fem lagtrenerne var det kun en som stolte fullt ut på sine utøvere. Flere av lagtrenerne stolte ikke på at utøverne ville gjennomføre det de skulle hvis de selv ikke var tilstede. De så for seg at det kunne bli gjort andre ting fremfor det som var planlagt. For eksempel nevnte en trener i fotball (trener 5 lag) at han forventet at det skulle gjennomføres løpetrening i ferier. Dette visste han at flere ikke gjennomførte slik de skulle. En annen trener (trener 3 lag) mente at hvis han ikke var tilstede på feltet, ville utøverne gjøre andre ting enn det de hadde fått beskjed om.

Mønsteret som trer fram er at utøvere på lavere *nivå* (breddenivå) og utøvere som har lave ambisjoner, er de utøverne lagtrenerne ikke stoler like mye på. Videre kan en trekke frem at

trener «4 lag» som var den eneste lagtreneren som stolte på sine utøvere, hadde ansvar for elite junior spillere i fotball. Dette er gjerne spillere som har ambisjoner om å nå langt i sin idrett, og mål og seriøsiteten gjenspeiler da gjerne deres ambisjoner. Det er grunn til å anta at spillere med lavere ambisjoner og lavere motivasjon for oppnå sine mål, lettere kan sluntre unna oppgaver og ikke gjøre det de har fått beskjed om, hvis treneren ikke er tilstede.

Hvis kun ambisjoner var grunnen til at lagtrenerne ikke stolte på sine utøvere, hvorfor er det da slik at alle de individuelle trenerne stolte på sine utøvere? De fem trenerne i individuelle idretter har også utøvere på forskjellige nivå, noen er på breddenivå, mens andre er trenere i toppidretten. I individuelle idretter er det som regel mindre grupper og færre utøvere. Dette gjør at treneren kan bruke mer tid på hver enkelt utøver. Dette gir igjen mulighet for en tettere oppfølging, og en vil kunne ha mer tid til å bygge opp signifikante relasjoner (Horn et al., 2010). Lorimer & Jowett (2010) har også dokumentert at trenere og utøvere i individuell idrett, oftere er enige og samkjørte, sammenlignet med trenere og utøvere i lagidrett. Når en i felleskap har samme tankegang og arbeider mot de samme målene, kan dette være styrkende for relasjonen til hverandre. Flere av lagtrenerne i denne studien nevnte på spørsmål om nærhet, at de ikke kom like nær alle, på grunn av tiden de hadde til rådighet. Tid med hver enkelt og den konstante nærheten en får i individuelle idretter er gjerne det som gjør at individuelle trenere stoler mer på sine utøvere. De vil ha mer tid til å bli kjent med hver enkelt utøver, både på innsiden og utsiden av idretten. Dette mener Enoksen et al. (2014) er viktig for å skape gode relasjoner og for å øke empatien mellom trener og utøver. Lagtrenerne nevnte at «kjennskap til utøverne» var noe som var viktig for at de stolte på dem. Tillit, og det å stole på noen, er ikke noe som oppstår ved første møte med en person. Dette er noe som må stimuleres over tid når en lærer å bli kjent med hverandres verdier og normer.

Oppsummering Closeness

Oppsummeringsvis kan en si at det er flere fellestrekk mellom lagtrenerne og individuelle trenere når det kommer til evnen å praktisere closeness i en trener/ utøver relasjon. Grunnleggende ting som å like, føle seg nær og forpliktet til sine utøvere er faktorer som både de individuelle trenerne og lagtrenerne mener de besitter. Likevel ser det ut som om lagtrenerne har større vanskeligheter med å komme så tett på sine utøvere som det de har et ønske om. Dette begrunnes med at gruppestørrelsen er stor, og tiden en har til disponering er for liten til å få følge alle like tett. Den største forskjellen i å praktisere closeness er dog når det kommer til å kunne stole på sine utøvere. Her er det tydelig at individuelle trenere stoler mer på sine utøvere, sammenlignet med lagtrenerne. Ambisjoner hos utøverne, gruppestørrelse, tett oppfølging/ tid

og felles tankegang ser ut til å være nøkkelord for å kunne beskrive hvorfor lagtrenerne i denne studien stoler mindre på sine utøvere enn de individuelle trenerne.

5.1.3 Commitment i treningsprosessen

I relasjonen mellom trener og utøver vil trenerens evne til å praktisere commitment ha innvirkning på graden av forpliktelse, engasjement og gjennomføringsevne i trenings,- og coachingprosessen (Jowett & Ntmoumanis, 2004). Commitment kan sådan handle om treneren og utøveren sin intensjon om å fortsette deres idrettslige forhold (Ibid.). For å beskrive forpliktelsen og engasjementet til trenerne, ble de spurt om hvordan de kommuniserte med sine utøvere, om de var enige med deres synspunkter, om de forstår hverandre godt og hvordan de jobber med å opprettholde relasjonen over tid.

På spørsmål som omhandlet trenerens engasjement og forpliktelse (commitment) ovenfor sine utøvere, fantes det flere likheter mellom lagtrenerne og individuelle trenere. På spørsmålene; *a) om de var enige i utøvernes synspunkter, b) om de følte at de selv og utøveren forsto hverandre og e) hvordan de jobber med å opprettholde relasjonen over tid, og hva som var intensjonen med det*, kom lagtrenerne og de individuelle trenerne frem til de samme svarene.

Trenere forklarte at situasjonen var bestemmende for om de var enige i utøvernes synspunkter. Selv om de ikke alltid var enige med dem, var alle klare på at det var viktig å høre på hva utøverne hadde å si, slik at de skulle føle seg hørt og inkludert. I Beckers (2009) sin studie som tok for seg utøverens oppfattelse av treneren, kom det frem at samtaler og det å lytte til utøverne var en god egenskap hos en trener, og et viktig fundament for å bygge en god relasjon. De forklarte videre at hvis de hadde etablert en god relasjon, kunne de snakke med treneren sin om nesten alt, både om idretten og privatlivet. Ved å være åpne for å snakke med og samtidig være gode lyttere, skapte dette en god atmosfære for utøverne. Jowett (2005) fastslår at trenere som åpner opp for samtaler og har en åpenhet relatert til utøvernes daglige gjøremål, har lettere for å kunne utvikle en god trener/ utøver relasjon.

Trenere i denne studien var enige om at de ikke alltid var enige i utøvernes synspunkter. Det kan tenkes at det kommer fram mange forskjellige synspunkter i løpet av en dag. Det er derfor ikke unaturlig dette kan føre til at det oppstår uenigheter mellom trener og utøver. På bakgrunn av at trenerne i denne undersøkelsen understreker at de alltid lytter til utøvernes innspill, vil de ifølge Becker (2009); Jowett (2005) ha større mulighet for å skape gode relasjoner til sine utøvere. Dette avgjøres på grunnlag av trenerens ønske om personlig kontakt og ta seg tid til å få utøverne til å føle seg hørt og inkludert i treningsprosessen. Ved at trenerne lytter til og

snakker med utøverne sine, vil utøverne ha en oppfattelse av at treneren bryr seg om mer enn bare utfallet av deres idrettslige prestasjoner (Becker, 2009). Dermed vil de oppleve at trenerne ønsker at de skal lykkes i idretten og ha det bra på det personlige plan. Dette vil igjen kunne føre til at utøverne har ønske om å prestere og yte mer (Ibid.).

Som nevnt tidligere var det heller ingen forskjeller mellom lagtrenere og individuelle trenere når det kom til deres oppfatning av om hvorvidt begge parter forsto hverandre. Forståelsen for hverandres spesielle situasjon er viktig for å kunne kommunisere bra og utvikle en felles forståelse for hva en driver på med og for å kunne trekke i samme retning. I motsatt fall vil en dårlig forståelse for hverandres behov og mangelfull kommunikasjon virke negativt for å bygge en god relasjon (Jowett & Ntoumanis, 2004). Trenerne mente at det som regel var god forståelse mellom dem og utøverne. Hvis det oppsto misforståelser, ble det fort rettet opp i.

Selv om det ikke kommer frem forskjeller mellom lagtrenere og individuelle trenere på spørsmål a) om trenerne er enige i utøvernes synspunkter og b) om de føler de selv og utøveren forstår hverandre, så kommer det frem forskjeller i forhold til *nivå*. Yngre utøvere har lettere for å misforstå og kommer med generelt få synspunkter (aldersnivå). «Trener 4 indiv» som er trener for unge turnutøvere, forklarte at de yngste utøverne har en tendens til å misforstå det de holdt på med. Selv om de misforstod var han imidlertid overbevist om at deres synspunkter var viktige, fordi hvis de var på ville veier, var det noe galt med kommunikasjonen. Videre forklarte han at han kan gi beskjeder om ting som må gjøres eller endres på, men at det samme kan skje igjen uansett hvilken beskjed du gir. «Trener 2 indiv.» som er trener for en blandet gruppe med unge og eldre utøvere (opp til 20 års alder), forklarte også at utøverne ikke alltid forsto hva han mente. Han begrunnet dette med at han hadde vært på et høyt nivå selv, og at han gjerne kunne kjenne igjen når ting følte riktig. Dette nivået har disse utøverne ikke kommet opp på enda, og derfor kan det gjerne gå litt tid til å utvikle et språk der en kan forstå hverandre bedre.

