

Fra elite junior til senior – en kvalitativ analyse av karriereoverganger og seleksjonsprosessen i fotball

GAUTE TØNNESEN

UNIVERSITETET I STAVANGER



Universitetet
i Stavanger

DET HUMANISTISKE FAKULTET

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Master i utdanningsvitenskap - profil i idrett/kroppsøving	Vårsemesteret, 2015 Åpen
Forfatter: Gaute Tønnessen (signatur forfatter)
Veileder: Rune Giske	
Tittel på masteroppgaven: <i>Fra elite junior til senior – en kvalitativ analyse av karriereoverganger og seleksjonsprosessen i fotball</i> Engelsk tittel: <i>From elite junior to senior – a qualitative analysis of career transitions and the selection process in soccer</i>	
Emneord: Seleksjon, seleksjonsprosessen, karriereoverganger, fotball, eliteidrett.	Antall ord: 34862 + vedlegg/annet: 1946 Stavanger, juni, 2015.

Forord

Jeg vil først og fremst rette en stor takk til veileder Rune Giske, førsteamanuensis ved Universitetet i Stavanger, for kyndig veiledning, og god oppfølging.

Han har vært en stor inspirasjon ved valg av tema, og har bidratt med sin ekspertise på fagfeltet, både gjennom konstruktive tilbakemeldinger og tanker rundt arbeidet underveis, og sitt personlige nettverk innenfor fagfeltet.

Jeg vil også rette en stor takk til klubbene som har bidratt til innsamling av data, gjennom å stille sine ressurspersoner disponible til intervju, og ellers stilt velvillig opp på forespørsel. Dere ga meg uvurderlig innsikt i deres arbeid, som har vært avgjørende for utarbeidelsen av denne oppgaven, og jeg håper at resultatene i denne oppgaven kan gi dere noe tilbake.

Jeg må også rette en stor takk til alle spillerne som stilte opp til intervju. Uten deres velvilje og ærlige tilbakemeldinger ved intervju, ville ikke rammene for denne oppgaven vært det samme.

En takk må også rettes til medstudenter for gode faglige og ikke minst ikke-faglige samtaler underveis i skriveprosessen.

Sist, men ikke minst, en stor takk rettes også til kjæreste og samboer Cathrine, for en stor porsjon tålmodighet, i en periode hvor hun hverken har fått den oppmerksomheten eller takknemligheten hun fortjener.

Arbeidet med oppgaven har vært frustrerende, slitsomt og krevende, både tidsmessig og mentalt, men først og fremst veldig lærerikt og interessant. Jeg har fått møte flere dyktige og interessante mennesker som følge av arbeidet med oppgaven, samt fått en bredere innsikt i ett veldig interessant tema.

Universitetet i Stavanger, juni 2015.

Gaute Tønnessen

Sammendrag

Seleksjonsprosessen i fotball er en mye problematisert prosess. Det mangler konkluderende empiri ved flere elementer av prosessen, og fagfeltet erkjenner flere utfordringer rundt praksisen. Forklarende teori om karriereoverganger synes å være en tilnærming som kan bidra til å øke kunnskapen rundt seleksjonsprosessen, og faktorene som påvirker denne direkte og indirekte.

Hensikten med denne studien har vært å belyse seleksjonsprosessen i eliteklubber, samt selektorer og spilleres subjektive opplevelser av en slik prosess. Studien har også forsøkt å fange opp selektorer og spilleres subjektive opplevelser av karriereoverganger i eliteklubber i fotball, og faktorer som preger disse overgangene.

Det teoretiske rammeverket for studien består av teori rundt seleksjon i idrett, problematisering av utfordringene ved seleksjonsprosessen, samt forklarende teori rundt psykiske karakteristika og karriereoverganger i fotball.

Den metodiske tilnærmingen som er brukt i studien er kvalitative forskningsintervju, i form av et case studie. Utvalget bestod av tre forskjellige kjernepunkter i to forskjellige eliteklubber, hhv en utviklingsjef, en selektert spiller og en bortselektert spiller.

Resultatene bekrefter mange av utfordringene og problemene som oppstår ved selektering, gjennom manglende konkretisering av seleksjonskriterier, og valide måleinstrumenter av spillerpotensial.

Resultatene viser at det oppstår en «mismatch» mellom selektorer og spilleres oppfatninger av seleksjonsprosessen, både rent praktisk i form av måten det gjennomføres på, og opplevelsen av rettferdighet ved en slik prosess. Fremfor alt understreker resultatene hvor avgjørende kommunikasjonen mellom klubb og spiller er ved selektering og overganger generelt, gjennom bevisstgjøring av krav og konsekvenser ved karriereoverganger, for at spilleres mestringsprosess ved slike overganger skal bli så optimale som mulig.

Nøkkelord: Seleksjon, seleksjonsprosessen, karriereoverganger, fotball, eliteidrett.

Innholdsfortegnelse

1.0 Innledning	1
2.0 Teori	3
2.1 Seleksjon.....	3
2.1.1 Problematikk ved talentidentifisering og seleksjon som metode.....	5
2.1.2 Utøverkonsjens ved seleksjon	7
2.1.3 Hvem selekteres	7
2.2 Psykiske karakteristika	8
2.2.1 Selvkontroll.....	9
2.3 Career Transitions (Karriereoverganger).....	10
2.3.1 Career Termination (Karriereslutt)	12
2.3.2 Årsaker til karriereslutt	13
2.4 Beskrivende og forklarende teori rundt karriereoverganger.....	15
2.4.1 Career Stage Descriptive Models.....	15
2.4.2 Career Transition Explanatory Models	17
2.4.3 Career Transition Intervention Models and Programs.....	18
3.0 Problemstillinger	21
4.0 Metode	22
4.1 Forskningsdesign	23
4.2 Utvalg	24
4.3 Planlegging og gjennomføring av intervju	25
4.3.1 Intervjuguide	25
4.3.2 Pilotintervju.....	25
4.3.3 Gjennomføring	26
4.4 Validitet og reliabilitet.....	28
4.5 Forskningsetiske vurderinger	30
4.5.1 Informert samtykke	30
4.5.2 Konfidensialitet.....	31
4.5.3 Konsekvenser	31
4.6 Analyse av data.....	32
4.7 Presentasjon av data.....	33
5.0 Resultater og drøfting	34
5.1 Utviklingssjefene	35
5.1.1 Problemstilling 1	35

5.1.2 Problemstilling 2	38
5.1.3 Problemstilling 3	41
5.1.4 Problemstilling 4	43
5.1.5 Problemstilling 5	47
5.2 Selekterte spillere	50
5.2.1 Problemstilling 1	50
5.2.2 Problemstilling 2	53
5.2.3 Problemstilling 3	55
5.2.4 Problemstilling 4	60
5.3 Bortselekterte spillere	62
5.3.1 Problemstilling 1	62
5.3.2 Problemstilling 2	66
5.3.3 Problemstilling 3	68
6.0 Oppsummerende konklusjon og praktiske implikasjoner	71
6.1 Hvilken oppfattelse har respondentene av de største utfordringene rundt seleksjonsprosessen i klubbene?.....	71
6.2 Hvordan opplever respondentene seleksjonsprosessen, og konsekvensene av denne?..	73
6.3 Hvilke egenskaper oppfatter respondentene å være fremtredende hos spillere som velges til satsing i klubbene?	75
6.4 Hvordan oppfatter respondentene spillernes karrieroverganger i klubbene, og hvilke ressurser og barrierer er avgjørende for spillernes mestringsprosess av disse?	77
6.5 Hvordan påvirker klubbens tilrettelegging spillernes mestring av karriereoverganger?	78
6.6 Praktiske implikasjoner	81
7.0 Referanser	84
Vedlegg	89

1.0 Innledning

Seleksjon i fotball er en mye omdiskutert, debattert, vanskelig, og på mange måter sårbar prosess, hvor de fleste involverte har en mening om hvordan det bør praktiseres. Diskusjonen rundt temaet handler i stor grad om når seleksjonsprosessen ideelt bør foretas, og hvordan den bør praktiseres, for å i størst mulig grad ta vare på, og utvikle unge fotballspillere.

Premissene og konsekvensene ved en seleksjonsprosess i fotball er relativt klare; spillere selekteres enten videre til satsing, eller bortselekteres til ett alternativt tilbud. Dette alternative tilbudet består som regel av en «exit» fra klubben, eller ett «mindre attraktivt» tilbud videre i klubben (Johansson, 2010).

Som følge av denne prosessen oppstår det en del potensielle utfordringer. Hensikten med seleksjonsprosessen kan beskrives på følgende vis; «å identifisere unge idrettsutøvere som har ett fremtidig potensial til å utvikle og oppnå høye prestasjoner» (Johansson, 2010).

Tidligere forskning viser at det er en ekstremt vanskelig prosess å identifisere talent, noe som problematiserer hele seleksjonsprosessen, da denne identifiseringen skal danne grunnlaget for å oppnå en mest mulig kvalitetssikker og hensiktsmessig seleksjonsprosess (Loko, 1994).

Det eksisterer rikelig med empiri som viser tendenser av fysiske og psykiske karakteristika, som kan bidra til å indikere hvilke egenskaper som danner grunnlag for å bli best innenfor fotball, og hvilke egenskaper som kjennetegner spillere som selekteres til elitenivå (F. Helsen, Hodges, Winckel, & Starkes, 2000; Kannekens, Elferink-Gemser, & Visscher, 2011; le Gall, Carling, Williams, & Reilly, 2010; Williams, 2000).

Til tross for at selektorer kan støtte seg på en rekke mer eller mindre målbare karakteristika, viser kompleksiteten i fotball, og mengden variabler som følger med, at det er tilnærmet umulig å slå fast med sikkerhet i ung alder, hvilke spillere som vil nå elitenivå i voksen alder, og hvilke som eventuelt ikke vil (Johansson, 2010).

Det finnes også tallrike eksempler på spillere som anses som store talent på et tidlig stadium, basert på prestasjoner og synlige ferdigheter i ung alder, som aldri når elitenivå i voksen alder. Plausible forklaringer på *hvorfor* disse «supertalentene» ikke takler overgangen fra å være unge talent, til å etablere seg som elitespillere på seniornivå, er sannsynligvis minst likt like tallrike. Spesielt overgangen fra å prestere på junior elitenivå, til å ta steget opp til å prestere på senior elitenivå, ser ut til å være en vanskelig overgang. Mer empiri rundt karriereoverganger har de siste tiårene bidratt til å synliggjøre en rekke faktorer som påvirker

slike type overganger, men det ser ut til å mangle empiri innenfor fotballspesifikke overganger, og da spesielt sett i lys av flere forskjellige kjernepunkter innenfor samme klubb (Alfermann & Stambulova, 2007; Stambulova, 1997, 2003).

Faktum er at kun et lite mindretall av aktive fotballspillere når profesjonelt nivå. Toering og Jordet (2015) viser til at det omtrent er 265 millioner personer i verden som spiller fotball jevnlig, hvor 38 millioner er registrert, og omtrent 110,000 har profesjonell status. Det betyr at omtrent 0.3% av aktive spillere har profesjonell status, noe som illustrerer hvor trangt nåløyet for å bli profesjonell fotballspiller er.

Haugaasen, Toering, og Jordet (2014) påpeker også at fotballens globale utvikling i form av ressurser, kompetanse, og tilgang til spillere har økt kravene på toppnivå over de siste 15 årene, som igjen har økt kravene som stilles for å nå dette nivået (Elferink-Gemser, Huijgen, Coelho-E-Silva, Lemmink, & Visscher, 2012; Haugaasen & Jordet, 2012).

Fotball er en av verdens desidert største og mest populære idretter, og det fins utallige unge gutter og jenter som går med en drøm, og et mål om å bli profesjonelle fotballspillere. Flere av disse vil også potensielt legge ned det antallet treningstimer som kreves for å nå ett profesjonelt nivå, og ofre mye på veien for å nå dette målet (Ericsson, Krampe, & Tesch-Römer, 1993; Haugaasen & Jordet, 2012). Til tross for dette, viser historien og statistikken at kun et fåtall vil få oppfylt en ambisjon og drøm om å bli profesjonell fotballspiller. Med fasit i hånd, kan man slå fast at dette vil føre til mange knuste drømmer og skuffelser, for veldig mange unge fotballspillere. Dette leder til mye av problematikken, og utfordringene som oppstår ved en seleksjonsprosess, da den leder til en smertefull «exit» for veldig mange fotballspillere, som isolert sett, selv føler de har gjort seg fortjent til noe mer (Stevenson, 1989).