Kommunikasjon blir i 3C modellen trukket frem som viktig for å beskrive treners og utøvers engasjement og forpliktelse (commitment). Med en lett og god kommunikasjon hvor en kan snakke om alt fra trening til privatliv, vil en bli sterkere knyttet til hverandre og kan dermed utvikle en sterkere relasjon (Jowett, 2005; Becker, 2009; Enoksen et al., 2014).

De individuelle trenerne i denne studien svarer at de føler de har en god kommunikasjon og at de får kommunisert nok med sine utøvere. De føler at de blir forstått og at de forstår sine utøvere (sps. C og D). Dette mener de er noe de bygger opp over tid ved å stille spørsmål og gi forklaringer på forskjellige måter. Lagtrenere derimot er mer splittet når de skal forklare

hvordan kommunikasjonen fungerer med utøverne. Et flertall av trenerne sier at det er vanskelig å få kommunisert nok med alle ettersom det er så mange å konsentrere seg om. Tiden de har til rådighet med hver enkelt utøver er også avgjørende for hvor bra kommunikasjonen blir.

«Trener 1 lag» forklarer at erfaringen han selv har på et område, er avgjørende for hvor godt han greier å forklare og kommunisere et budskap/ feedback eller en arbeidsoppgave. I en situasjon der han har lite erfaring, kan dette ha innvirkning på hvor presist og konkret han greier å forklare hva som skal gjøres. Videre mener «trener 3 lag» at det er vanskelig å finne et nivå der en kommuniserer bra med alle i gruppen. Han forklarer dette med at hvis en legger seg på et lavt nivå, vil dette bli kjedelig og lite stimulerende for de beste. Hvis han derimot legger seg på et høyt nivå, vil det blir uforståelig for andre. Derfor mener han det er en vanskelig balansegang og treffe alle hver gang. «Trener 5 lag» mener at en må tilpasse seg måten en kommuniserer på til den utøveren en prater til. Dette er ifølge Chelladurai (1990) beskrivende for en dynamisk treneratferd, der en trener tilpasser seg de ulike situasjonene og behovene til medlemmene i gruppen/ laget. Ved å tilegne seg en dynamisk lederatferd vil en kunne utvikle et sterkere forhold til hver enkelt utøver fordi de blir stimulert etter sitt behov og nivå (Ibid.).

Lagidrett har ofte store grupper med spillere som kan være svært forskjellige. De har gjerne ulike ferdigheter, behov og ønsker. Dette gjør at en som trener må variere sin atferd og tilpasse seg etter de forskjellige situasjonene som oppstår for å kunne tilfredsstille utøvernes behov og ønsker (Enoksen et al., 2014). For å få frem sitt budskap til hele laget, må mye av kommunikasjonen foregå i plenum i treningshverdagen. For en trener det ganske krevende å få kommunisert med alle og fulgt opp hver enkelt i løpet av en trening. Dette kan være en av årsakene til at lagtrenere føler at kommunikasjonen fungerer dårligere med sine utøvere. En mulig løsning på problemet er ifølge «trener 2 lag» å rullere på hvem av utøverne en fokuserer på de enkelte treningsøktene. En kan plukke ut fem til ti utøvere på hver trening som får ekstra fokus og individuelle tilbakemeldinger. Da vil en få kommunisert med alle på et personlig plan i løpet av en treningsuke. «Trener 2 lag» sier at treneren er nødt til å være villig til å bruke mye tid og være særdeles strukturert for at dette skal virke positivt. Hvis en ikke har en bra strukturert plan om å rekke over alle, kan det ende med at noen får mer fokus enn andre.

«Trener 4 lag» har et mer kynisk forslag til hvordan en skal få kommunisert nok med utøverne. Han har en oppfatning av at en fokuserer mest på de beste, og at de ofte får mer tips og veiledning enn det de nest beste gjør. En slik måte å gi sin kommunikasjon på er trolig ikke å foretrekke fordi den er lite inkluderende og er bare til fordel for noen få. Det kan også tenkes at hvis utøverne ser at treneren favoriserer noen få, vil dette kunne føre til mistriivsel og

amotivasjon, som SDT beskriver som fullstendig mangel på motivasjon (Ryan & Deci, 2002). De resterende utøverne vil gjerne føle seg mindre verdsatt, og føler at treneren ikke bryr seg om dem hvis de får lite tilbakemeldinger og fokus fra trener. Det er også slik at de som er best i ung alder, ikke nødvendigvis er de som er best når en blir eldre. Utviklingen hos barn og ungdom skjer i forskjellig tempo, og noen utvikler seg senere enn andre. Med kun å fokusere på de som er best i ung alder, vil en kunne miste de potensielle spillerne som kunne tatt steget opp ved senere anledning (Augustini & Trabal, 1995).

Til slutt er det verdt å nevne at alle utøvere er forskjellige, og at de har forskjellige knapper som må «trykkes på» for å bli motivert. En treners atferd kan stimulere en utøver, men igjen være helt feil for en annen. Det samme blir det med kommunikasjonen fra trener. Noen utøvere liker å få hyppige beskjeder, tilbakemeldinger og ros fra trener. Andre utøvere kan bli forstyrret hvis de får tilbakemeldinger av trener på trening eller i kamp. De kan dermed miste fokus og selvtillit. Ifølge Chelladurai (1990) sin ledelsesmodell vil utøverne erfare optimale prestasjoner og tilfredshet hvis trenerens atferd gjenspeiler det utøverne selv foretrekker. Balansegangen mellom situasjonelle krav og utøvernes egenskaper og behov blir det som danner den optimale lederatferden (Ibid.). Det blir altså trenerens oppgave å finne ut hvem som bør stimuleres av hva og tilpasse seg utøveren sin situasjon.

Oppsummering commitment

En finner flere fellestrekk når det gjelder å identifisere trenerne sin evne til å praktisere commitment. Trenerne er samkjørte om at de ikke alltid er enige med utøvernes synspunkter. Selv om de ikke alltid er enige, er de opptatt av å lytte til hva utøverne har å si for at de skal føle seg brydd om og inkludert. Det kommer også frem at trenerne føler det er en god forståelse mellom dem og utøverne. Forskjellen mellom de individuelle trenerne og lagtreneres evne til å praktisere commitment går på kommunikasjonen med utøverne. De individuelle trenerne føler de har en god kommunikasjon med utøverne sine og at alle får sin del. Det er tydelig at lagtrenerne har større vanskeligheter med å ha god nok kommunikasjon med alle sine utøvere. Flere nevner at med store grupper, er det vanskelig å gi tilstrekkelige tilbakemeldinger og beskjeder til alle i løpet av den tiden de har til rådighet. Her kan en se likhetstrekk med de forskjellene som kom fram i praktisering av closeness, der lagtrenerne også mente de hadde vansker med å komme nær samtlige av sine utøvere. I den sammenheng ble gruppestørrelse og tid nevnt som to av de faktorene som var avgjørende for at de ikke nådde fram til alle. En mulig måte å løse tidspresset på er at en velger seg ut noen få utøvere på hver økt som får ekstra fokus og tilbakemeldinger. Ved å rullere etter hver økt, vil en være tryggere på at alle får en god

oppfølging og at det ikke er de samme en prater med hver eneste gang. Samtidig kan en også kommunisere på en slik måte at en stimulerer hver enkelt så mye som mulig. Dette kan treneren få til ved å bruke en dynamisk treneratferd der han/hun tilpasser seg etter hva som trigger utøverne og etter deres personlige behov (Chelladurai, 1990)

Selv om det ikke var noen forskjeller mellom individuell idrett og lagidrett når det gjaldt evnen til å forstå hverandre, og hvorvidt trenerne var enige i utøvernes synspunkter, var det forskjell mellom aldersnivå. Yngre utøvere hadde lett for å misforstå treneren og noen ganger hadde de følelsen av å snakke for tomme ører. De kunne heller ikke si om de var enige med utøvernes synspunkter, på grunn av mangel på dem. De trenerne som hadde ansvar for de yngste utøverne, mente at deres mangel på innspill hadde sammenheng med at de ikke var på et nivå der de har kunnskap eller innsikt nok til å gjøre dette. Det kan tenkes at de minste barnas kognitive utvikling ikke er kommet langt nok til at de kan uttrykke meninger og synspunkter.

5.1.4 Complementarity i treningsprosessen

Complementarity beskriver evnen partene har til å samarbeide med hverandre i relasjonen. For at det skal være et godt samarbeid spesifiserer Jowett & Ntoumanis (2004) at det må være tydelige rolleavklaringer. Trener og utøver har gitte oppgaver og støtter hverandre. Hvis det er et effektivt og godt samarbeid mellom trener og utøver, kan en bruke all sin energi mot å utvikle seg og nå de målene som er satt. Et godt samarbeid blir sådan viktig fordi det skaper tillit og åpenhet, noe som også påvirker relasjonen (Ibid.). Flere av spørsmålene under complementarity ble fremstilt som påstander trenerne skulle svare på; a) tror du begge arbeider godt nok for å nå de målene dere har satt, b) når jeg coacher min atlet, føler jeg meg kompetent, c) føler jeg meg interessert, d) klar for å gjøre mitt beste, e) føler jeg meg mottakelig og lydhør, var spørsmål som skulle belyse trenernes evne til å praktisere complementarity.