Basert på manglende empiri innenfor fotball på disse problemområdene, synes det viktig å forsøke å finne ny empiri, som potensielt kan bidra til å styrke disse prosessene, og forhåpentligvis kunne bistå fagfeltet på en hensiktsmessig måte. Hensikten med studien er å forsøke å belyse seleksjonsprosessen i eliteklubber, samt selektorer og spillere sine subjektive opplevelser av en slik prosess. Studien vil også forsøke å fange opp selektorer og spilleres subjektive opplevelse av karriereoverganger i eliteklubber, og faktorer som preger disse overgangene.

Det er viktig å påpeke at denne studiens primære mål er å bidra til å øke kunnskapen rundt en vanskelig prosess, sett i lys av flere kjernepunkter som er involvert i en slik prosess, hvor

veldig mange variabler har en påvirkning på utfallet. Resultatene vil ikke nødvendigvis føre til fasitsvar på hvordan disse prosessene *må* løses, men hvis funnene kan belyse faktorer som tidligere empiri ikke har klart å belyse tilstrekkelig, og disse funnene kan gi noe meningsfylt tilbake til systemet, vil det potensielt kunne føre til viktige praktiske implikasjoner for fagfeltet.

2.0 Teori

Oppgavens teori kapittel er delt inn i tre hoveddeler. I første del presenteres seleksjonsprosessen, samt utfordringer knyttet til denne. Andre del omhandler psykiske karakteristika, med nærmere fokus på selvkontroll og selvregulering. Tredje del handler om karriereoverganger, i lys av blant annet karrierebeskrivende og karriereforklarende modeller.

2.1 Seleksjon

Loko (1994) forklarer at det virker å foreligge en generell konsensus om at talentidentifisering og seleksjon er en langsiktig prosess som foregår over flere år av en utøvers karriere. Det virker også å mangle en seleksjonsmetode som øyeblikkelig og presist kan identifisere ett talent. Han forklarer videre at unge utøvere som regel følger ett likt opplegg i en gruppe, både når det gjelder mengde og innhold. Unge idrettsutøvere som har vist mest fremgang over en viss periode, selekteres ofte som potensielle talent. Loko (1994) mener at en flerårig tilnærming som ser på dynamikken i idrettsresultatene med utgangspunkt i de biologiske karakteristika, utviklingen av fysisk og psykologisk kapasitet, samt hvordan utøvere adapterer økt treningsmengde, er en fornuftig tilnærming til talentidentifisering. Han foreslår at denne prosessen kan undersøkes over flere stadier, som består av bestemte oppgaver, tidsperspektiv og kriterier, hvor hvert stadiet stiller høyere krav enn det forrige. Målet med en slik organisering er å dekke en størst mulig gruppe av potensielle kandidater til seleksjon, og forsøke å effektivt utnytte seleksjonsmetodene (ibid.).

Johansson (2010) forklarer at litteratur som ser på hvordan man kan predikere fremtidig prestasjon og hvordan man skal selektere utøvere til lag, som regel knyttes opp mot talentidentifisering og talentprogrammer. Hun peker både på likheter og forskjeller mellom talentidentifisering og seleksjon. Hensikten med letingen etter talent, er å identifisere unge utøvere som har ett fremtidig potensial til å utvikle og oppnå høye prestasjoner. Johansson (2010) understreker at selv om det er forskjeller mellom seleksjonsprosessen til et lag på elitenivå, og spillere som identifiseres som talent i ung alder, er det viktig å anerkjenne disse

prosessene, da likhetene mellom talentidentifiseringsprosessen og utvelgelse til elitelag kan være vesentlige i utarbeidelsen av gode seleksjonskriterier.

Seleksjon ser ut til å være i stor grad basert på en kombinasjon av utøveres tidligere prestasjoner, og skjønnsmessige vurderinger av fremtidige prestasjoner. Vurderingene av tidligere prestasjoner ser ut til å stort sett være basert på trenerens subjektive bilde, og viktigheten av at spillerne skal passe inn i laget virker å være vel så viktig, som prestasjonene i seg selv. Andre faktorer trenere anser som avgjørende er spillernes personlighet og atferd, da spillere gjerne selekteres basert på dette, fremfor spillere med i utgangspunktet bedre ferdigheter. Ytre press er også en faktor som kan påvirke trenerens seleksjon, eksemplifisert gjennom media, sponsorer, agenter, venner. Hvorvidt trenere lar seg påvirke av disse, vil også være ett moment ved selektering (Johansson, 2010).

Trenere ser også ut til å foretrekke en formulering av seleksjonskriterier, som selv gjør at de kan påvirke vurderingene. Det ser også ut til at det varierer i hvor stor grad trenere støtter seg på andre ressurser (assistenttrenere, rådgivere, speidere etc.) ved selektering, i tillegg til sin egen subjektive vurdering. Johansson (2010) viser også til at det i stor grad er treneres observasjon og følelser, de selv anser som deres mest verdifulle seleksjonsverktøy. At trenere hovedsakelig benytter seg av subjektive «verktøy», fremfor mer objektive «verktøy» som testresultater, statistikker og lignende målbare faktorer, er kanskje en nødvendighet i en så kompleks idrett som fotball. Denne faktoren utfordrer likevel validiteten og reliabiliteten ved seleksjon som metode. Johansson (2010) forklarer at denne subjektive tilnærmingen kan begrunnes med at menneskelige prestasjoner er for komplekse til å måle objektivt, eller at det kan skyldes trenerens ønske om å kontrollere seleksjon.

Antall utøvere som er tilgjengelige ved en seleksjonsprosess, sammenlignet med antall plasser tilgjengelig på ett lag (seleksjonsratio), er også vesentlig ved en seleksjonsprosess og en sentral determinant ved den praktiske nytten av seleksjon som metode. Antall tilgjengelige utøvere er en avgjørende faktor for hvem som selekteres, og ikke minst for hvordan seleksjonen praktisk gjennomføres (Schmidt & Hunter, 1998).

2.1.1 Problematikk ved talentidentifisering og seleksjon som metode

Til tross for at de fleste utøvere og forskere tror at idrettsprestasjoner er resultatet av flere faktorer (fysiske, psykologiske, sosiale), har forskningen i stor grad lenge vært endimensjonal. Johansson (2010) fremmer derfor viktigheten av å ha en mer multidimensjonell tilnærming, med fokus på en dynamisk talentidentifisering, hvor utviklingsaspekter som atferd og overførbare ferdigheter burde anses som viktigere, enn bare det som identifiseres som talent i tidlig alder.

Johansson (2010) diskuterer validitet og reliabilitet ved seleksjonsprosessen i fotball. Gjennom studier på fotballtrenere, forsøker hun å øke kunnskapen rundt seleksjon av individer på toppnivå. Hun forklarer at for å styrke reliabiliteten og validiteten av seleksjonsprosessen, er det avgjørende at målene for selekteringen er mest mulig eksplisitte, for å skape en bedre felles forståelse av målet med selekteringen. Spesielt vil mangel på dette være problematisk hvis enkelte av målene er eksplisitte og synlige, mens andre er «usynlige» og underkommunisert, men likevel spiller en viktig rolle. Johansson (2010) viser til at forskjeller mellom treneres seleksjonskriterier og definisjonen av disse, kan føre til slike problemer. Stabiliteten av disse kriteriene er avhengig av hvor veldefinerte de er. Dersom de er nedskrevne og kommunisert ut, er det vanskeligere å forandre på dem i løpet av sesongen, samtidig som hvis de er mindre definerte og ikke kommunisert ut, gir det en annen fleksibilitet. Kriteriene kan også brukes forskjellig opp mot forskjellige utøvere, noe som igjen utfordrer validiteten og reliabiliteten av den totale kvaliteten av en slik prosess. Det ser også ut til å være tvetydighet blant trenere når det gjelder deres syn på nødvendigheten av kriterier ved seleksjon (ibid.).

Mange talentidentifisering-, og utviklingsmodeller har lite fokus på psykologiske faktorer (Abbott & Collins, 2004). Mange talentidentifiseringssituasjoner gir også utøvere for lite tid til å vise seg frem, og seleksjoner baseres gjerne på en eller få anledninger. I lagidrett med mange variabler og situasjoner, kreves det gjerne en lengre vurderingsperiode for å gjøre en mest mulig korrekt vurdering og potensiell talentidentifisering. Abbott og Collins (2004) anslår også at det vil være like viktig og se over tid, hvilke faktorer som *begrenser* mulighetene for talentutvikling, som det er å identifisere talent, spesielt med tanke på at gode prestasjoner i ung alder nødvendigvis ikke er symptomatisk med gode prestasjoner på elitenivå i voksen alder.

I lagidrett som i stor grad består av åpent spill og åpen teknikk med et rikt antall frihetsgrader, medfølger det en ekstra stor utfordring ved å kartlegge og måle god ferdighet. Når en utøvers prestasjoner skal måles i en seleksjonsprosess, spiller flere faktorer inn på utfallet av slike evalueringer (Hughes & Bartlett, 2002).

Selv om psykologiske faktorer er verdsatt i det praktiske feltet i fotball, er det fortsatt lite brukt i forbindelse med talentidentifisering. Trenere og administratorer vurderer gjerne psykologiske faktorer, men de benytter sjelden objektive eller systematiske subjektive metoder for måle eller undersøke disse faktorene (Morris, 2000). Humara (2000) påpeker også at selv om trenere ofte er eksperter på å identifisere de fysiske karakteristika som trengs for å oppnå suksess innenfor idrett, er det likevel stort rom for forbedring når det gjelder evne til å bedømme de psykologiske faktorene, som er vel så viktige ved seleksjon.

Pearson, Naughton, og Torode (2006) ser nærmere på fysiske undersøkelser som brukes for å identifisere talent i lagidretter, samt diskuterer hvordan modningsrelaterte forskjeller påvirker dette på lengre sikt. De understreker problematikken med at fysiske og genetiske forutsetninger ofte dominerer talentidentifiseringsprosessen i lagidretter, og at forandringer i puberteten skaper store utfordringer i forhold til å predikere prestasjoner som voksen. Talentidentifisering innebærer en anerkjennelse av en utøvers suverene evne eller kvalitet (ibid.). Prosessen med å identifisere ett slikt talent er likevel kompleks. Talent identifiseres delvis gjennom genetiske karakteristika, med påvirkning fra flere miljøfaktorer, noe som gjør det vanskelig å definere, og lite konsist. Talent i ungdomsidrett gjenkjennes gjennom en interaksjon av medfødte egenskaper, en moden tilnærming til spillemønster i tidlig alder, og evne til å utføre spesifikke ferdigheter innenfor idretten på ett høyt nivå (Howe, Davidson, & Sloboda, 1998). Denne problematikken belyser hvor avgjørende talentidentifiseringsprosessen blir, for at man tar riktige avgjørelser, spesielt når selektering brukes som ett virkemiddel (Pearson et al., 2006). Selv om det finnes noe bevis på at vitenskapelige fysiske tester kan brukes til talentidentifisering i lagidretter, er det få fysiske tester som har vist seg som reliable når det gjelder talentidentifisering (ibid.). For å styrke denne reliabiliteten foreslår Pearson et al. (2006) at den må modifiseres slik at det tas mer hensyn til modning, samt at det inkluderes flere aspekter av prestasjonen som spilleforståelse og psykososiale egenskaper, i tillegg til de fysiske egenskapene. Slike tester vil kanskje også være mer hensiktsmessige hvis resultatene brukes til å forvalte styrker og forbedre svakheter, fremfor å selektere og ekskludere (ibid.).

2.1.2 Utøverkonsekvens ved seleksjon

Talentidentifiseringsprosesser hvor seleksjon blir en konsekvens, kan føre til positive opplevelser for spillere som regnes som talentfulle og mottar god oppfølging som følge av seleksjonen, samtidig som det kan drepe motivasjonen til spillere som ikke blir selektert og ikke blir definert som talentfulle nok (Pearson, Naughton, & Torode, 2006).

Hvorvidt utøvere som opplever en seleksjonsprosess, anser prosessen som rettferdig, er også avgjørende for hvordan utøveren takler denne. En antatt selvfølgelighet er at utøvere som selekteres, som regel opplever seleksjonen som rettferdig, mens utøvere som ikke selekteres, opplever seleksjonen som urettferdig. Stevenson (1989) viser til at utøvernes oppfattelse av rettferdighet av seleksjon, kan relateres til seleksjonsprosedyrene. Stevenson (1989) kommer med følgende anmodning for å ivareta rettferdighet ved seleksjonsprosesser: *«dette oppnås best ved å etablere kompetansen til de som skal selektere, og oppfattet objektivitet av seleksjonskriterier, i tillegg til å redusere mangfoldig påvirkning av favorisering»*.

Hvorvidt trenerne føler at utøvere trenger å vite om seleksjonskriteriene, og årsakene til seleksjonene som blir foretatt, virker det å foreligge en ambivalent oppfatning blant trenere. Johansson (2010) beskriver at selv om trenere mener at utøvere kjenner til deres seleksjonskriterier, er det kun ett fåtall som kan beskrive hva utøvere vet, eller hvordan de eventuelt tilegner seg denne informasjonen. Det virker også å være en oppfatning blant trenere at det ikke nødvendigvis er avgjørende for spillere å bli selektert. Derimot kan det være avgjørende for trenere og selektorer, for å skape ett suksessrikt lag, få anerkjennelse, og beholde jobben. Trenere er likevel åpne om at det forekommer feil i seleksjonsarbeidet, og at seleksjonsprosessen er vanskelig, og evalueringsprosessen utfordrende (ibid.).

2.1.3 Hvem selekteres

Kjennetegn på utøvere som selekteres på elitenivå er at de ofte har vært lenge i den aktuelle idretten, og har en forståelse av hva idretten handler om, samt hva som må ofres for å nå toppen (Johansson, 2010). Utøvere som selekteres til lag og konkurranser på høyt nivå, er ofte eldre og mer forberedt enn sine respektive utfordrere i forhold til å prestere på ett høyt nivå der og da, men det forekommer også at yngre utøvere selekteres til elitenivå med ett mer utviklingsrettet perspektiv, hvor utøverne potensielt vil prestere på ett høyere nivå lenger frem i tid (ibid.).

Det er mange faktorer og ta hensyn til ved talentidentifisering, og det virker vanskelig å finne unike karakteristika som bestemmer fremtidig suksess. Forskningen som er gjort rundt talentidentifisering, virker likevel å være med å skape en ramme for forskjellige talentidentifiseringsprogram. Tidligere forskning viser at antropometri og fysiske og psykologiske ferdigheter er faktorer som har preget seleksjon og talentidentifisering (Kannekens et al., 2011; le Gall et al., 2010; Williams, 2000). Modningsnivå og relativ alderseffekt er også eksempler på variabler som ofte ser ut til å være påvirkende faktorer ved utvalget av spillere som blir selektert (F. Helsen et al., 2000).

2.2 Psykiske karakteristika

Abbott og Collins (2004) forklarer at mens fysiske karakteristika har vist forskjeller mellom idrettsutøvere, virker det som bare psykologiske faktorer kan forklare langvarig suksess. Mentale og psykososiale ferdigheter har i flere studier vist seg å spille en avgjørende rolle for å oppnå prestasjoner på høyt nivå, samt håndtere stressfaktorer knyttet til å bedrive eliteidrett (ibid.).

Motivasjon og dedikasjon til trening på ett tidlig aldersstadiet, skiller ofte de beste fra de nest beste. Mills, Butt, Maynard, og Harwood (2012) illustrerer dette gjennom beskrivelser som *“ett brennende ønske”* og *“villig til å gå den ekstra milen”* om spillere har gjort litt ekstra over en lengre periode for å bli gode. Spillere som viser en slik dedikasjon i yngre aldre anslås ofte å nå ett høyere prestasjonsnivå, sammenlignet med andre spillere som har trent like hardt, men som dedikerer seg til idretten på ett senere tidspunkt. Dette kan forklares med at *«det er umulig for ett individ med mindre akkumulert trening på en gitt alder, og ta igjen de beste individene, som startet tidligere, og som har opprettholdt maksimalt nivå av deliberate practice»* (Ericsson et al., 1993; Wiersma, 2000).

Individens bevisste intensjon om forbedring påpekes av Ericsson et al. (1993) som en viktig årsak til økt kvalitet på treningen, og slike bevisste prosesser ansees som viktige for å utvikle fotballspesifikke ferdigheter gjennom diverse spill-aktiviteter, og fotballspesifikk trening (Toering, Elferink-Gemser, Jordet, Pepping, & Visscher, 2012; Toering, Elferink-Gemser, Jordet, & Visscher, 2009). Dette kan igjen relateres til selvregulerende atferd, som betyr at en spiller eksplisitt er klar over sine svakheter, samt vet hvordan dette må forbedres, og handler deretter. Ifølge Toering et al. (2011) vil disse prosessene føre til at spillere lærer mer effektivt.

2.2.1 Selvkontroll

Selvkontroll er ett vidt begrep med flere definisjoner, men det eksisterer en generell enighet om at begrepet kan defineres som *kapasiteten til å tilpasse ens respons til å oppnå ønsket tilstand eller utfall, som ellers ikke ville tilfalt naturlig* (Toering & Jordet, 2015). Begrepene *selvregulering* og *selvkontroll* brukes ofte om hverandre, mens noen forskere beskriver gjerne *selvkontroll* som en bevisst og innsatsfull form for *selvregulering* (Baumeister, Vohs, & Tice, 2007). Konsepter som er typisk relatert til selvkontroll er *besluttsomhet* (tendensen til å forfølge langsiktige utfordrende mål med standhaftighet og lidenskap), *utsettelse av selvtilfredshet* (kontrollere umiddelbare impulser og responser til fordel for langsiktige utfall) og *viljestyrke* (en form for energi til å vedvare eller forandre atferd) (Toering & Jordet, 2015).

Kapasitet av selvkontroll kan være avgjørende for eliteutøveres prestasjoner, ettersom utøvere må besitte evnen til å fokusere på langsiktige mål, samt stenge ute mulige distraksjoner.

Utøveres forberedelse til trening og kamp er en annen måte selvkontroll påvirker utøvere og spillere. Basert på resultatene av studier gjort på selvkontroll og idrett, og akademisk prestasjon, legger Toering og Jordet (2015) frem en hypotese om at selvkontroll er relatert til en profesjonell idrettslivsstil, engasjement i nødvendig mengde- og kvalitet av trening, samt idrettsprestasjon. Dette er i tråd med det Ericsson et al. (1993) mener er essensielt for å oppnå ekspertise og høye prestasjoner på elitenivå. Dette betyr at selvkontroll kan relateres til utvikling og prestasjon av eliteutøvere, selv om dette kun er en av flere faktorer som påvirker dette.

Profesjonelle utøvere må ha et velstrukturert liv, med tanke på utfordringene de møter både på innsiden og utsiden av prestasjonsarenaen (MacNamara, Button, & Collins, 2010). Toering og Jordet (2015) viser til at profesjonelle fotballspillere har signifikant høyere selvkontroll enn den generelle populasjonen, noe som eksemplifiseres gjennom livsstilsfaktorer som tidsbruk på fotballtrening, søvn og lekser, og tid anvendt på sosiale-, og utenomsportslige aktiviteter.

Selvkontroll er en karakteristika som hjelper individer å tolerere vanskelige perioder gjennom karrieren som formsvikt, skader, tilbakefall og press. Økt selvkontroll kan redusere negative effekter av angst, samt øke prestasjonen i pressede situasjoner (Englert & Bertrams, 2012), og utøveres evne til å fokusere, styres av den situasjonelle tilgjengeligheten av selvkontroll (Furley, Bertrams, Englert, & Delphia, 2013). Selvkontroll ser også ut til å være en viktig prediktor for utøveres evne til å være komfortable med å være ukomfortable, som er essensielt for å prestere, spesielt i en sport som fotball, hvor stort press er høyst tilstedeværende (ibid.).

Collins og MacNamara (2012) argumenterer for at veien til prestasjoner i verdensklasse er kronglete, og at tilbakefall eller vanskeligheter på veien, faktisk kan hjelpe utøvere å vokse.

Toering og Jordet (2015) viser til at selvkontroll kan være en avgjørende faktor for i det hele tatt kunne bli en profesjonell fotballspiller, og stresser således viktigheten av å fokusere på dette i utviklingsarbeidet med unge. Dette kan gjøres ved å etablere gode vaner, som å spise og drikke godt, samt komme tidlig og forberedt på trening. Forskning viser også muligheter for utvikling av intervensjoner for aspekter av selvkontroll, som eksempelvis følelsesregulering, som igjen kan gi fordeler ved andre aspekter av selvkontroll, som atferd rundt «deliberate practice» (Baumeister, Gailliot, DeWall, & Oaten, 2006).

2.3 Career Transitions (Karriereoverganger)

Idrettspsykologien har ofte sett på *karriereoverganger* fra ett utvikling- og sosialpsykologisk perspektiv (Paul Wylleman, Alfermann, & Lavallee, 2004). Hovedsakelig har psykologiske tilnærminger handlet om mental forberedelse på karriereslutt, negative psykologiske sideeffekter av karriereoverganger, utøvers innsats for å takle overganger og faktorer som kan føre til en vellykket overgang, forandringer i utøveridentitet og tap av rolleforpliktelser, samt intervensjonsstrategier som rådgivning og hjelp av en mentor.

Innenfor begrepet *karriereoverganger* fokuserer idrettspsykologien på omveltninger og faser i idrettsutøvers karriereutvikling. Metaforisk kan en utøvers idrettskarriere beskrives som en livssyklus i miniatyr, fra innvielse i idrettsdeltakelse, til deltakelsen er over. Alfermann og Stambulova (2007) definerer en utøvers idrettskarriere som «*ett flerårig engasjement innenfor idrettsaktivitet med frivillig deltakelse, hvor målsetningen er å oppnå hans eller hennes individuelle maksnivå ved en eller flere sportsbegivenheter*». Karriere i denne sammenheng relateres kun til konkurranseidrett, men på alle nivå, hvorvidt det er på lokalt, nasjonalt, eller internasjonalt nivå, og om man er amatør eller profesjonell. En utøvers karriere kan også defineres som en rekke av stadier og overganger som inkluderer en utøvers innvielse og fortsettende deltakelse i organisert konkurranseidrett, frem til den termineres gjennom frivillig eller ufrivillig stopp av deltakelse i konkurranseidrett (P Wylleman, Theeboom, Lavallee, & Spielberger, 2004).

En annen tilnærming til begrepet en utøvers *idrettskarriere*, er å se på det som en utviklende begivenhet som medvirker til en livssyklus inn og ut av idrett. Gjennom dette perspektivet, karakteriseres en utøvers idrettskarriere gjennom flere objektive og subjektive parametere. De objektive parametere inkluderer varighet av deltakelse, fra start - til «toppnivå» - til slutt,

idrettskonkurranser som trenes til ved grader av spesialisering, og oppnådde titler, rekorder og resultater (Y. L. Hanin & N. Stambulova, 2004). Subjektive parametere inkluderer oppfattede gevinster av idrettsdeltakelse, og det man ofrer av tid, energi, helse og penger, samt *karriere tilfredshet* og *karriere suksess*. Suksessrike idrettskarrierer assosieres ofte med høy atletisk kompetanse og høy sosial status, mens tilfredsstillende karrierer assosieres med oppnåelse av en individuell formtopp i konkurransesituasjon, som samsvarer med individuelle ressurser og miljø (ibid.). Hvorvidt utøvere opplever tilfredshet, baseres på selvrefererte kriterium, som ofte består av selvoppfattet potensiale i forhold til nivå av prestasjoner, og det man ofrer av tid, trening etc. Basert på disse kriteriene, kan også utøvere som ikke har nådd elitenivå, oppleve tilfredshet med egen idrettskarriere, hvis fokuset ligger på egen utvikling, og de verdsetter det de får igjen i form av belønninger gjennom idrettsdeltakelsen (selvbevissthet, fysisk form, ferdigheter, sosialt nettverk etc.). I kontrast til dette igjen, kan eliteutøvere oppleve misnøye med egen karriere ved at de ikke føler de har fått igjen tilstrekkelig belønning, i forhold til hva de har ofret (helse, utdanning, sosialt liv etc.) (ibid.).