Evnen trener og utøver har til å samarbeide med hverandre (complementarity), er den delen av 3C modellen det er størst enighet mellom individuelle trenere og lagtrenere, samt likheter ut fra nivå. Dette har nok sin bakgrunn i at flere av temaene de blir spurt om, er grunnleggende for at de er trenere uansett idrett eller nivå. Spørsmål c) føler jeg meg interessert & d) klar for å gjøre mitt beste, er eksempel på slike grunnleggende spørsmål. Hvis en som trener ikke har interesse for det en driver med, kan det tenkes at en i utgangspunktet ikke ville valgt å bli trener. Dersom en er uinteressert, og har lav grad av motivasjon, kan det også tenkes at det ville hatt en negativ påvirkning på atferden.

Videre kom det heller ikke frem noen forskjeller i svarene mellom individuell og lagidrett når trenerne ble spurt om; e) føler jeg meg mottakelig og lydhør & f) tilegner jeg meg en vennlig holdning og innstilling. I spørsmål e) kommer det frem mange likheter med commitment og spørsmålet; a) om trenerne var enig med utøvernes synspunkter. Trenerne i studien poengterte blant annet viktigheten av å lytte til utøverne, og høre på hva de har å si. Dette gjorde de for at utøverne skulle føle seg brydd om og inkludert. Det å lytte til utøverne, samt hyppige samtaler ble i Beckers (2009) sin studie beskrevet som det utøverne selv mente var viktige egenskaper hos en trener. Disse egenskapene hos en trener, kan skape en god atmosfære der en kan bygge åpenhet og tillit rundt seg og sine utøvere. Ved å lytte til og snakke om eventuelle problemer eller andre ting utøverne ønsker å ta opp, skaper en et grunnlag for økt forståelse og samarbeid, der utøverne føler at trenerne er opptatt av deres beste. Ved å vise at en bryr seg om utøvernes beste, vil det kunne øke deres motivasjon og deres ønske om å yte det lille ekstra. Motsatt vil mangel på medlidenhet, åpenhet og innelukket atferd fra trener virke svært dempende på relasjonsbyggingen. Disse usosiale trekkene er ifølge Molinero, Salguero et al. (2006) de mest negative personlighetstrekkene hos en trener, og kan være en årsak til at utøvere dropper ut av idretten.

De individuelle trenerne tror at når deres utøvere først har satt sine mål (spørsmål a), så arbeider begge parter godt nok for å nå disse målene. Her kan en se forskjell mellom idrett på individuelt nivå og lagnivå ettersom lagtrenerne ikke hadde troen på at alle deres utøvere arbeidet godt nok for å nå de målene som var satt. «Trener 1 lag» mente at for noen var det lett å snakke om mål, og lett å sette dem. Det var dog ikke alltid slik at disse målene samsvarte med arbeidet som utøveren la ned i treningen. Om en utøver når sine mål avgjøres av flere ulike faktorer. Her spiller blant annet utøverens motivasjon, ambisjoner, seriøsitet, gjennomføringsevne og personlighet inn og er avgjørende for om en når sine mål. «Trener 5 lag» mener at i et lag er det ofte spillere med ulike agendaer. Noen er unge og har ambisjoner, andre er gamle og erfarne.

Når en har et stort mangfold i en spillergruppe, blir det nødvendig med personlige mål, og ikke bare lagmål. Da kan hver enkelt utøver gå inn i seg selv og finne ut hva de vil bli bedre på, og avklare hvilke mål de vil oppnå i den idretten de driver med. Det må bli utøverens ansvar å finne ut hva han/ hun vil med idretten. Treneren kan ikke være den som tenker og avgjør for dem. Hvis utøveren har utarbeidet et mål etter eget ønske, vil dette dessuten skape større eierskap og forpliktelse, noe som gir større sjanse for at utøveren faktisk arbeider hardt nok mot det målet en har satt seg (Murray et al., 2010). Er målet lavt, vil innsatsen gjerne gjenspeile målet, og motsatt. Videre blir spørsmålet om det laget en spiller på, er det rette for utøveren.

Hvis målet er å ha det gøy med venner i fotballen, vil det være unaturlig å være på et lag med spillere som har ambisjoner om å være i toppsystemet, eller på et lag som satser på å skape utvikling.

Årsakene til at samtlige trenere på individuelt nivå tror deres utøvere legger ned nok arbeid for å nå sine mål, mens lagtrenere ikke tror det, kan være mange. Ettersom det bare er ti trenere i denne studien, kan dette bero på tilfeldigheter. Det kan likevel tenkes at gruppestørrelsen i lagidrett, hvor det finnes mange forskjellige personligheter som blant annet «trener 5 lag» også nevner. Det kan også tenkes at flere utøvere i lagidrett setter seg mål som de egentlig ikke har ambisjoner om å nå, og innsatsen blir deretter. En utøver kan for eksempel være redd for å miste plassen på laget hvis han forklarer til treneren at han ikke har store ambisjoner som utøver. Gruppens mål og ambisjoner kan også være høyere enn det noen få av utøverne har. Likevel kan den samme utøveren sette seg høye mål kun for å få mulighet til å spille med en av sine venner. En annen fordel individuelle trenere har, er at de i større grad har mulighet for å følge med hver enkelt utøver når de er på trening, og kan gi fyldige tilbakemeldinger (Horn et al., 2010). At de kommer tettere på sine utøvere, er ikke til å legge under en stol. Det kan derfor tenkes at individuelle trenere har mer tid og større kapasitet til å følge opp den enkeltes mål og tilrettelegge treningen deretter.

Nivå ser ut som om det kan ha påvirkning på trenerens atferd i form av mottakelighet (spørsmål e) og holdning/ innstilling (sps. f). «Trener 3 lag» som er trener på senior breddenivå, nevner for eksempel at han ikke kan bruke mye av det utøverne kommer med, fordi det ofte er merkelige innspill. Videre forklarer samme trener at han ofte må bruke en streng tone og «kjefte litt» for at utøverne skal fungere i trenings,- og kampsituasjoner. At utøverne kommer med merkelige innspill, vitner til liten grad av kompetanse og forståelse. Dette kan skape diskusjon om utøverne har fått nok selvstyring og om de subjektive opplevelsene sett i forhold til autonomi har blitt vektlagt i tidligere år. Opplevelse av selvbestemmelse, medvirkning og regulering av egen atferd, vet vi er viktig for å fremme den indre motivasjonen, kunnskap, utvikling og tilfredsheten hos utøverne (Ryan & Deci, 2002). Treneren nevner selv at han ofte bruker en strengere tone, og at han som oftest tar egne beslutninger uten påvirkning fra utøverne. Dette er beskrivende for en autoritær lederstil som ikke fremmer indre motivasjon, autonomi og utviklingen av selvstendighet. En kontrollerende atferd der en tar beslutninger på egenhånd uten å diskutere med utøverne, kan heller ikke tenkes å være fremmende for å utvikle tette og gode samarbeid. Mange trenere sin grunnfilosofi kan være at de skal være autonomistøttende i møte med sine utøvere. Det er likevel slik at en ikke alltid fremstår og

oppfattes slik en prøver. I idretten kan en trener være avhengig av at utøverne skal prestere, og det kan til tider skape et høyt stressnivå. Dette kan da gjøre at en velger å benytte seg av en kontrollerende atferd fremfor å være autonomistøttende. Forholdet mellom trener og utøver er gjensidig, og handlingene dem imellom kan påvirke hverandre (Jowett & Ntoumanis, 2004). Utøvernes motivasjon og atferd kan derfor påvirke om trenerens lederstil blir autonomistøttende eller ikke. I tillegg til å bli påvirket av utøvernes atferd og motivasjon, kan en treners lederstil påvirkes av to andre faktorer; trenerens personlige orientering, og selve treningskonteksten (Mageau & Vallerand, 2003).

Trenerens tilbakemeldinger i denne studien, tyder på at *nivået* de konkurrerer på, kan ha hatt påvirkning på hvor hardt både trener og utøver arbeider for å oppnå sine mål. Dette kan begrunnes med at trenere på et høyt ferdighetsnivå ofte har klarere målsetninger og er mer opptatt av å følge dem opp. «Trener 4 lag» som er trener på junior elite nivå, forklarer blant annet at de har både resultatmål og mestringsmål for hver enkelt utøver. Motsatt forklarer «trener 3 lag» som er trener på bredde seniornivå, at det kunne blitt gjort mye mer for å nå målsetningene. Han trodde heller ikke at de ville legge ned ekstra arbeid for å nå et mål hvis de skjønte at det var dette som måtte til.

Her kan det igjen tenkes at ambisjoner, motivasjon og målene til trener og utøverne er med og styrer hvor mye arbeid de er villige til å legge ned. Ambisjoner, mål og motivasjon vil påvirke hverandre. En kan anta at laget til «trener 3 lag» består av spillere som i større grad driver med idretten på bakgrunn av den sosiale dimensjonen, sammenlignet med utøverne på elite juniornivå (trener 4 lag). Deres ambisjoner vil være lavere, og dette styrer da hvilke mål som blir satt, og motivasjonen hver enkelt har til å oppnå disse målene.