Majoriteten av idrettsutøvere dropper ut på et tidlig stadium i karrieren eller forblir på et lavere nivå innenfor idretten sin gjennom karrieren. En mulig forklaring på dette er at utøverne ikke takler karriereovergangene. I en bredere forståelse av begrepet *overgang* støtter Alfermann og Stambulova (2007) seg til følgende definisjon; «*en hendelse, eller en ikke - hendelse som resulterer i en forandring i antakelser om seg selv og verden rundt en, som igjen krever en tilsvarende forandring i ens oppførsel og relasjoner*». Eksempelvis vil en hendelse som det å bli selektert til ett landslag, være en type *overgang* som krever varierte idrettsrelaterte og sosiale tilpasninger fra utøveren. På samme måte vil en hendelse som å *ikke* bli selektert til et landslag (etter å ha strebet etter dette) kreve en type bearbeidende personlig og sosial tilpasning som følge av dette (ibid.).

Karriereoverganger kan også sees på som en prosess, fremfor en enkelt hendelse eller ikke-hendelse (Paul Wylleman & Lavallee, 1999). Sett opp mot en idrettskarriere, kan det sees på normative og ikke - normative overgangs faser. Med disse overgangene følger gjerne spesifikke krav relatert til trening, konkurranse, kommunikasjon, og livsstil som utøveren opplever gjennom en idrettskarriere. Normative karriereoverganger er relativt forutsigbare, og inkluderer eksempelvis begynnende spesialisering innenfor en idrett, overgang fra junior til senior, amatør til profesjonell, og fra aktiv karriere til karrierestopp. Ikke - normative overganger er situasjonsrelaterte, individuelle og mindre forutsigbare. Dette kan eksemplifiseres gjennom skader, overtrening, bytte av lag eller klubb, eller bytte av trener

eller partner. Utøvere anser ofte seg selv som «ferdige» når de slutter å konkurrere på det nivået de har oppnådd, men de kan fortsatt bedrive idrett, men med ett mindre konkurransepreget perspektiv. Forutsigbarheten ved de normative overgangene, gir en viss mulighet til å forberede utøvere på disse overgangene, mens uforutsigbarheten ved de ikke - normative overgangene gir en tilsvarende utfordring i forhold til å forberede utøvere på disse overgangene (Alfermann & Stambulova, 2007).

Utøveridentitet kan være en utfordring for mange i overgangen fra aktiv til karriereslutt. Eliteutøvere er ofte fullstendig oppslukt i idretten sin, og det er stor sammenheng mellom utøveridentitet og involveringsgrad i idrett, hvor høy grad av utøveridentitet korrelerer med høy aktivitetsinvolvering i idrett (Brewer, Van Raalte, & Petitpas, 2000). Høy grad av utøveridentitet er konsekvent med å forfølge en karriere, mens lav grad av utøveridentitet ofte fører til karriereslutt (ibid.). Samtidig kan utøvere med høy grad av utøveridentitet ha problemer med karriereoverganger som skader og karriereslutt, nettopp fordi de er så hengivne til idretten. Utøvere med høy grad av utøveridentitet er også mer motvillige til å slutte med idrett, og opplever gjerne mer negative følelser og traumatiske hendelser som følge av og slutte, og trenger dermed mer tid til å tilpasse seg en slik overgang (Dieter Alfermann, Stambulova, & Zemaityte, 2004).

2.3.1 Career Termination (Karriereslutt)

Karriereslutt kan forstås «*som en åpen prosess som kan resultere i en krise, eller en mulighet for utvikling og personlig vekst*» (Perna, Ahlgren, & Zaichkowsky, 1999). Hvordan utfallet av en karriereslutt blir, er avhengig av årsakene til karriereslutt.

Taylor og Ogilvie (2001) beskriver den siste overgangsfasen i en idrettskarriere; fra aktiv karriere til karriereslutt, hvor fokus ligger på årsaker til karrierestopp, tilpasning, tilgjengelige ressurser, samt kvalitet på overganger.

De beskriver deltakelse i idrett som noe som kjennetegnes av en rekke med høydepunkt og nedturer. Idrettsutøvere går dermed gjennom flere følelsesmessige berg – og dalbaner gjennom en idrettskarriere, enn hva tilfellet er for flertallet av populasjonen (ibid.).

I noen tilfeller vil ett stort utvalg og en stadig pågang og påfyll av nye utøvere, kunne føre til en «bruk og kast» kultur, hvor det ikke tas så mye hensyn til individet. Den konstante tilførselen av nye utøvere tar vekk litt av oppmerksomheten fra utøvere som forsvinner, da disse naturlig erstatter de som er der fra før. Samtidig påpeker Taylor og Ogilvie (2001) at når

utvalget er mindre, og tilførselen av nye utøvere er mindre, får gjerne utøvere mer oppmerksomhet og oppfølging, både gjennom karrieren, og ved karriereslutt.

2.3.2 Årsaker til karriereslutt

Taylor og Ogilvie (2001) foreslår fire hovedårsaker til karriereslutt; *alder, bortselektering, skade og fri vilje*. Karriereslutt ved fri vilje oppstår når utøveren selv slutter med idretten, tilsynelatende uten eksterne årsaker eller ytre press, mens de tre øvrige årsakene relateres med en synkende prestasjonskurve, som igjen kan føre til en ufrivillig form for karriereslutt.

Bortselektering fra ett lag eller å ikke blir tilbudt ny kontrakt eller lignende scenarioer, er typiske eksempler som fører til slike typer ufrivillige karriereavslutninger (ibid.).

Bortseleksjon er en nådeløs prosess som skjer på alle nivå innenfor konkurranseidrett (Svoboda & Vanek, 1982). Toppidrett har på mange måter en «Darwinistisk» tilnærming til det hele, hvor «den sterkeste overlever», noe som betyr at de som overlever settes høyt, mens de som blir bortselektert nedprioriteres (Taylor & Ogilvie, 2001). Med en slik tilnærming er en seleksjonsprosess en naturlig konsekvens, hvor man «skiller klinten fra hveten». Nåløyet for å nå toppen er trangt, og mange barn og unge har samme drøm. Nettopp dette gjør at det blir viktig å se på konsekvensene for de som blir bortselektert, spesielt de som ønsker å fortsette med idretten (ibid.).

Fri vilje er på mange måter den mest ønskelig kausale faktoren til karriereslutt, enten det er av personlige, sosiale eller idrettsrelaterte årsaker. Eksempler på personlige årsaker kan være at utøveren ønsker nye utfordringer, eller søker anerkjennelse på andre områder. Sosialt kan det hende utøveren søker nye sosiale miljø, eller at utøveren opplever at idretten i seg selv ikke gir samme glede som den en gang gjorde (Werthner & Orlick, 1986). Problemer med trenere eller organisasjoner er også potensielle årsaker til karriereslutt (ibid.).

Overordnet kan det kategoriseres i frivillige og ufrivillige årsaker til karriereslutt, men det må også tas hensyn til at det ofte er flere årsaker som fører til karriereslutt. Det som fremstår som mest avgjørende for utfallet av denne prosessen, er graden av kontroll utøveren selv har over avgjørelsen om å slutte med idretten. Hvis utøveren føler at han eller hun selv tar avgjørelsen om å slutte, uavhengig av hvilke årsaker, ser det ut til at det blir lettere å tilpasse seg overgangen. Hvorvidt karrierestopp er frivillig eller påtvungen, utgjør en stor forskjell i forhold til å takle en slik overgang (ibid.).

Å slutte frivillig bidrar også til forskjeller i emosjonelle tilpasninger ved overgangsprosessen, i forhold til hvordan utøvere takler det, og hvordan livskvaliteten blir etter endt karriere (Alfermann, 2000).

Selv om studier på profesjonelle er sjeldne, viser kvantitative studier at majoriteten av utøverne ser ut til å legge opp ufrivillig, på grunn av aldring, skader, og bortseleksjon, som hyppigst nevnte årsaker (Drawer & Fuller, 2002; Reynolds, 1981; Rosenberg, 1981), mens kvalitative studier viste til utøvere som pekte på frivillig avslutning, med familie og jobbsituasjon som hovedårsak (Allison & Meyer, 1988; Swain, 1991).

Generelt ser det ut til at litteraturen foreslår at karrierslutt forårsakes av flere faktorer, og er ofte resultatet av en lengre gjennomtenkt prosess, samtidig som forskningen påpeker at utøverens subjektive følelse av frivillighet eller ikke er avgjørende for hvordan utøverne takler overgangen (Alfermann & Stambulova, 2007).

2.4 Beskrivende og forklarende teori rundt karriereoverganger

2.4.1 Career Stage Descriptive Models

Alfermann og Stambulova (2007) forklarer at karriereoverganger kan belyses gjennom stadium modeller.

Modellene er typisk inspirert av en metaforisk beskrivelse om at en idrettskarriere er en livssyklus i miniatyr. Modellene deler en utøvers karriere i stadier hvor de beskriver forandringer hos utøverne og deres sosiale miljø gjennom stadiene. Ingen av modellene forklarer spesifikt overgangsprosessen, men de beskriver og predikerer eksistensen, og rekkefølgen av idrettsutøveres normative karriereoverganger, som stammer fra en logisk utviklingsprosess i en utøvers idrettskarriere (ibid.).

Table 32.1 Athletic Career Stages and Transitions Predicted by Career Stage Models

Models/Characteristics	Athletic Career Stages	Normative Athletic Career Transitions
Bloom (1985)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Initiation 2. Development 3. Perfection 	Transitions are not emphasized.
Salmela (1994)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Initiation 2. Development 3. Perfection 4. Discontinuation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. From initiation to development 2. From development to perfection 3. From perfection to discontinuation
Stambulova (1994)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Preparatory stage 2. Beginning of specialization 3. Intensive training in chosen sport 4. Culmination stage 5. Final stage, followed by discontinuation 	<ol style="list-style-type: none"> 1. The beginning of sport specialization 2. The transition to more intensive training in chosen sport 3. From junior to senior/high-achievement sport 4. From amateur to professional sport 5. From culmination to the final stage 6. Athletic retirement
Côté (1999)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Sampling years 2. Specializing years 3. Investment years 4. Recreational years 	Transitions are not emphasized.
Wylleman and Lavallee (2004)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Initiation 2. Development 3. Perfection 4. Discontinuation 5. The four stages in athletic career are presented in coordination with the stages in psychological, psychosocial, and academic-vocational development. 	<ol style="list-style-type: none"> 1. The transition into organized sport 2. The transition to an intensive level of training and competitions 3. The transition into the highest or elite sports 4. The transition out of competitive sports 5. The four athletic transitions are presented in coordination with transitions in other spheres of athletes' life.

Figur 1. Karrierebeskrivende stadium modeller (Alfermann & Stambulova, 2007)

Til tross for at modellene er forskjellige både når det gjelder antall stadier og navn på stadier, er det store fellestrekk, og hoved essensen er i store trekk den samme (se figur 1). Forskerne bak modellene er enige om at i den innledende fasen er utøverne engasjerte i lystbetonte og lekpregede idretter og aktiviteter, hvor de oppfatter idrett som ett spill. De får støtte og

veiledning av trenere og foreldre, og de får prøve seg i flere og varierte idrettsdisipliner, hvor de ofte finner en eller flere som passer deres ferdigheter og interesser.

Videre går utøverne gjennom en utviklende fase hvor de gjerne spesialisere seg innenfor en bestemt aktivitet eller idrett, hvor man ofte intensiverer treningen innenfor en bestemt aktivitet, og forplikter seg til denne. De utvikler også en sterkere utøveridentitet, og trenere setter gjerne mer sportsspesifikke mål, som fører til at treningen blir mer strukturert, og preget av «deliberate practice» (Ericsson et al., 1993). Utøverne opplever fortsatt aktiviteten som lystbetont, men det blir mer fokus på utvikling av sportsspesifikke og fysiske ferdigheter, og i så måte starter dedikasjonen til idretten her, med at utøvere ofrer mer til en spesifikk aktivitet (ibid.).