Oppsummering complementarity

Oppsummert kan en si at det er flere fellestrekk mellom lagtrenerne og individuelle trenere når det kommer til evnen å praktisere complementarity i trener/ utøver relasjonen. Trenerne er samstemte om at det er viktig å vise interesse for utøverne, og at de alltid er klar for å gjøre sitt beste i treningshverdagen. Videre ser det også ut til at trenerne er enige om at de skal møte utøverne med en vennlig innstilling, der de er imøtekommende ovenfor deres ønsker og behov. Ved å gjøre dette, vil en ifølge Horn et al. (2010) kunne skape signifikante relasjoner som motiverer og tilfredsstillter utøverne.

Videre forteller funnene i denne studien at lagtrenerne har mindre tro på at alle deres utøvere arbeider godt nok for å nå sine mål. Flere av lagtrenerne nevnte at noen av utøverne kunne ha

lett for å snakke om mål, men vanskeligere for å gjennomføre dem. Årsakene til hvorfor det er slik, kan være mange. Nøkkelfaktorer ser ut til å være;

- 1) mulighet for tettere oppfølging av mål i individuell idrett (gruppestørrelse og tid).
- 2) Utøvere i lagidrett kan ha større mulighet for å bli påvirket av lagkamerater og trenernes ambisjoner, og en setter gjerne mål som ikke samsvarer med det en selv føler for.
- 3) ambisjoner, seriøsitet og motivasjon kan spille en rolle for hvor mye innsats som legges ned for å nå målsetningene. Personlige mål blir derfor viktig for at utøverne skal motiveres og trives.

Til slutt ser også *nivå* ut til å påvirke trenerens atferd i forhold til mottakelighet og vennlighet. Mønsteret som gjenspeiler seg, er at trenere på lavere ferdighetsnivå tilegner seg en mer kontrollerende treneratferd, der en bruker kjeft og lytter mindre til utøvernes innspill. Det er også tegn som tyder på at ferdighetsnivå påvirker trener og utøvernes innsats, når det kommer til å oppnå mål. Trenerne på høyt nivå forklarer at de har klare målsetninger og er opptatt av at målene blir fulget opp, mens de på lavere nivå forklarer at de kunne ha gjort mer for å oppnå målsetningene.

5.2 Subjektive forhold og påvirkning på relasjonen

I tillegg til å se etter likheter og forskjeller mellom lagidrett, individuell idrett, nivå og den påvirkningen det hadde på trener/ utøver relasjonen, hadde denne studien til hensikt å finne svar på om alder, bosted, erfaring, utdanning og kompetanse kunne ha noen påvirkning på trenerens tankemåte og treneratferd.

Funnene i denne studien finner ingen tegn eller mønster som tyder på at alder og bosted til trener har noen påvirkning på deres treneratferd og tankesett. Bosted spiller i dag ikke like stor rolle som det gjorde før i tiden. Da holdt en seg gjerne mer til lokalkulturen og jobbet med sitt. Den moderne tiden har gjort avstander mindre og selv om en bor på landet, trenger dette ikke være dannende for tankesett og væremåte. Trenerne i denne undersøkelsen kommer både fra land og by. Regionen er likevel så tett at «landet» kan være ti minutter fra sentrum av det vi kaller en storby. Dette er nok faktorer som gjør at en ikke ser de store forskjellene i personlighetstrekk og tankemåter som en gjerne ville gjort for tjue år siden.

Videre ser det ut til at både erfaring som trener og som utøver, påvirker trenerens væremåte, tankegang og treneratferd. Ved å sammenligne de ulike trenerne ut i fra deres egen utøverbakgrunn og erfaring som trener, kom det blant annet frem at trenerne følte seg mindre kompetente i vanskelige situasjoner hvis de hadde lav erfaring innen den idretten de var trener

i. «Trener 5 indiv.» har i tillegg til seks års erfaring som trener, selv vært utøver på nasjonalt nivå. På spørsmål om kompetanse svarte han at han alltid følte seg kompetent. Årsaken til dette var at han hadde bakgrunn som utøver, samt høy ekspertise i sin spesialidrett. Motsatt hadde «trener 1 lag» aldri vært utøver på høyt nivå. Han hadde også to år mindre erfaring som trener. Han forklarer på spørsmål om kompetanse at han ikke alltid følte seg kompetent. Han begrunner dette med at det ikke er alt han kan like godt, og at han har sine spesialområder. Bloom, Durant-Bush & Salmela (1997) har tidligere dokumentert at kunnskap innen et spesialfelt gjør at en enklere kan se likheter over kontekster, og at en på dette grunnlag kan utvikle bedre feedback strategier. I tillegg kan en har mer demokratisk styring, og utøve et positivt støttende klima ovenfor sine utøvere. Ved å sammenligne «trener 5 indiv.» og «trener 1 lag» ser en at førstnevnte opplever seg selv som mer kunnskapsrik og er tryggere i ulike situasjoner i treningskonteksten. Hans erfaring som utøver på internasjonalt nivå, samt hans utdanning og trenererfaring, danner her hans helhetlige kunnskapsgrunnlag. På bakgrunn av dette er det grunnlag for å tro at han føler seg mer kompetent enn trenere med mindre utøver,- og trenererfaring. Han kan i tillegg ha en fordel av å ha vært i flere av de samme situasjonene som sine utøvere, og vet derfor hvilket arbeid som må legges ned for å lykkes. Erfaring, kompetanse og utdanning hos en trener er tidligere bevist å påvirke treningskulturen og relasjonen mellom trener og utøver (Enoksen et al., 2014).

Erfaring og utdanning har ifølge trener 3 indiv. endret hans mottakelighet i forhold til synspunkter fra sine utøvere. Samme trener mente også at den trenererfaringen han har opparbeidet seg, har gjort at han har endret treneratferd og lederstil. Tidligere tilegnet han seg ofte en autoritær treneratferd og gikk i forsvarsposisjon når utøvere kom med innspill. Dette støtter opp om tidligere forskning som tilsier at mindre utdannede trenere ofte inntar en mer autorativ lederatferd, der de tar beslutninger på egenhånd uten at utøverne får være med å påvirke de (Enoksen et al., 2014). Erfaringen og den kunnskapen han nå har opparbeidet, har gjort at han er tryggere på seg selv og har en vennligere holdning i møte med utøverne. Dette har ført til at de oftere kommer med innspill. En vennligere holdning ovenfor utøverne, der en tillater at de kommer med innspill i treningshverdagen er faktorer som er beskrivende for en demokratisk lederstil og autonomistøttende treneratferd (Ibid.). Dette er positivt ettersom en demokratisk lederatferd fremmer den indre motivasjonen (Horn et al. 2010). Ved å reflektere over situasjoner som kunne vært løst annerledes, har han opparbeidet seg kunnskap som har gjort at han lettere kan løse vanskelige situasjoner som kan oppstå. Erfaringen treneren i dette tilfellet har opparbeidet seg, har også gjort at han er mer empatisk ovenfor sine utøvere. Lorimer

& Jowett (2010) forklarer i sin forskning at en trener som har opparbeidet seg erfaring, vil kjenne igjen lignende situasjoner en har vært i og tilpasse seg disse.

5.3 Autonomi i målsetningsarbeid, trenings,- og konkurransesituasjoner

Her diskuteres forhold som lagtrenerne og de individuelle trenerne mente kunne være med å støtte opp om utøvernes opplevelse av autonomi, sett i forhold til hva SDT og annen forskningslitteratur sier om tema. Trenerne i denne undersøkelsen fikk tre spørsmål som tok for seg utøvernes involvering i målsetningsarbeid, treningsplanlegging og i hvilken grad de jobbet med å utvikle utøvernes selvstendighet i trenings,- og konkurransesituasjoner. Trenene ble spurt om de kunne sette en «score» fra 1-10, der 10 var satt til høyeste grad av medbestemmelse. Autonomi er i SDT i tillegg til relasjon og kompetanse, beskrevet som en av tre opplevde psykologiske behov som må tilfredsstilles for at utøverne skal ha en indre motivasjon for å utvikle sine prestasjoner (Deci & Ryan, 1985). Indre motivasjon blir sett på som den mest autonome form for motivasjon, og er en utøver indre motivert, har han/ hun en grunnleggende god interesse, stor glede og nysgjerrighet og utholdende evne til å arbeide med den idretten en holder på med. Hvis en som trener tilegner seg en autonomistøttende atferd, vil en ta hensyn til utøvernes perspektiv og behov, der en anerkjenner deres følelser, og gir de mulighet til å gjøre egne valg ved å tillate utøverne å finne egne løsninger på gitte oppgaver (Black & Deci, 2000). Støtter en opp om en utøvers opplevelse av autonomi, vil dette kunne fremme deres indre motivasjonen, utholdenheten, kreativiteten, engasjementet for aktiviteter og gi økte ytelser (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2002).

Samtlige trenere i undersøkelsen «Scoret» seg selv høyt på i hvor stor grad de involverte utøverne i målsetningsarbeidet. Gjennomsnittlig «scoret» de individuelle trenerne 8,4 mens lagtrenerne hadde et gjennomsnitt på 8,6. Det er altså lite som skiller mellom lagidretter og individuelle idretter når det gjelder graden av involvering i målsetningsarbeidet. Begrunnelsen flere av trenerne hadde, var at det var viktig for utøverne å ha eierskap til det de drev på med. De mente at hvis utøverne ikke fikk være med på å sette egne mål, ville dette være ødeleggende for motivasjonen fordi det da ikke var deres mål som sto i fokus. Når en involverer utøverne i målsetningsarbeidet, tillater en initiativtaking og selvstendig arbeid fra utøvernes side, og en unngår å ha overdreven kontroll. Dette er i SDT beskrevet som en autonomistøttende trener (Deci & Ryan, 2002). Hvis trenerne gir utøverne sine slike muligheter, vil dette kunne bidra til å øke den indre motivasjonen, samt fremme identifiseringen av eksterne reguleringer (Black & Deci, 2002).

Deci & Ryan (2002) definerer i SDT autonomi til enkeltindividets behov til å oppleve selvbestemmelse, medvirkning og regulering av egen atferd. Når trenerne lar utøverne bestemme over egne mål, hva de skal utvikle og hva de skal oppnå, gir en utøverne mulighet for selvbestemmelse og medvirkning. Utøverne vil oppleve frihet, altså følelsen av at det er de selv som bestemmer over hva de vil oppnå. De får også følelsen av at de har et valg. I lagidrett og fotball kan to utøvere for eksempel ha helt forskjellige mål. En vil gjerne bli tippeligaspiller, mens en annen bare spiller for å være med i et sosialt miljø. Når de får sette seg ned å bestemme egne mål, kan de selv velge det de ønsker med aktiviteten sin, uten å føle noen form for press. Frihet og opplevelsen av valg er i SDT beskrevet som to erfaringer som utgjør at noen opplevde autonomi (Ryan & Deci, 2002). Det at en trener gir utøverne mulighet til å sette egne mål som tar utgangspunkt i utøvernes egne interesser, og hva som er viktig for dem, kan derfor være fremmede for en autonom atferd (ibid.).

Ettersom trenerne i denne undersøkelsen mener utøverne i høy grad er med å sette målsetninger, er det viktig at utøverne er høyt motivert for at det skal være produktivt og hensiktsmessig. Forholdet mellom trener og utøver er gjensidig, og handlingene dem imellom kan derfor påvirkes i en hensiktsmessig retning (Jowett & Ntoumanis, 2004). Er utøverne for eksempel lite motivert, kan dette gjøre at de setter lavere mål, og prestasjonene og utviklingen stopper opp. Dette kan igjen påvirke en treners atferd til å bli mer kontrollerende fremfor autonomistøttende (Mageau & Vallerand, 2003). En kontrollerende lederatferd kan sammenlignes med en autoritær leder, som ifølge Augustini & Trabal (1995) oftere fører til at det oppstår problematiske trener/ utøver relasjoner. En autoritær leder vil som regel aldri la utøverne være med å bestemme hva som skal foregå i treningsammenheng, og det er påvist at dersom den indre motivasjonen ikke stimuleres, kan dette være en av årsakene til at utøvere dropper ut av idretten (ibid.).

Når trenerne ble spurt om i hvor stor grad de involverte utøverne i treningsplanleggingen, var det et mye større skille mellom lagtrenerne og de individuelle trenerne. De individuelle trenerne satte en mye høyere «score» (GJ: 7) på hvor mye de involverte sine utøvere i treningsplanleggingen enn det lagtrenerne gjorde (GJ: 3,4). Lagtrenerne mente deres lave «score» hadde sammenheng med to faktorer. Den første var at det i lagidrett var for mange utøvere i gruppen til at en kunne la alle være med å bestemme treningsopplegget. Det ville bli for tidskrevende, og det ville være vanskelig å ta hensyn til alle de ulike meningene som er i en gruppe. For det andre mente både lagtrenerne og de individuelle trenerne at utøverne ikke hadde den kompetansen som måtte til for å bestemme innholdet i treningshverdagen.

Den første faktoren som flere av lagtrenerne nevner som avgjørende for at de i liten grad involverer sine utøvere i treningsplanleggingen, er en faktor som en i individuell idrett ofte slipper på grunn av størrelsen på treningsgruppen. Individuelle idretter har i de fleste idretter, mindre treningsgrupper og trenger derfor ikke å ta hensyn til så mange ulike meninger. Det blir derfor mer tid til å følge opp og tilrettelegge for hver enkelt utøver. Jo flere utøvere en har, desto mer tid vil en bruke hvis en skal lage spesielle opplegg for hver av dem. Dette kan være en av årsakene til at de individuelle trenerne setter en høyere «score» på hvor mye medbestemmelse utøverne har i treningsplanleggingen. En kan også tenke seg at det i en gruppe, uansett størrelse, vil være svært forskjellige personer, med ulike personlighetstrekk, ønsker og behov. Er gruppen da stor, som den ofte er i lagidretter, vil det ofte være mange forskjellige tanker og meninger om hvordan ting skal tilrettelegges og gjennomføres. En ser derfor at det kan være vanskelig å tilfredsstille alle, og noen vil ikke få det slik de ønsker. Noe av årsaken til at lagtrenerne «scorer» seg selv lavere, kan ha sammenheng med dette. Trenerne har sett at det er for krevende å lytte til alle innspill, og de tar derfor ansvar for å sette opp treningen på egenhånd. I teorien vil denne beskrivelsen tilhøre en mer kontrollerende form for trenerstil. Treneren vil i stor grad ta beslutninger om hva treningen skal inneholde, og lytter lite til hva utøvernes forslag (Mageau & Vallerand, 2003). I lengden, vil en slik atferd være hemmende for utøvernes opplevelse av autonomi, ettersom de får liten anledning til selvbestemmelse og aktiv medvirkning (Deci & Ryan, 2002).

Både lagtrenerne og individuelle trenere mener kompetansenivået til utøverne er en avgjørende faktor for at de ikke lar utøverne bestemme for mye i treningsplanleggingen. En trener skal sitte inne med mer kompetanse om idretten enn utøverne. Hvis en ikke tørr å tillate utøverne å komme med innspill, vil dette allikevel være negativt for utviklingen av forståelsen og kunnskapen i idretten. Dette kan for eksempel påvirke taktiske egenskaper, og utviklingen av selvstendighet hos utøverne. Selvstendighet er i SDT beskrivende for opplevelsen av autonomi hos en utøver (Ryan & Deci, 2002).

Lite medbestemmelse i treningsplanleggingen, som lagtrenerne her viser til, er ikke beskrivende for en autonomistøttende trener. Selv om dette ikke er en autonomistøttende atferd, kan en ved å begrunne valg av oppgaver og forklare utøverne hvorfor en som trener tar ansvar for treningsplanleggingen, fremdeles opprettholde den indre motivasjonen hos utøverne (Freedman & Phillips, 1985). Hvis en som trener bestemmer hva som skal gjøres uten å gi forklaringer på hvorfor, er dette hemmende for den indre motivasjonen til en utøver (Mageau & Vallerand, 2003). Ved å involvere utøverne i treningsplanleggingen vil en dessuten gi større

valgmuligheter innenfor gitte rammer. Dette er også noe som er påvist å ha en positiv effekt på den indre motivasjonen (ibid.).

De deltakende trenerne i denne studien skulle også forklare i hvilken grad de arbeidet med å utvikle utøvernes selvstendighet i trenings,- og konkurransesituasjoner. Resultatene viste ingen forskjell i gjennomsnitt mellom de individuelle trenerne og lagtrenerne, og begge gruppene «scoret» seg selv relativt høyt på skalaen (GJ: 7,2). Samtlige av trenerne så viktigheten av å ha selvstendige utøvere som forstår hvordan de skal trene, og hva som må til for å nå sine mål. Ved å dyrke selvstendige utøvere, vil en oppfordre dem til å ta egne initiativ, ta ansvar for egen utvikling og oppfordre til selvstendig arbeid (Mageau & Vallerand, 2003). Dette kan gi en positiv effekt på gjennomføringen av treningsarbeidet fordi de vil bli mindre avhengige av at treneren alltid er tilstede. Ved å være selvstendige har utøverne altså verktøyet til å trene på en utviklingsmessig måte på egenhånd.

Oppsummering autonomi

Trenernes ble i denne studien spurt om tre spørsmål som skulle belyse deres evne til å tilfredsstillende utøvernes opplevelse av autonomi. Det kom frem at både individuelle trenere og lagtrenerne involverte utøvere mye når det kom til målsetningsarbeid. Dette ble begrunnet med at utøvere måtte ha et eierskap i forhold til egne mål for at de skal motiveres. De svarte også over gjennomsnittet når de ble spurt om hvor hardt de jobber for å utvikle utøvernes selvstendighet i trenings,- og konkurransesituasjoner. Forskjellen mellom lagtrenerne og individuelle trenere var at individuelle trenere involverte utøvere mer i treningsplanleggingen. De individuelle trenerne «scoret» seg selv høyt (GJ: 7,4) og følte utøvere hadde en god del påvirkning og medbestemmelse i treningsprosessen. Lagtrenerne derimot mente at de involverte utøvere lite i treningsplanleggingen (GJ: 3,4) og at utøvere hadde liten grad av påvirkning og medbestemmelse på denne. Forklaringen de kommer med er de samme som de ulikhetene som ble presisert når det gjaldt trenernes evne til å praktisere closeness, commitment og complementarity. De faktorene de nevner er gruppestørrelse, tid og vanskelighet med å ta hensyn til alle.