Forskerne forklarer at utøvere videre går inn i ett enda mer ferdighetsspesifikt nivå, som Bloom (1985) kaller for *perfeksjonsstadiet*, og Côté (1999) kaller *investeringsårene*. På dette stadiet blir utøverne *ekspert* i sin idrett, og de føler ofte en besettelse og ansvarfølelse for egen trening og konkurranseprestasjoner. Trenere opptre ofte som mentorer for utøverne, og toppidrettsutøvere blir gjerne profesjonaliserte med tilfølgende fokus på høye prestasjoner og sosial status. Gjennom denne profesjonaliseringen ofrer utøvere flere andre faktorer i livet sitt, og dedikerer mye tid og energi til å bli best mulig i sin idrett.

Stambulova (1994) beskriver så en *slutfase* hvor utøverne forsøker å opprettholde høye prestasjoner lengst mulig, mens man forbereder seg på karriereslutt. De andre forfatterne beskriver også en *avslutningsfase*, hvor utøverne slutter med idretten på det toppnivået de har drevet med den på, hvor de enten slutter helt med idretten, eller driver med idretten på rekreasjonsnivå.

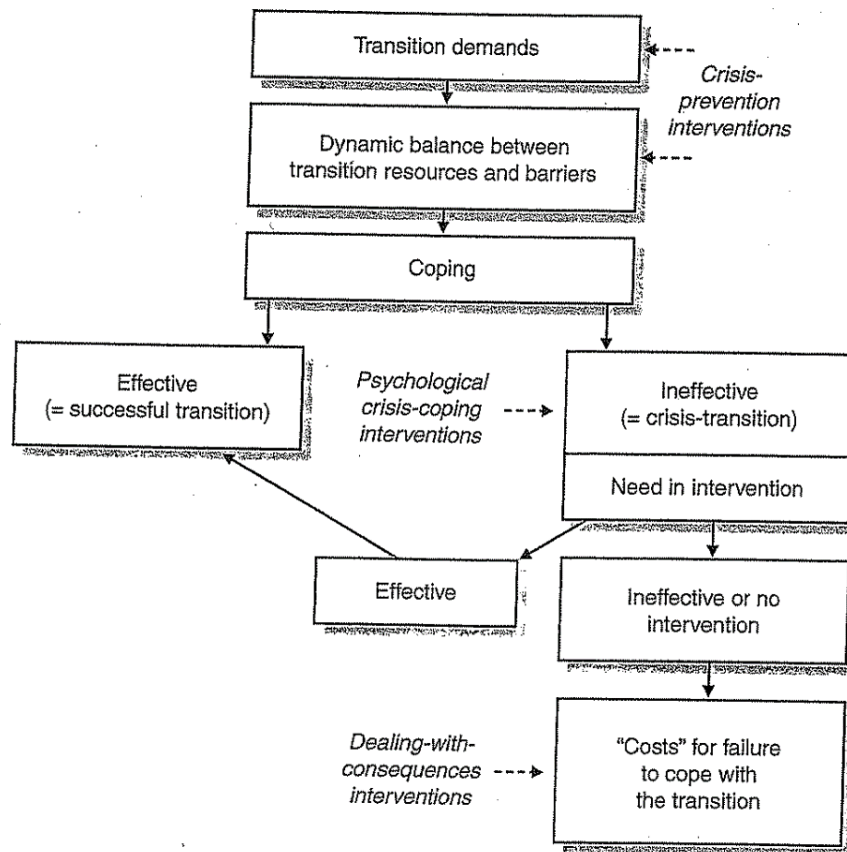
Kort oppsummert beskriver modellen karrierestadiene, med fokus på:

- a) Forandringer i utøvers oppfattelse av, eller holdning til idrett, og i hvilken grad de identifiserer seg selv med utøverrollen.
- b) Forandringer i utøverens sosiale miljø, og trenernes, foreldres og familiens, samt jevnaldrende sin rolle, i forhold til karriereutvikling.
- c) Forandringer i tidsbruk og bruk av krefter gjennom stadiene
- d) Forandringer i hvilken grad de må ofre andre elementer i livet for å oppnå sportslige mål.

2.4.2 Career Transition Explanatory Models

Overgangsmodellene som beskrives av Alfermann og Stambulova (2007) har ett forklarende potensial med fokus på årsaker og krav, mestringsprosesser, og faktorer som påvirker mestring, utfall, og senere konsekvenser av overganger. Modellene peker på at mestringsprosesser er sentrale i overgangsfaser, og inkluderer alle tilnærminger utøvere bruker på å tilpasse seg gitte krav som oppstår i en overgangsfase (ibid.). I denne oppgaven har jeg primært valgt å fokusere på Stambulova (1997, 2003) sin forklarende modell for karriereoverganger.

The athletic career transition model



Figur 2. Forklarende modell for karriereoverganger (Alfermann & Stambulova, 2007)

Stambulova (1997, 2003) sin modell ser på karriereoverganger som en prosess, og ikke en enkelt hendelse. Essensen ved en slik prosess er å mestre krav (utfordringer), som er nødvendige for å oppnå en suksessrik idrettskarriere. Kravene som oppstår i overgangsfaser,

skaper en potensiell utviklingskonflikt mellom «hva utøveren er», og «hva utøveren ønsker eller bør være», som igjen stimulerer utøveren til å mobilisere ressurser, og finne ut måter å mestre dette på. Hvordan denne mestringsprosessen blir, er avhengig av en dynamisk balanse mellom overgangsressurser og barrierer. I denne modellen er *overgangsressurser* alle interne og eksterne faktorer som forenkler mestringsprosessen (f.eks., utøverens kunnskap, ferdigheter, personlige trekk, motivasjon, tilgang til sosial og økonomisk støtte), mens *overgangsbarrierer* gjelder alle interne og eksterne faktorer som forstyrrer en effektiv mestringsprosess (f.eks., mangel på nødvendige kunnskaper og ferdigheter, konflikter, dårlige treningsforhold, mangel på økonomisk og sosial støtte, problemer med å kombinere idrett og jobb eller studier). Modellen skisserer også to potensielle utfall og konsekvenser som følge av disse overgangsfasene; en *suksessfull* overgang, eller en type *krise* overgang. En suksessfull overgang kjennetegnes ved at utøveren mestrer *overgangsbarrierene* ved å rekruttere og utvikle de nødvendige *overgangsressursene* som kreves. I motsetning kjennetegnes en mislykket (*krise*) overgang ved utøverens manglende evne til å mestre kravene som stilles, og utøveren kan trenge psykologisk hjelp eller en type intervensjon som følge av dette (ibid.).

Grunner som kan lede til mislykkede overganger kan være utøvers manglende bevissthet om overgangskravene, manglende ressurser eller for mange barrierer, eller manglende evne til å analysere overgangssituasjonen til å ta en riktig avgjørelse (Stambulova, 2000). Stambulova (1994) viser til at mulige *kostnader* som fører til manglende mestring og negative konsekvenser, kan være manglende resultater, skader, overtrening, nevroser, psykosomatiske lidelser, «dropout» fra idretter, og diverse regelbrudd og nedverdiggelse av personlighet (rus, kriminelle handlinger). Disse punktene i modellen (figur 1) understreker nødvendigheten av psykologisk assistanse, for å unngå mislykkede overganger, og problemer med å mestre overgangene (ibid.).

Karriereovergangsmodellen forsøker å beskrive hva som skjer med idrettsutøvere i overgangsprosessene, samt forklare hvorfor noen utøvere takler disse normative og ikke-normative overgangene bra, og hvorfor andre ikke gjør det.

2.4.3 Career Transition Intervention Models and Programs

Alfermann og Stambulova (2007) presenterer flere intervensjonsmetoder, basert på ett karriere- og utviklings perspektiv i arbeid med utøvere, og overgangsfasene de opplever gjennom idrettskarrieren.

Hovedprinsipper

En tilnærming Alfermann og Stambulova (2007) presenterer er en *helkarriere* - tilnærming, som forsøker å hjelpe utøvere gjennom normative og ikke - normative overganger gjennom hele karriereløpet. Prinsippet viser ett skifte fra å kun hjelpe utøvere med overgang fra aktiv til karrierestopp, til å hjelpe utøvere gjennom flere typer overganger. Eksempler kan være fra barn til voksen, fra å få mye hjelp fra foreldre og trenere, til å bli mer selvstendig, eller fra skifte av utdanningsnivå (ungdomsskole til videregående). Det er også viktig å påpeke at overganger gjerne overlapper, noe som igjen kan føre til at manglende mestring av en type overgang, kan føre til tapping av energi, og konsekvensene blir at utøveren ikke mestrer andre overganger som følge av dette (Alfermann & Stambulova, 2007).

En annen tilnærming er en *aktivitet-spesifikk* tilnærming, hvor man ikke bare ser på de «vanlige» kravene med overgangen, men også de idrettsspesifikke kravene som stilles i hver overgang. Eksempelvis ved overganger fra junior til seniornivå, vil utøvere oppleve at det stilles høyere sosiale krav, så vel som høyere sportslige krav (ibid.).

Individuelle tilnærminger og *multidimensjonale* tilnærminger er andre eksempler på intervensjonsstrategier. Den *individuelle* tilnærmingen fokuserer på utøverens oppfattelse av hans eller hennes individuelle interne og eksterne ressurser og barrierer. Den *multidimensjonale* tilnærmingen foreslår at intervensjonen må bestå av oppmuntring, støtte, rådgivning og andre lignende tiltak, basert på utøverens behov. Alfermann og Stambulova (2007) fremlegger også en *selvstendighetstilnærming*, hvor essensen er å utvikle utøverens ressurser og strategier, som tillater dem å bli autonome, og mer selvstendige.

Essensen bak alle intervensjonstilnærmingene som presenteres, er en bevisst handling med tiltak som skal øke forståelsen av krav ved karriereoverganger, og hvordan man på best mulig vis kan forberede utøvere på disse, og utvikle ressurser til å mestre overgangene.

Kriseoverganger

Alfermann og Stambulova (2007) forklarer at alle overgangsintervensjoner kan relateres til *krise* overganger. Idrettspsykologers rolle, blir dermed og forsøke å forebygge, for å unngå krise overganger, og takle og mestre overganger når disse får negative konsekvenser.

Tidligere kvalitative analyser av utøveres kriseopplevelser viser fire typer krisesyntomer; redusert selvtillit, forskjellige følelsesmessige ubehag, økt sensitivitet for feil og psykologiske barrierer, samt desorientering når det gjelder beslutningstaking og oppførsel (Stambulova,

2003). Overgangene har også blitt klassifisert basert på analyser gjort av Stambulova (2000), hvor spesielt krise overganger som følge av forandring, og fiasko eller stor suksess, ser ut til å være sentrale innenfor karriereoverganger i idrett.

Preventive intervensjonsperspektiv ved karriereoverganger

Målet med slike type intervensjoner er å forberede utøvere på normative og ikke - normative overganger, gjennom å utvikle deres ressurser til å mestre overgangene effektivt. Disse består gjerne av vurdering, karriereplanlegging og målsetting, utdanning og rådgivning, mental og praktisk ferdighetstrening, samt styrking av det sosiale støtteapparatet. Preventive intervensjoner tar for seg flere beslektede aspekter. De hjelper utøverne til å forutse normative og ikke - normative idrettsspesifikke, - og *ikke* idrettsspesifikke overganger, samt mulig krav som følge av disse. De forsøker å lære utøvere om overgangsprosessen, gjennom og se på utøveres faktiske mestringsressurser, forutse potensielle overgangsbarrierer, planlegging av mestrings tiltak, og utvikling av nye interne og eksterne overgangsressurser for å mestre kommende krav. Preventive intervensjoner handler i korte trekk om å forberede utøveren på overgangene de møter, gjennom å kartlegge hvilke overgangskrav de møter på, og utvikle ressurser til å takle disse (Alfermann & Stambulova, 2007).

3.0 Problemstillinger

Basert på foreliggende teori om seleksjon, spillerkarakteristika og karriereoverganger, har jeg valgt å belyse følgende problemstillinger.

Hvilken oppfattelse har respondentene av de største utfordringene rundt seleksjonsprosessen i klubbene?

Seleksjonsprosessen er ekstremt vanskelig, i form av å identifisere talent og måle spillerpotensial. Hvordan opplever selektorer denne prosessen, og hvilke faktorer trekker de frem som de mest problemfulle, og hvordan bearbeider de eventuelt disse?

Hvordan opplever respondentene seleksjonsprosessen, og konsekvensene av denne?