6. OPPSUMMERENDE KONKLUSJON

6.1 Relasjon mellom trener og utøver i lagidrett og individuell idrett

Ifølge 3C modellen er en nær relasjon karakterisert av behovet for åpenhet, tillit, omsorg, ærlighet og gjensidig respekt (Jowett & Ntoumanis, 2004) Hvis en støtter opp om de nevnte faktorer, ligger alt til rette for at trenere kan skape gode relasjoner til sine utøvere. Momenter som å like utøveren, føle seg forpliktet til utøveren, føle seg interessert i utøveren og ha en vennlig holdning og innstilling til sine utøvere, var trenerne enige om at måtte være tilstede for å kunne skape gode relasjoner.

Likevel ser en at det kommer frem flere ulikheter i relasjonen mellom trener og utøver i lagidrett og individuell idrett. Det viser seg at trenere i individuell idrett har lettest for å skape den gode kjemien og den ekstra gode relasjonen til sine utøvere. Beskrivelsene fra trenerne i denne studien, samt tidligere forskning tyder på at individuelle trenere har lettere for å komme tett på og gi god oppfølging til sine utøvere. Dette har sin bakgrunn i at gruppestørrelsen i individuell idrett som regel er mye mindre, noe som fører til at det blir mer tid til oppfølging av hver enkelt utøver. Det betyr at de har større muligheter til å bygge en tett relasjon, og mer tid til å kommunisere med sine utøvere. Når de har mer tid til å snakke sammen, vil også kvaliteten på kommunikasjonen kunne bli bedre. Dette vil kunne gi hver enkelt utøver fyldige og mer individuelle tilbakemeldinger. Ved å lytte til og ta hensyn til utøvernes ønsker og behov viser trenerne at de bryr seg. Dette er noe som tidligere forskning har vist styrker kjemien og samarbeidet i treningsprosessen, og kan være med å bygge en sterk og god relasjon mellom trener og utøver (Horn et al., 2010).

Videre går det fram at lagtrenerne ikke tror at samtlige av deres utøvere jobber hardt nok mot de målene som blir satt. De har også uttrykt problemer med å stole på utøverne sine. Jowett & Ntoumanis (2004) understreker at de tre komponentene (closeness, commitment og complementarity) påvirker hverandre. Dette kommer også tydelig frem i denne studien. Det kan derfor tenkes at det er en viss sammenheng mellom hvorvidt trenerne stoler på sine utøvere og om trenerne tror at utøverne arbeider godt nok mot å nå sine mål. I tillegg kan en si at personlig nærhet i relasjonen vil ha en stor innvirkning på om trener og utøver stoler på hverandre.

På spørsmålene i denne studien, svarte lagtrenerne gjennomgående mer diffust enn det individuelle trenere gjorde. Individuelle trenere kunne i større grad svare «slik er det», mens lagtrenerne svarte mye «ja og nei». Dette kommer trolig av at de har så stort mangfold i sine

treningsgrupper med mange ulike personligheter. Det kan derfor være vanskeligere for lagtrenere å gi eksakte svar, ettersom det er så ulike personer, med ulike behov, ferdigheter, personlighetstrekk, og ønsker.

I en treningsprosess vil trenere og utøvere ofte operere i forskjellige situasjonelle kontekster hvor det er forskjellige behov for nærhet, sosial støtte, nytelse og mulighet for selvrealisering. Ved å trekke i trådene, kan en se at visse faktorer innen 3c modellen går i favør av individuelle trenere for å bygge en god relasjon. Vi vet at mangel på closeness, commitment og complementarity i et trener/ utøver forhold, kan ha sammenheng med konflikter innad i en gruppe (Jowett & Ntoumanis, 2004). Funnene i denne undersøkelsen indikerer at det for individuelle trenere er større mulighet for tilpasning, og å tilfredsstillende de ulike behovene. Dette gjenspeiler forskjeller i gruppestørrelse, tid til disposisjon, ulike personligheter, samt at lagtrenere må ta hensyn til flere meninger, individuelle behov og ferdigheter. Det kan se ut som at det i lagidrett er mer tilbakemeldinger i plenum og på generelt basis. Ved å ha flere trenere, vil en oppnå å kunne følge opp hver enkelt utøver bedre og gi tilbakemeldinger på de arbeidsoppgaver de må gjøre for å utvikle seg. I lagidrett er det vanskeligere for treneren å etablere nære relasjoner med sine spillere. De vil derfor ikke i like stor grad kunne tilfredsstillende individuelle ønsker og gi tilstrekkelig omsorg til sine utøvere.

Mulige løsninger på relasjonsproblemet for lagtrenere

For å kompensere for gruppestørrelse og tiden en har til rådighet, har mulige løsninger blitt nevnt. For at alle utøverne skal få tettere nærhet, og for at trener skal kunne etablere nære relasjoner med samtlige, kan en løsning være å rullere på hvem som får oppmerksomhet på hver enkelt trening. Dette vil i større grad gjøre at alle utøverne føler en større nærhet, der de blir overbevist om at treneren bryr seg om dem og vil det beste på deres vegne. En vil også sikre seg at en får kommunisert og lyttet til alle, og ikke bare de som gjør mest utav seg. Det er likevel umulig for lagtrenerne å få like mye tid med utøverne som de individuelle trenerne, som bare har et par utøvere. For å endre på dette må det i lagidrett være flere trenere fordelt på mindre utøvergrupper som kan følge opp den enkelte. Ved å ha flere trenere og i tillegg fokusere på noen utøvergrupper på hver trening, vil en lettere få pratet med utøverne på enmannshånd, fremfor at treneren kun gir tilbakemeldinger. En kan også forsøke å tilpasse sin treneratferd i forhold til hver enkelt utøvers personlighet, behov og ønsker. Da vil en i større grad trykke på de knappene som motiverer den enkelt og i tillegg kommunisere etter deres ferdighetsnivå. Lagtrenere bør også i større grad sette individuelle mål sammen med hver enkelt utøver, der utøveren selv får bestemme hva de vil oppnå med idretten. De kan dermed få større eierskap

over egne mål, noe som tidligere forskning har vist skaper større indre motivasjon hos utøvere (Murray et al., 2010).

6.1.2 Relasjon ut fra nivå

Nivåforskjeller (alder og ferdighetsnivå) hadde tydelige sammenhenger med visse aspekter av treneratferden i forhold til hvor gode relasjoner de skapte med sine utøvere. Trenere på lavere ferdighetsnivå var mindre mottakelige for innspill fra sine utøvere. Beskrivelsen de kom med var at utøverne hadde mindre kunnskap. De kom ofte med innspill som var lite givende, og som hadde liten sammenheng med det de holdt på med. Trenere for utøvere på lavere nivå forklarte også at de oftere måtte benytte en strengere tone under trening og konkurransesituasjoner for å få utøverne til å fokusere og prestere. De benytter altså en mer autorativ og kontrollerende treneratferd. Dette er assosiert med å utvikle en lavere form for indre motivasjon hos utøverne. Tidligere forskning har bekreftet at relasjonen mellom trener og utøver er en gjensidig prosess, hvor handlingene hos den enkelte kan påvirke den andre part (Jowett & Ntoumanis, 2004). Dersom en utøver på lavere nivå har dårlig motivasjon, kan dette påvirke trenerens atferd og gjøre den mer autoritær. Dette kan resultere i det vi kaller «den onde sirkel», som kan være vanskelig å komme utav. Utøverne blir gjerne mindre motivert dersom treneren blir strengere, bruker irettesettelse og utøver en mer kontrollerende atferd for å prøve å få dem til gjøre det han vil. Dette kan skape interne konflikter, og kan til slutt ende med at utøverne opplever stor mistriivsel og amotivasjon. En innadvendt treneratferd, hvor trenere utviser liten evne til å lytte til utøverne og gi muligheten for personlige innspill, gir dårlige forutsetninger for å bygge opp en god relasjon, og kan over tid gjøre at utøvere dropper ut av idretten.

Funn i denne studien indikerer også på at trenere på et høyere nivå, stolte mer på sine utøvere. Dette kom blant annet frem gjennom utsagn om at utøverne arbeidet hardt for å nå sine mål. Dette kan ha sammenheng med at utøvere på høyere nivå har større ambisjoner, og er mer seriøse med det de driver med og det er et godt grunnlag for å skape en god personlig kjemi. Utøvere på lavere nivå med lavere ambisjoner og mindre motivasjon kan ha lettere for å sluntre unna i trenings,- og konkurransesituasjoner.

6.1.3 Subjektive forholds innvirkning på relasjonen

Erfaring, utdanning og egen utøver-karriere ser ut til å ha størst sammenheng med trenernes evne til å skape tette relasjoner til sine utøvere. Blant annet kom det frem at en treners erfaring hjelper dem med å løse vanskelige situasjoner som måtte oppstå. Med erfaring tilegner en seg ny kunnskap, og hvis en reflekterer over situasjoner underveis, vil en kunne løse lignende

situasjoner på en bedre måte i fremtiden. De erfarne trenerne forklarer også at de har blitt mer åpne, vennlige og mottakelige for innspill fra utøverne over tid. I tidligere perioder kunne innspill fra utøvere lettere bli oppfattet som angrep på deres integritet og personlighet. Erfaring som trener ser ut til å gjøre dem mer trygge på seg selv, og fører til at de blir mer lyttende og imøtekommende i coachingprosessen med sine utøvere. De tilegner seg med andre ord en mer autonomistøttende atferd enn de hadde i starten på sin trenerkarriere. Dette samsvarer godt med tidligere forskning som forklarer at erfarne trenere oftere utviser større grad av empati, noe som er styrkende for relasjonsbyggingen. (Lorimer & Jowett, 2010).

Summen av utdanning, trenerpraksis og egen utøvererfaring er det som avgjør treneren sin kompetanse. De trenerne som hadde hatt en utøverkarriere på lavere nivå, samt lavere utdanning og mindre erfaring, følte seg oftere mindre kompetente i ulike trenings,- og konkurransesituasjoner. Det blir derfor tydelig at lang erfaring både som utøver og trener og en god og relevant utdanningsbakgrunn kan ha en stor påvirkningskraft i relasjonsbyggingen mellom trener og utøver. Dette kan forklares med at kompetansen til trener spiller en viktig rolle i relasjonsbyggingen ettersom kompetente trenere lettere kan se likheter over kontekstuelle sammenhenger og samtidig sette seg inn i utøvernes situasjon. Dette gjør at de på en bedre måte kan tilfredsstille utøvernes spesifikke behov og ønsker, og evner å skape en god kjemi og personlig nærhet i relasjonen.

6.2 Autonomi i trener/ utøver relasjonen

Deci & Ryan (2002) definerer autonomi som enkeltindividets behov for å føle selvbestemmelse, medvirkning og regulering av egen atferd. Ved å støtte opp om utøvernes opplevelse av autonomi, vil dette kunne fremme den indre motivasjonen, utholdenheten og kreativiteten og samtidig gi et bedre engasjement for aktiviteter og forbedre ytelsene til utøverne (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2002). En mål, som trener, forsikre seg om at en tillater utøverne å være selvstendige, sette egne mål og tillate initiativtaking, for på best mulig måte motivere dem til å skape en god utviklingsarena. I denne studien fant en at både individuelle trenere og lagtrenere tillater sine utøvere å sette egne mål, og de scorer seg selv høyt på arbeidet med å selvstendig gjøre utøverne. At trenerne støtter opp om utøvernes opplevelse av behov for autonomi, er ifølge forskningslitteraturen med på å utvikle mestringsorienterte utøvere (Ryan & Deci, 2002). Den største forskjellen mellom individuelle trenere og lagtrenere kommer til syne når de skal forklare hvor mye de involverer utøverne i treningsplanleggingen. Individuelle trenere scorer seg selv høyere og involverer sine utøvere mer. Bakgrunnen for dette kan være mange av de samme årsaksforholdene som kommer frem under forklaringen av relasjon. Gruppestørrelse,

tid til disposisjon og stor spredning i meningsytringer er faktorer som virker inn på hvorfor lagtrenerne i mindre grad involverer sine utøvere. Det kan tenkes at hvis hver enkelt utøver skulle fått oppfylt sine ønsker, kunne det blitt for mange hensyn å ta i treningshverdagen. En trener i lagidrett, greier ikke støtte opp om samtlige spilleres behov for å delta i treningsplanleggingen. At lagtrenere i mindre grad involverer utøverne i treningsplanleggingen, kan være en negativ faktor med tanke på å støtte opp om utøvernes behov for autonomi. Dette er imidlertid noe som muligens kan løses med å forklare problemet og være åpen i dialogen med utøverne. Da kan en skape økt forståelse for de avgjørelsene en tar, og sikre seg at utøverne opplever at de har en viss grad av innflytelse på disse. Gjennom dette vil utøverne kunne regulere egen atferd i riktig retning, og oppleve å ha en viss medvirkning. Samtidig vil en kunne legge et godt grunnlag for at utøverne opprettholder sin prestasjonsmotivasjon og tilfredshet med egen ytelse.

7. VIDERE FORSKNING

Det har i denne undersøkelsen blitt intervjuet ti trenere og studert hvilke beskrivelser de gir på hvordan de støtter utøveres opplevelse av relasjon og autonomi. Det ble videre diskutert hvilke likheter og ulikheter som kom frem mellom individuelle trenere og lagtrenere, samt om det kom frem likheter og ulikheter ut fra nivå. Det ble forsøkt å finne årsakene til hvorfor det var ulikheter mellom de nevnte faktorene og det ble forsøkt å komme med mulige måter å løse situasjonene på. Denne studien gir utgangspunkt for videre forskning på feltet, der en kan studere utøverne til de trenerne som har blitt studert. Det vil være interessant å få deres «side av saken» og deres beskrivelser om hvor godt trenerne støtter opp om deres opplevelse av relasjon og autonomi. Vil det være samsvar mellom det trenerne har fortalt i denne studien, eller er det store sprik mellom beskrivelsene? Dette kunne vært en fremtidig innfallsvinkel.

Trenerne i denne studien besto kun av mannlige trenere, og det ble valgt å se bort ifra det kjønnsmessige perspektivet. Videre forskning kunne ha valgt å studere hvilke forskjeller det er mellom mannlige og kvinnelige trenere når det kom til å støtte opp om utøveres opplevelse av relasjon og autonomi.

8. REFERANSER

- Alvesson, M., & Skjöldberg, K. (1994). *Tolkning och reflection. Vetenskapsfilosofi och kvalitativ metod.* Lund. Studentlitteratur.
- Augustini, M., & Trabal, P. (1995). A case study of withdrawal from French boxing. *International review for the sociology of sport.*
- Bandura, A. (1986). *Social foundation of thought and action. A social cognitive theory.* Englewood Cliffs, NJ. Prentice Hall.
- Becker, A.J. (2009). It's not what they do, it's how they do it: athlete experience of great coaching. *International journal of sport science & coaching.*
- Black, A.E., & Deci, E.L. (2000). The effects of instructors' autonomy, support and student's autonomous motivation on learning organic chemistry: A self-determination theory perspective. *Science education.*
- Bloom, B.S., Durant-Bush, N., Salmela, J.H. (1997). Pre- and post-competition routines of expert coaches of team sports. *The sport psychologist.*
- Carlson, R., & Engström, L.M. (1986). 80-talets svenska tennisunder. En analys av spelarnas bakgrund och utveckling. Högskolan för lärarutbildning i Stockholm. Stockholm.
- Carlson, R. (1991) Vägen till landslaget. En retrospektiv studie av framgångsrika ungdomar i sju idrottar. Avdelningen för idrottspedagogisk forskning. Stockholm.
- Chelladurai, P & Saleh, S.D. (1978). Preferred leadership in sports. *Canadian journal of applied sports sciences.*
- Chelladurai, P & Saleh, S.D (1980). Dimensions of leader behavior in sports: development of a leadership style. *Journal of sport psychology.*
- Chelladurai, P & Carron, A.V. (1981). Task characteristics and individual differences, and their relationship to preferred leadership in sports. *Psychology of motor behavior and sport. College park, Maryland.*
- Chelladurai, P. (1990). Leadership in sports: A Review. *International journal of sport psychology.*
- Chelladurai, P. (1994). Sport management: Defining the field. *European Journal for Sport Management, 1(1), 7-21.*
- Chelladurai, P., & Reimer, H.A. (1998). *Measurement of leadership in sport.* In J. Duda (Ed), *Advances in sport and exercise psychology measurement.* Morgantown Wv: fitness information technology.

- Coffey, A., & Atkinson, P. (1996). Narratives and stories. In *Making sense of qualitative data: complementary research strategies*. Thousand Oaks. Sage Publications.
- Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An integrative definition of coaching effectiveness and expertise. *International journal of sport science & coaching*.
- Deci, E.L., & Ryan, R.M. (1985) *Motivation and self-determination in human behavior*. New York. Plenum press.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y.S. (2005). The sage handbook of qualitative research. California. Sage, Thousand Oaks.
- Dieffenbach, K., Gould, D. & Moffett, A. (1999). *The Coach's Role in Developing Champions*". *Olympic Coach*, 2-4.
- Enoksen, E. (1998). Fokus på trenerrollen I toppidrett. *Idrettsmagasinet*.
- Enoksen, E. (2002) Utviklingsprosessen fra talent til eliteutøver. En longitudinell og retrospektiv undersøkelse av en utvalgt gruppe friidrettsutøvere. Dr. Scient. Avhandling. Norges idrettshøgskole. Oslo.
- Enoksen, E. (2011) Dropout rate and drop-out reasons among promising Norwegian track and field athletes. A 25-year study. *Scandinavian sport studier forum*. Malmø
- Enoksen, E. Fahlström, P.G. Johansen, B.T. Hageskog, C. Christensen, J.B. Høigaard, R. (2014). Perceptions of leadership behavior and the relationship to athletes among Scandinavian coaches. *Sport studies*.
- Erle, F.J. (1981). *Leadership in competitive and recreational sport*. Unpublished master's thesis. University of Western Ontario. London, Canada.
- Freedman, S.M., & Phillips, J.S. (1985). The effects of situational performance constraints on intrinsic motivation and satisfaction: the role of perceived competence and self-determination. *Organizational behaviour and human decision processes*.
- Glaser, B. G., Strauss, A. L. (1967). The discovery of grounded theory. Strategies for qualitative research. Chicago. *Aldine publishing company*.
- Horn, T. S., Lox, C. L., & Labrador, F. (2010). The Self-fulfilling Prophecy Theory: When coaches' Expectations Become Reality. I J. M. Williams (Red.), *Applied Sport Psychology personal growth to peak performance*. New York. McGraw-Hill.
- Høigaard, R (2008). *Gruppedynamikk I idrett*. Kristiansand. Høyskoleforlaget.
- Iso-Ahola, S.E. (1995). Intrapersonal and interpersonal factors in athletic performance. *Scand J Med sci. Sports*.