Seleksjonsprosessen medfører seg en rekke konsekvenser i form av at spillere velges med videre eller bortselekteres. Hvordan beskriver spillerne denne prosessen og følgene det får? Opplever de denne prosessen som rettferdig, og hvordan forklarer de deres opplevelse av rettferdighet sett opp mot selektering? Hvordan opplever selektorer en slik prosess, og konsekvensene som følger for spillerne?

Hvilke egenskaper oppfatter respondentene å være fremtredende hos spillere som velges til satsing i klubbene?

Hvilke karakteristika som anses som viktigst for å nå elitenivå i fotball er mye omdiskutert. Hvilke tanker gjør utviklingssjefer og spillere seg rundt dette, og hvordan samsvarer deres oppfattelser av dette? Hvor synlig er dette i seleksjonsprosessen, og hvilke konsekvenser får det for seleksjonsprosessen?

Hvordan oppfatter respondentene spillernes karriereoverganger i klubbene, og hvilke ressurser og barrierer er avgjørende for spillernes mestringsprosess av disse?

Alle idrettskarrierer innebærer en rekke karriereoverganger som innebærer nye krav og tilpasninger. Hvordan opplever utviklingssjefene og spillerne disse overgangene i de respektive klubbene, og hvilke faktorer opplever de er mest sentrale og avgjørende for hvorvidt spillerne tilpasser seg disse kravene?

Hvordan påvirker klubbenes tilrettelegging spillernes mestring av karriereoverganger?

Klubbene spiller en sentral rolle for spillernes mestring av karriereoverganger i klubbene. Hvordan opplever utviklingssjefene at klubbenes tilrettelegging, eller mangel på sådan,

påvirker spillernes mestring av disse? Hvordan samsvarer dette med spillernes oppfatninger av denne tilretteleggingen, og er det eventuelt store forskjeller på selekterte og bortselekterte spilleres oppfattelse av denne?

4.0 Metode

Metode kan forklares som en fremgangsmåte for å belyse en problemstilling eller et problemområde, og kan forstås som forskerens verktøy i møte med det man vil undersøke (Dalland, 2007). Forskning og vitenskap skiller mellom kvalitativ og kvantitativ metode. Forskjellen mellom metodene er i all hovedsak knyttet til måten innsamling av data forekommer. Formålet med kvantitative metoder er å forme informasjon om til målbare enheter, som igjen kan gi rom for regneoperasjoner, mens de kvalitative metodene i større grad skal forsøke å fange opp mening og opplevelse som man ikke kan tallfeste eller måle (ibid.).

Kvalitativ forskning kan gjennomføres ved bruk av mange varierte metoder, og i ett mangfold type data- og analytiske tilnærminger. De kvalitative metodene kjennetegnes som forskning med innhold av nær kontakt mellom forsker og studienes objekter. Thagaard (2009) forklarer at kvalitative metoder har blitt mer og mer akseptert de siste tiårene, og har sågar blitt en forskningsmetode som benyttes stadig oftere i vitenskapens verden. Formålet med en kvalitativ tilnærming er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener og essensen ved disse. Videre er målet å forsøke å skape en beskrivelse, forståelse og mening av fenomenet, noe som igjen stiller krav til analyse og fortolkning av data (ibid.). En kvalitativ tilnærming skal gi grunnlag for en dypere forståelse av fenomenet, basert på den innsamlede data. Analysene kan ifølge Thagaard (2009) være med å forme vårt inntrykk av mønstre som preger vår måte å kommunisere på, samt vår forståelse av trekk som er karakteristiske for vår kultur.

Kvalitativ forskning er en svært subjektiv tilnærming, der fokuset hovedsakelig er rettet mot prosessen, fremfor produktet. Kvalitativ forskning er ofte spesielt hensiktsmessig ved forskning på personlige og sensitive emner, og hvis forskningsspørsmål betinger et tillitsforhold mellom forsker og respondent. Relasjonen mellom forsker og respondent er dermed avgjørende for dataen som skal samles inn (Silverman, 2006). Ved utforskning av nye temaer hvor det er mangelfull forskning fra før, er det vanlig å bruke en kvalitativ tilnærming. Videre forklarer Silverman (2006) at kvalitativ forskning forekommer i form av observasjon, intervju, analyse av foreliggende tekster og visuelle uttrykksformer, og analyse av audio – og videoopptak,

hvor observasjon og intervju er mest brukt. Dette er metoder som består av en direkte kontakt mellom forsker og informant, hvor denne relasjonen er essensiell for dataen som samles inn.

Kvale, Brinkmann, Anderssen, og Rygge (2009) forklarer at kunnskap skapes i samspill, eller i en interaksjon mellom forsker og informant, ved bruk av forskningsintervju. Når forskerens mål er å studere menneskers meninger, opplevelser og holdninger, er kvalitative forskningsintervju en godt egnet kvalitativ metode, da informantenes egne anskuelser og fortolkninger er det vesentlige (ibid.). Kvalitative forskningsintervju kan utformes på ulike måter, i form av ustrukturerte, strukturerte og semistrukturerte intervju (Thagaard, 2009). Ved bruk av ustrukturerte intervju er hovedtemaene bestemt på forhånd, mens selve intervjuet kan ansees mer som en samtale, enn et intervju. Strukturerte intervju består av i all hovedsak av en strukturert plan med spørsmål i en fast rekkefølge, noe som gir forskeren en fordel ved sammenligning av respondentenes svar i analysearbeidet. Semistrukturerte intervju består av en delvis strukturert intervjuguide, hvor temaene for intervjuet i stor grad er fastlagt, men rekkefølgen av disse, bestemmes underveis. Dette er den mest brukte tilnærmingen ved kvalitative intervju, hvor strukturen gir forskeren en fordelaktig fleksibilitet, i form av at spørsmålene kan stilles på hensiktsmessige tidspunkt underveis, etterhvert som respondenten forteller (ibid.). I denne studien ble dette vurdert som den mest hensiktsmessige tilnærmingen for å samle inn data, og best belyse problemområde.

Det er vesentlig å påpeke at oppgaven er basert på informantenes subjektive oppfattelse av temaene de presenteres for i intervjuene, og at denne forskningen ikke danner grunnlag for å fortelle noe om generelle sammenhenger. Dermed kan ikke funnene i oppgaven brukes til å generalisere, men forhåpentligvis vil det kunne gi en dypere forståelse av fenomenet som belyses.

4.1 Forskningsdesign

Thagaard (2009) forklarer at case studier kjennetegnes som studier som ønsker å samle inn mye informasjon om få caser. Hver case representerer en avgrenset kontekst, og det er avgjørende at forskeren gjenkjenner disse så tidlig som mulig i forskningsprosessen. Case studier kan avgrenses til analyser av fenomener i sin naturlige sammenheng, som omfatter mye informasjon om få enheter. Hovedpoenget ved case studier er å oppnå rikholdig informasjon om de casene som studien fokuserer på (ibid.).

I denne studien har målet vært å belyse fenomenene *karriereoverganger* og *seleksjonsprosessen*, noe som førte til valget av case studie. Fenomenene som undersøkes i

studien, belyses fra tre forskjellige perspektiver, hvor respondentene er kjernepunkter ved fenomenene som undersøkes.

4.2 Utvalg

På bakgrunn av valgt tematikk, og samtaler med veileder (førsteamanuensis ved Universitetet i Stavanger) ble det besluttet å gjennomføre fortrinnsvis seks kvalitative forskningsintervju. Årsaken til valget av klubber i studien, var en antakelse om at klubbene hadde noe forskjellig praksis og syn på tematikken i studien, og dermed følte både jeg og veileder at dette utvalget potensielt ville kunne gi oppgaven enda mer dybde, samt et bredere drøftingsgrunnlag. Med utgangspunkt i to toppklubber (høyeste og nesthøyeste nivå i Norge), var det ønskelig å intervju utviklingssjef, en selektert spiller, og en bortselektert spiller fra hhv begge klubbene. Valg av respondent fra hver klubb i utviklingssjefsrollen var selvsagt, da begge de respektive klubbene har en ansatt i den rollen. Ved valg av selektert- og bortselektert spiller, ble de respektive utviklingssjefene spurt om tips til aktuelle kandidater som kunne passe beskrivelsen som selektert- og/eller bortselektert. For å forsøke å sikre anonymitet til utvalget, ble de bedt om å nevne flere aktuelle kandidater, slik at det ikke ble gitt hvem som ble valgt. Både klubber og respondenter var forhåndsbestemt, og karakteriseres dermed som ett strategisk utvalg, ettersom respondentene har kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemområde i den aktuelle studien (Thagaard, 2009).

Respondent	Bakgrunnsinformasjon
Respondent 1	Stilling: Utviklingssjef (eliteavdeling) Antall år i stilling: 7,5 år Relevant erfaring: Tippeligatrener, trener på aldersbestemte lag, A-lagstrener i breddeklubb, trenerkompetanse fra NFF.
Respondent 2	Stilling: Utviklingssjef (13-16år) Antall år i stilling: 2 år Relevant erfaring: Diverse trenerstillinger i klubb (yngre lag), FFO-ansvarlig, trenerutdanning, idrettslærer (vgs).
Respondent 3	Født: 1997 Spillererfaring: Barnefotball i breddeklubb (7-13 år). Overgang til nåværende klubb fra 13 år. Nåværende spillerstatus: Satsingsobjekt på rekruttlag til Tippeliga
Respondent 4	Født: 1994 Spillererfaring: Barnefotball og seniorfotball (3.div og 4.div) i breddeklubb.

	Hospitant i nåværende klubb fra 15 år, overgang til nåværende klubb som 18-åring. Nåværende spillerstatus: A-lag i OBOS-liga.
Respondent 5	Født: 1997 Spillererfaring: Barnefotball i breddeklubb (6-12år) Overgang til eliteklubb som 12-åring. Junior/seniorfotball i breddeklubb (elite/2.div) fra 16 år. Nåværende spillerstatus: Junior elite/A-lag (2.div) Alder ved bortselektering: 16år
Respondent 6	Født: 1992 Spillererfaring: Barnefotball i breddeklubb (6år-13/14år). Overgang til eliteklubb som 13/14-åring. Seniorfotball i breddeklubb (3.div) (18år-). Nåværende spillerstatus: Breddeklubb (3.div) Alder ved bortselektering: 18år

4.3 Planlegging og gjennomføring av intervju

4.3.1 Intervjuguide

Før igangsetting av pilotintervju og forskningsintervju, ble det utarbeidet tre forskjellige intervjuguider; en til hver av de tre forskjellige type intervjuene som skulle gjennomføres med hhv utviklingsjef, selektert spiller, og bortselektert spiller (vedlegg 1-3). Ved utforming av intervjuguider støttet jeg meg på «Det kvalitative forskningsintervju» (Kvale et al., 2009), for å forsøke å sikre en best mulig struktur, med en fornuftig oppbygging basert på hva jeg ønsket å få ut av intervjuene. Kvale et al. (2009) forklarer at en intervjuguide kan beskrives som et manuskript som strukturer intervjuforløpet.

Intervjuguidene ble delt opp i hovedtemaer, med diverse grunnspørsmål. Intervjuguidene ble så gjennomgått og diskutert med veileder, modifisert i samråd med veileder, og deretter klargjort til pilotintervju.

4.3.2 Pilotintervju

Intervjuguidene ble utprøvd i form av pilotintervjuer med respondenter, som representerte mest mulig like forutsetninger som de utvalgte respondentene i studien, i ett forsøk på å sikre at intervjuguiden var utarbeidet slik at den ga svar på det jeg ønsket å finne ut av i studien. To av pilotintervjuene ble gjennomført med to unge spillere fra den ene aktuelle klubben som er med i studien, som hadde opplevd utvelgelsesprosessen som belyses i studien, og dermed

representerte hhv en selektert og en bortselektert spiller. At respondentene i pilotintervjuene passet beskrivelsen nærmest identisk med de potensielle respondentene som skulle brukes i studien, ga gode svar på om hvorvidt den opprinnelige intervjuguiden la grunnlag for gode svar på problemstillingen. Det ene pilotintervjuet med den bortselekterte spilleren viste seg å være såpass interessant, at jeg i samråd med veileder og spilleren selv, i ettertid valgte å bruke dette som representativt for bortselektert spiller fra denne klubben.

Det ble også gjennomført pilotintervju med en respondent med bred erfaring fra spillerutvikling og selektering, som igjen bidro til å gi gode svar på om denne intervjuguiden var riktig utformet.