- Johansen, M.T., & Svela, A.E. (2009). The meeting in a successfully coach-athlete relationship. *Proceedings of 14 European college of sport science congress*. Oslo. Norway.
- Jowett, S & Meek, G. (2000). Coach-athlete relationships in married couples: an exploratory content analysis. *Sport psychology*.
- Jowett, S & Meek, G. (2002). Closeness, co-orientation and complementarity in the family coach-athlete relationship. A case study.
- Jowett, S. Cockerill, I. (2003). Olympic medalists' perspective of the athlete-coach relationship. *Psychology of sport and exercise*.
- Jowett, S. Ntoumanis, N. (2004). The coach-athlete relationships questionnaire (CART-Q) development and initial validation. *International journal of sport psychology*.
- Jowett, S. (2005). The coach-athlete partnership. *The psychologist. Journal*.
- Jowett, S., & Wyllemann (2006) Interpersonal relationships in sport. Crossing the chasm. *Psychology in sport and exercise*.
- Kuhn, T.S. (1970). Destructure of scientific revolution. Chicago. The University of Chicago press.
- Kvale, S. (1997). Det kvalitative forskningsintervju. Oslo. *Gyldendal*.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). Det kvalitative forskningsintervju. *Gyldendal Norsk forlag*.
- Lorimer, R. Jowett, S. (2010). Feedback of information in the empathetic accuracy of sport coaches. *Psychology of sport and exercise*.
- Mageau, G.A., & Vallerand, R.J. (2003). The coach-athlete relationship: *a motivational model*. University of Quebec. Montreal, Canada.
- Martens, R. (1987). Science, knowledge and sport psychology. *Sport psychologist*.
- Martin, D. (1982) Zielsetzung und Leistungsentwicklung im Kindertraining. In: H. Howald & H. Hahn (Eds.), *Kinder im Leistungssport*, 208-216. Basel, Birkhäuser.
- Molinero, O., Salguero, A., Tuero, C., Alvarez, E., Marques, S. Dropout reasons in young Spanish athletes: relationships to gender, type of sport and level of competition. *Journal of sport behavior*. (2006)
- Murray, M. C., Mann, B. L. & Mead, J. K. (2010). Leadership Effectiveness and Decision Making in Coach. I J. M. Williams (Red.), *Applied Sport Psychology* (6. Utg., s 106-131). New York: McGraw-Hill
- NESH – Balto, A. Cappelen, A. Nagel, A.H. Nymoen, H.S. Rønning, H. Salomonsen, J. Schreiner, P. Semb, A. J. Skjelbred, A.H. Askheim, O.P. Vandvik, B. (2006)

Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi.
Forskningsetiske komiteer.

- Poczwadowski, A., Barott, J.E., & Jowett, S. (2006). Diverging approaches to research on athlete-coach relationship. *Psychology of sport and exercise*.
- Reginer, G., Salmela, J., Russel, S. J. (1993). Talent detection and development in sport. In Singer, R.N., Murphey, M., Tennant, L.K. *handbook of research on sport psychology*. New York, Macmillan.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary Educational Psychology*
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). An Overview of Self-Determination Theory: An Organismic-Dialectical Perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research*. New York: The University of Rochester Press.
- Strauss, A.L., Corbin, J. (1990). *Basics of qualitative research: Grounded theory procedures and techniques*. Newbury Park. Sage publications.
- Thaagard, T. (2003). Systematikk og innlevelse: en innføring i kvalitativ metode. Bergen
- Thomas, J.R., Nelson, J.K., Silvermann, S.J. (2005). *Research methods in physical activity*. Human kinetics.

9. VEDLEGG

Vedlegg 1. intervjuguide

Alder: _____ idrett/nivå: _____ Erfaring/utd: _____ Bosted: _____

Kan du fortelle litt om bakgrunnen for hvorfor du ble trener?

Hva slags utdannelse har du?

Hvilke resultater har du oppnådd som trener?

Har du selv vært aktiv idrettsutøver? Hvor mange år og på hvilket nivå?

Har du hatt noen pedagogisk erfaring før trenerrollen? I tilfelle hva?

Evt. tilleggsspørsmål: Hvordan vil du karakterisere din trenerfilosofi?

Closeness:

1. Føler du at du er nær din utøver? Hvorfor/hvorfor ikke?
2. Liker du utøveren (e) din?
3. Stoler du på utøveren din?
4. Respekterer du utøverens anstrengelse prestasjon?
5. Føler du deg forpliktet ovenfor din utøver?
6. Setter du pris på de oppofrelsene som din utøver har måttet erfare for å kunne forbedre hans/hennes prestasjon?
7. Føler du at din sportskarriere som coach for din utøver ser lovende ut?

Commitment:

1. Kommuniserer du nok med din utøver når det kommer til trening?
2. Er du enig med utøverens synspunkter?
3. Vet du hva som er utøvers sterke egenskaper?
4. Vet du hva som er utøvers svake egenskaper?
5. Kommuniserer du bra med din utøver?
6. Føler du at du og din utøver forstår hverandre?
7. Kjemper du for å oppnå de samme målene som din utøver?

Complementarity:

1. Tror du at dere begge arbeider godt nok for å kunne nå de målene dere har satt?
2. Når jeg coacher min atlet, føler jeg meg kompetent? Hvorfor/hvorfor ikke?
3. Når jeg coacher min atlet, føler jeg meg interessert?

4. Når jeg coacher min atlet, blir jeg forstått?
5. Når jeg coacher min atlet, er jeg klar for å gjøre mitt beste?
6. Når jeg coacher min atlet, føler jeg meg tilpass?
7. Når jeg coacher min atlet, føler jeg meg mottakelig/lydhør?
8. Når jeg coacher min atlet, tilegner jeg meg en vennlig holdning/innstilling?

Autonomi:

- 1 a) På en skala fra 1-10 hvor 1 er lite og 10 er mye, i hvilken grad involverer du utøverne dine i målsettingsarbeidet?
 - b) Kan du si litt om hva som er grunnen til at du velger denne tallverdien på skalaen?
- 2 a) (På en skala fra 1-10 hvor 1 er lite og 10 er mye,) i hvilken grad involverer du utøverne dine i treningsplanleggingen?
 - b) Kan du si litt om hva som er grunnen til at du velger denne tallverdien på skalaen?
- 3 a) (På en skala fra 1-10 hvor 1 er lite og 10 er mye,) i hvilken grad jobber du aktivt med å utvikle utøvernes selvstendighet i trenings- og kampsituasjoner?
 - b) Kan du si litt om hva som er grunnen til at du velger denne tallverdien på skalaen?

Relasjon:

1. Hvordan vil du beskrive relasjonen mellom deg og dine utøvere (Closeness)?
2. Hvordan bygger du relasjonen med utøverne dine?
3. Hvordan jobber du med å opprettholde relasjonen over tid, og hva er i tilfelle intensjonen med det (Commitment)?
4. Hva slags type samhandling oppfatter du som effektivt samarbeid (Complementarity)?
6. På en skala fra 1-10 hvor 1 er ikke viktig og 10 er svært viktig, hvor viktig mener du det er at utøverne føler tillit til deg som trener (og som person)?
 - b) Kan du si litt om hva som er grunnen til at du velger denne tallverdien på skalaen?

Avsluttende spørsmål:

1. Har du (hatt) noen rollemodell(er) som trener?
 - a) Hvem?
 - b) Hvorfor?



Harald Hårfagres gate 29
N-5007 Bergen
Norway
Tel: +47-55 58 21 17
Fax: +47-55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org.nr. 985 321 884

Vedlegg 2 – Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

Leif Inge Tjelta

Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk Universitetet i Stavanger

4036 STAVANGER

Vår dato: 22.12.2014

Vår ref: 41241 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 16.12.2014. Meldingen gjelder prosjektet:

41241	<i>Treneratferd - relasjonen mellom trener og utøver</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Stavanger, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Leif Inge Tjelta</i>
<i>Student</i>	<i>Joachim Knutsen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstiller kravene i personopplysningsloven.

Personvernombudets vurdering forutsetter at prosjektet gjennomføres i tråd med opplysningene gitt i meldeskjemaet, korrespondanse med ombudet, ombudets kommentarer samt personopplysningsloven og helseregisterloven med forskrifter. Behandlingen av personopplysninger kan settes i gang.

Det gjøres oppmerksom på at det skal gis ny melding dersom behandlingen endres i forhold til de opplysninger som ligger til grunn for personvernombudets vurdering. Endringsmeldinger gis via et eget skjema, <http://www.nsd.uib.no/personvern/meldeplikt/skjema.html>. Det skal også gis melding etter tre år dersom prosjektet fortsatt pågår. Meldinger skal skje skriftlig til ombudet.

Personvernombudet har lagt ut opplysninger om prosjektet i en offentlig database, <http://pvo.nsd.no/prosjekt>.

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 15.06.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Lis Tenold

Kontaktperson: Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Joachim Knutsen Joachim_boxill@hotmail.com