Etter at alle tre pilotintervjuene var gjennomført, ble intervjuene transkribert og analysert, og i samråd med veileder ble intervjuguidene modifisert i mindre grad, i ett forsøk på å kvalitetssikre disse, for å få mest mulig ut av intervjuene i studien.

4.3.3 Gjennomføring

I samråd med veileder ble det besluttet at det var viktig å kontakte klubbene gjennom de riktige organene ved førstegangskontakt, for å ivareta en god etisk, ryddig og ufarlig tilnærming. Det ble utformet ett formelt skriv (vedlegg 4) til klubbens øvre sportslige organer, hvor hensikten med studien ble nøye beskrevet, og en forespørsel om å få tillatelse til å snakke med en eller flere utviklingsansvarlige i klubben, ble fremlagt. Dette ble godt mottatt av begge klubbene, som var positive og henviste meg til de aktuelle utviklingssjefene.

Deretter tok jeg direkte kontakt med utviklingssjefene, og avtalte møter med dem på deres premisser (tid og sted). Intervjuene ble gjennomført i klubbens lokaler, hvor jeg ble godt tatt imot, og respondentene tok seg god tid til å svare på spørsmålene som ble stilt. Intervjuene varte i underkant av en time.

Førstegangskontakt med selekterte spillere ble opprettet direkte mellom respondent og undertegnede gjennom facebook, hvor en grundig beskrivelse av hensikten med oppgaven, og nettopp hvorfor jeg anså respondenten som en aktuell respondent ble fremlagt. Begge spillere sa seg villige til å stille opp, og møte ble avtalt på deres premisser (tid og sted). Begge intervju ble gjennomført i etterkant av respondentenes respektive treninger, og ble dermed gjennomført i klubbens lokaler. Respondentene tok seg god tid til å svare på alle spørsmålene jeg stilte.

Den ene bortselekterte spilleren som brukes i studien, ble kontaktet via fotballærer på skolen hvor respondenten går på skole. I forbindelse med fotballtrening på skolen, tok fotballæreren

vedkommende til sides og spurte om han kunne stille opp til intervju. Respondenten stilte velvillig opp, og intervjuet ble gjennomført i klasserom i treningstiden. Nettopp dette elementet, kan ha ført til at både respondent og intervjuer har stresset litt med å komme gjennom intervjuet, ettersom respondenten skulle tilbake til trening. Ettersom dette intervjuet opprinnelig kun var ett pilotintervju, ble de formelle forskningsetiske tiltakene gjennomført i etterkant.

Den andre bortselekterte spilleren ble kontaktet via facebook, med vedlagt oppgavebeskrivelse, og begrunnelse for kontakt. Respondenten stilte seg velvillig til å møtes, og intervju ble gjennomført på en kafe, etter respondentens ønske.

Intervjuene med spillerne var noe kortere i tid, og det var store variasjoner i total lengde på intervjuene, samt lengde på svarene respondentene ga. Det korteste intervjuet varte i bare syv minutter, mens de andre spillerintervjuene varte mellom 15 og 40 minutter. Det var også nokså stor forskjell på hvor komfortable spillerne virket i intervjusettingen, samt hvor gjennomtenkte og fyldige svar spillerne ga. Dette kan skyldes forskjell i alder og erfaring, da de eldste respondentenes svar både var lengre og virket mer reflekterte, enn de yngste respondentenes svar i studien. Dette var også en utfordring, da jeg ofte måtte «dra» svarene ut av de yngste, og nesten formulere svar for dem, basert på hvordan jeg tolket tilbakemeldingene deres.

Alle respondentene i studien ble spurt om det var i orden at seansen ble tatt opp på lydbånd, noe alle samtykket til. Respondentene ble også underrettet før intervjuene om sine rettigheter i form av frivillig deltakelse, anonymitet, konfidensialisering, forskerens taushetsplikt, og muligheten for å når som helst trekke seg. Dette ble presentert i både muntlig og skriftlig form, gjennom «Informert samtykke» - skjema (vedlegg 5), som alle respondentene signerte velvillig på. Det ble også presentert en mulighet for gjennomlesning av transkripsjon i etterkant, og mulighet for å fjerne eventuelle kompromitterende opplysninger eller utsagn, samt eventuelle misforståelser og uklarheter. Det ble også informert om oppgavens bakgrunn, samt dens hensikt, både i skriftlig og muntlig form før intervjuene. Thagaard (2009) forklarer at det er viktig og skape en tillitsfull og fortrolig atmosfære i intervjusituasjonen, slik at respondenten åpner seg om temaet forskeren ønsker informasjon om. Ettersom nesten alle respondentene selv fikk velge tid og sted, føler jeg at dette ble ivaretatt, og respondentene virket trygge i intervjusituasjonen, og jeg tolket det slik at de åpnet seg, og ga ærlige svar.

Fleksibiliteten semistrukturerte intervju gir, i form av det i stor grad blir en samtale, fremfor ett fastlåst intervju, førte til at mange av intervjuene ble flytende, og relativt forskjellige i oppbygging, selv om intervjuguidene i utgangspunktet var identiske. Dette stilte også krav til meg som intervjuer, hvor jeg i stor grad måtte styre intervjuet slik at jeg fikk svar på det jeg spurte om, og prøve å se til at studiens problemområde ble belyst. Det må også legges til at jeg som intervjuer sannsynligvis ble tryggere både på min egen rolle, og min egen intervjuguide underveis i intervjuprosessen, noe som kan ha ført til at jeg har vært flinkere til å lede samtalene underveis, samt stille bedre konstruktive oppfølgingsspørsmål etter hvert, basert på erfaringene fra de foregående intervjuene. Jeg forsøkte også å stille mest mulig åpne spørsmål, slik at respondentene i størst mulig grad fikk muligheten til å reflektere og gi fylldige svar.

Alle intervjuene ble transkribert i Microsoft Word umiddelbart etter gjennomført intervju. Kvale et al. (2009) forklarer at man ved transkribering omdanner den muntlige samtalen til tekst. Transkripsjonen vil føre til at intervjuene er mye bedre egnet for analyse.

Transkripsjonen er en tidkrevende prosess, men en nødvendighet for å legge ett godt grunnlag for analyse (ibid.). Alle egennavn eller kompromitterende opplysninger ble fjernet eller erstattet med pseudonymer i transkripsjonen for i størst mulig grad ivareta anonymisering av utvalget.

4.4 Validitet og reliabilitet

Kvalitet av forskning, og dens troverdighet vurderes gjennom forskningens validitet og reliabilitet (Thagaard, 2009).

Validitet skildrer gyldigheten av fortolkningene foretatt av forskeren, og forskningens generelle gyldighet. Dette kan vurderes gjennom å bedømme om metodebruken er egnet til å undersøke det den er ment til, og hvorvidt tolkningene samsvarer med realiteten (Kvale et al., 2009). Målet med all forskning vil være å etterstrebe størst mulig grad av validitet.

Validitet belyses gjennom indre og ytre validitet. Faktorer som påvirker den indre validiteten kan være spørsmålsformulering og utprøving av intervjuguide. Mistolking av spørsmål eller misforståelser mellom forsker og respondent i intervjusituasjon, er typiske eksempler på hendelser som kan forekomme, som igjen vil kunne påvirke den indre validiteten ved forskningen (ibid.). Fleksibiliteten ved den semistrukturerte tilnærmingen kan føre til en utfordring, da man risikerer og av og til miste oversikten, og «glir» ut av kontekst i intervjusettingen, noe som igjen kan påvirke den indre validiteten i negativ retning. I denne

aktuelle studien er det lite avanserte begrep som kan føre til misforståelser, og de fleste respondentene har god kjennskap til tematikken. Dette vil kunne bidra til å styrke den indre validiteten ved studien. Intervjuguidene ble utprøvd i form av pilotintervju i forkant av studien, og deretter bearbeidet i samråd med veileder. Slike tiltak bidrar til å styrke den indre validiteten ved studien.

Den ytre validiteten måles ofte gjennom hvorvidt funnene i studien, kan være gjeldende for individer og situasjoner som er sentrale gitt ut fra problemstillingen i studien (Thagaard, 2009). Problemområde i denne studien leder til at det er ekstremt vanskelig å anslå den ytre validiteten. Målet med studien var heller ikke å generalisere, men å eksplorere et problemområde med relativt lite empiri fra før. Det funnene forhåpentligvis vil kunne føre til, er å skape en bredere forståelse av fenomenet som belyses, og føre til en del praktiske implikasjoner som fagmiljøene fatter interesse for. Hvis dette oppnås, kan det være ett tegn på at den ytre validiteten ved studien er relativt sterk. For å styrke den ytre validiteten av studien ville det vært hensiktsmessig med ett bredere utvalg av respondenter fra flere klubber. Flere tilfeller av overensstemmelse ved respondentenes svar og oppfatninger rundt problemområde, er også en faktor som styrker den ytre validiteten.

Reliabiliteten av forskning, vurderes gjennom å bedømme gjennomførbarheten av studien, og hvorvidt studien ville gitt samme resultater ved gjentagelse. Styrking av dette, krever mest mulig identiske undersøkelsesprosesser, hvor funnene betraktes som upåvirkelige av relasjonen mellom deltaker og forsker (Thagaard, 2009). Ved bruk av kvalitative metodiske tilnærminger, utfordres reliabiliteten gjennom at forskeren sjelden opptrer likt, og sjelden får samme resultat gjennom repetitive forsøk. Dette skyldes den direkte kontakten mellom forsker og respondent, og hvordan denne relasjonen påvirker resultatet. Reliabiliteten ved kvalitativ forskning måles derfor primært gjennom hvordan forskeren har gått frem ved studien (ibid.). Thagaard (2009) forklarer at dette kan illustreres gjennom forskerens overveielse av konteksten ved innsamling av data, og hvordan relasjonen mellom forsker og respondent kan påvirke respondentens svar. Hensikten med dette er å overbevise leseren om kvaliteten av studien generelt, og funnene spesielt (ibid.). I denne studien har jeg forsøkt å ivareta dette gjennom en mest mulig grundig utarbeidelse av intervjuguider og utprøving av disse, for at intervjusituasjonene skulle bli mest mulig like. Utfordringen i denne sammenheng var bruk av en semistrukturert tilnærming hvor samtalepreget ved intervjuene, i stor grad utfordrer likheten mellom intervjuene. Andre tiltak som ble gjennomført for å styrke reliabiliteten var båndopptak, transkribering, og anonymisering.

4.5 Forskningsetiske vurderinger

Kalleberg et al. (2006) forklarer at forskningsetikk handler om både individuell og institusjonell moral. All forskning har ett ansvar for å ta forskningsetiske hensyn, og retningslinjene gjelder for alle involverte parter i forskningen. *Forskningsetikk* kan forstås som ett mangfoldig sett av normer og verdier, samt institusjonelle ordninger som former og regulerer vitenskapelig virksomhet.

4.5.1 Informert samtykke

Kalleberg et al. (2006, p. 13) forklarer prinsippet om informert samtykke slik:

«Som hovedregel skal forskningsetiske prosjekter som inkluderer personer, settes i gang bare etter deltakernes informerte og frie samtykke. Informantene har til enhver tid rett til å avbryte sin deltakelse, uten at dette får negative konsekvenser for dem».

Forsker må utvise respekt for individets råderett over eget liv, som innebærer kontroll over hva innsamlede opplysninger (data) brukes til. Respondentenes rett til informasjon om hva deltakelse i forskningen innebærer, dekkes også av dette prinsippet. Thagaard (2009) viser til at dette kan være en utfordring, da dette kan føre til at forskeren opplever begrensninger i forhold til hvor mye informasjon som kan gis, uten at det har betydelig innvirkning på respondentens atferd. Spesielt rundt ett sensitivt tema som står sentralt i denne forskningen, var dette ett viktig moment og ta stilling til. Ettersom kvalitativ forskning er fleksibel, og således åpen for en viss forandring av karakter underveis, vil det kunne skape en utfordring rundt informasjonen som skal gis, og en for stor forandring kan føre til en informasjonskonflikt. Hvis en slik informasjonskonflikt skulle oppstå må forsker innstille seg på å «forhandle» med respondentene underveis, hvis forskningen og presentasjon av resultater forandres i nevneverdig grad (ibid.). En slik problemstilling kan også føre til at respondenter trekker seg, noe som understreker viktigheten av en god og tydelig dialog mellom forsker og respondent underveis i forskningen.

Jeg har i denne forskningen forsøkt å bevare prinsippet om informert samtykke gjennom flere tiltak og vurderinger. Alle respondentene fikk utdelt ett informert samtykke – skjema før gjennomføring av intervju. Det ble også foretatt en muntlig gjennomgang før intervjuet startet, for å forsikre at respondenten hadde forstått det som sto i skjemaet, i form av hva data skulle brukes til og hvilke rettigheter respondenten hadde. Respondentene ble også tilbudt å lese gjennom transkripsjon av eget intervju, for å unngå eventuelle misforståelser eller

kompromitterende opplysninger. I tillegg til dette har jeg hele tiden forsøkt å være så tydelig og informativ som mulig overfor respondentene.

4.5.2 Konfidensialitet

Kalleberg et al. (2006, p. 18) forklarer prinsippet om konfidensialitet på følgende vis:

«De som gjøres til gjenstand for forskning, har krav på at all informasjon de gir, blir behandlet konfidensielt. Forskeren må hindre bruk og formidling av informasjon som kan skade enkeltpersoner det forskes på. Forskningsmaterialet må vanligvis anonymiseres, og det må stilles strenge krav til hvordan lister med navn eller andre opplysninger som gjør det mulig å identifisere enkeltpersoner oppbevares og tilintetgjøres».

Anonymisering kan sikres med unngåelse av navn, og sensitiv og detaljert informasjon om respondentene. Balansegangen mellom relevant og essensiell informasjon i forskning kan være ett potensielt dilemma forskeren møter på, da for mye informasjon vil kunne lede til avsløring av respondentens identitet. Størrelsen på miljøet vil være avgjørende i så måte, da små transparente miljø, ofte vil skape konflikt, ettersom relativt lite informasjon kan lede til identitetsavsløring (Thagaard, 2009). Hvorvidt respondentens personlige kriterier er essensielt for å gi forskningen substans, kan potensielt gi forskeren ett dilemma i forhold til de forskningsetiske retningslinjene. Gjenbruk og lagring av informasjon og begrensninger av oppbevaringslengde av datamateriale, faller også inn under konfidensialitetsprinsippet. Jeg har i denne studien forsøkt å anonymisere respondentene i den grad jeg følte det var mulig, da det likevel er nødvendig å ha med noe relevant informasjon for å gi studien og utvalget substans. Ettersom miljøene i dette tilfellet er relativt transparente, vil det likevel kunne føre til indirekte innsigelser som kan kompromittere utvalgets identitet. Jeg har bevisst unngått egennavn, og har erstattet dette med pseudonymer eller ID – nummer, for i størst mulig grad beskytte respondentenes identitet. All innsamlet data ble lagret på en passord beskyttet datakilde. Jeg har også bevisst skiftet om alle egennavn og stedsnavn i transkripsjonsarbeidet med merkelappene «tittel» påfulgt av en «x» eller «y», for å best mulig unngå og implementere utenforstående personer og aktører.

4.5.3 Konsekvenser

Kalleberg et al. (2006) forklarer at forskeren er ansvarlig for at respondentene ikke skal utsettes for skade eller betydelige belastninger. Dette krever at man i forkant av studien tenker over eventuelle konsekvenser respondentens medvirkning kan medbringe. Thagaard (2009)

forklarer at respondentene kan oppleve det som meningsfylt å bli intervjuet, ettersom de får muligheten til å fortelle om seg selv og eget syn på tema som forsker interesserer seg for. Utfordringer som forsker i dette tilfellet, var at flere av respondentene kunne oppleve temaet som sensitivt eller nærgående, da det er ett mye diskutert og kontroversielt tema. Jeg opplevde likevel at respondentene følte seg trygge på hva innsamlet data skulle brukes til, og de fleste respondentene uttrykte stort engasjement rundt tema, og det virket som om at de benyttet seg av muligheten til å fremme sine meninger rundt problemområde. Basert på mine oppfatninger, opplevde ingen av respondentene deltakelse i studien som skadelidende eller belastende. Dette tror jeg skyldes forebyggende tiltak som anonymisering, fyldig informasjon om deltakelse, og ufarliggjøring av deltakelse.

Studien anses som meldepliktig, ettersom den innebærer behandling av personopplysninger ved bruk av elektroniske hjelpemidler (Kalleberg et al., 2006). Hensikten med studien, og planlagte prosedyrer ved studien, ble derfor sendt inn til NSD, og godkjent, før gjennomføring (vedlegg 6).

4.6 Analyse av data

Thagaard (2009) forklarer at ved analyse av kvalitative forskningsintervju, bør man starte med å stille noen spørsmål til materialet. Hvilke enheter som er sentrale i materialet, og hvordan disse relaterer seg til hverandre. Med dette som utgangspunkt, vil analysen kunne danne ett helhetlig bilde av datamaterialet.

Thagaard (2009) presenterer en analytisk «oppskrift» hvor hun beskriver disse enhetene som setninger eller avsnitt i datamaterialet. Analysen stiller krav til forskerens forforståelse, ettersom forskeren selv må avgjøre hvilke enheter som i seg selv kan fungere som meningsbærende enheter. I denne studien ligger fokus på utsagn og uttalelser hos respondentene, som jeg opplever som karakteristiske eller spesielt relevante for å gi svar på, og belyse problemområde. Slike sitater fungerer som eksempler på meningsbærende enheter i denne studien, og i tillegg til å gjenkjenne disse, er det avgjørende og notere hvorfor disse enhetene er viktige, og hvordan de kan knyttes opp til det teoretiske rammeverket (ibid.).

Videre forklarer Thagaard (2009) at det er naturlig at det følger en kategoriseringsprosess, for å skape en ryddig oversikt over det forskeren anser som viktige funn, og det fører til at en kan omforme store datamengder til oversiktlig tekst. Måten jeg løste dette på i denne studien, var gjennom kategorisering av sitater i Microsoft Word, hvor sitatene ble sortert i tabeller, under tematiske overskrifter. Kategoriseringen bidro til å skape ett bedre helhetsinntrykk av

innsamlet data, og hvilke funn som virket mest interessante sett opp mot det teoretiske rammeverket, utkrystalliserte seg til en viss grad. Denne prosessen kan beskrives som en interaksjon mellom forskerens forforståelse og tendensene i datamaterialet. Det betyr at forskerens forståelse av det teoretiske fundamentet, er avgjørende for å bedømme eventuelle relevante funn i rådataen, noe bearbeidningen av materialet vil bidra til å øke (ibid.). Dette merket jeg i analysearbeidet, da jeg ofte måtte se tilbake på litteraturen underveis, for å sørge for en ryddig kategoriseringsprosess, som lot meg gjenkjenne meningsbærende enheter jeg senere kunne knytte opp til det teoretiske rammeverket.

Neste ledd i analyseprosessen er selve tolkningen av materialet. Thagaard (2009) forklarer at analyse og tolkning er to uatskillelige begrep. Analysen av enhetene skjer som regel på bakgrunn av kategoriseringen som er gjort, gjennom tolkninger og egne refleksjoner rundt utsagn. Det er ofte hensiktsmessig å sammenligne respondentenes svar gjennom å se på eventuelle likheter og ulikheter, da dette vil det kunne danne en enda bredere diskusjonsramme, og grunnlag for tolkning (ibid.). Dette samsvarer med framgangsmåten jeg brukt i analysearbeidet i studien. Jeg benyttet meg også av det Kvale et al. (2009) beskriver som meningsfortetting når jeg fant det hensiktsmessig, som vil si at jeg forkortet respondentenes svar, for at formuleringene skulle bli mer konkrete og presise. Avslutningsvis må det påpekes at et slikt analysearbeid bærer stort preg av subjektivitet.

4.7 Presentasjon av data

Thagaard (2009) forklarer at det er vanlig å presentere innsamlede data i kvalitativ forskning i tekstform, ofte gjennom beskrivelser av personers handlinger, intensjoner, utsagn, eller perspektiver. Metoden man benytter avgjør hvordan teksten presenteres (ibid.).

Transkripsjonen av innsamlede data og analysearbeidet i denne studien førte til at det følte både naturlig og mest hensiktsmessig, og presentere den innsamlede dataen i sitatform, kategorisert i tabeller, knyttet opp til problemområde.

Ettersom respondentene bevisst er valgt ut fra deres personlige karakteristika i forhold til problemområde, er datapresentasjonen fordelt i tre bolker innledningsvis i diskusjonsdelen, før problemområdet diskuteres på tvers av respondentene avslutningsvis.

Enkelte sitater er også repetert i teksten i diskusjonsdelen da de fremstår ekstra interessante, eller fremstår som gode eksempler, sett opp mot det teoretiske rammeverket.

Meningsfortetting har også vært et sentralt virkemiddel i presentasjonen av data, for å gjøre presentasjonene så oversiktlig som mulig, og formuleringene så presise og konsise som mulig, for å forsterke meningen bak respondentenes sitater (Kvale et al., 2009). Dette har også medført til at jeg har utelatt enkelte sitater, som jeg har ansett som irrelevante i forhold til problemstillingen. Årsaken til at det presenteres en noe fyldig mengde sitater i tabellene, er at jeg anså flere sitater interessante sett opp mot problemstillingene. Mengden sitater vil forhåpentligvis bidra til å gi en enda bredere forståelse av hver enkelt respondents syn på den aktuelle problemstillingen.

Datamaterialet er presentert i en annen rekkefølge i oppgaven, enn rekkefølgen på problemstillingene i intervjuguiden. Dette er gjort for å øke leservennligheten, samt for en mer ryddig og fornuftig struktur i oppgaven.

5.0 Resultater og drøfting

Informasjon om respondentene

Respondent 1: Utviklingssjef (Klubb 1)

Respondent 2: Utviklingssjef (Klubb 2)

Respondent 3: Selektert 1 (Klubb 1)

Respondent 4: Selektert 2 (Klubb 2)

Respondent 5: Bortselektert 1 (Klubb 1)

Respondent 6: Bortselektert 2 (Klubb 2)

Resultatene i studien presenteres i tabellform, hvor de mest sentrale utsagnene sett opp mot de aktuelle problemstillingene er presentert. Først presenteres utviklingssjefenes svar, deretter de selekterte spillernes svar, før de bortselekterte spillernes svar presenteres til slutt.

Før presentasjonen av tabellene er den aktuelle problemstillingen respondentene svarer på presentert. Deretter følger en sammenligning av henholdsvis utviklingssjefenes, selekterte spillere og bortselekterte spilleres svar sett opp mot de aktuelle problemstillingene. Deretter følger det en drøfting av resultatene fra hver problemstilling, i lys av foreliggende teori som er presentert i teorikapittelet i oppgaven.

Det foreligger en bevisst unngåelse av sammenligning av svarene på problemstillingene på tvers av utviklingssjefene og de to forskjellige spillergruppene i dette kapittelet, da ikke alle

problemstillingene er like relevante for alle respondentene. Dette fører også til en mer ryddig presentasjon av resultatene, der det blir mer tydelig for leseren hvilke respondenter som har sagt hva.

En oppsummerende diskusjon hvor resultatene og problemstillingene diskuteres på tvers av alle respondentenes svar, presenteres i siste kapittel i oppgaven.

5.1 Utviklingssjefene

5.1.1 Problemstilling 1

Hva opplever utviklingssjefene som de største utfordringene med seleksjonsprosessen?

Respondent	Svar
Respondent 1	<p>«Seleksjonsprosess er jo ekstremt vanskelig, kanskje det vanskeligste i fotballen».</p> <p>«Også vil det alltid være subjektivt likevel, så det er jo en ganske vanskelig materie, så jeg blir jo veldig bekymret når jeg hører folk er veldig skråsikre, og det er ikke jeg, og jeg blir mindre og mindre sikker, jo lenger jeg har jobbet med dette».</p> <p>«Frem til nå for ett års tid siden, så har vi nok gjort vurderingene på dette, i lik linje med resten av Norge, føler jeg, vi har sagt vi ønsker å velge på ferdighet, så har vi sikkert gjort den samme tabben som mange andre, vi har valgt på andre kriterier. Dette er vi ganske bevisste på, nå. Vi var ikke like bevisste på det før».</p> <p>«Seleksjonen av de yngste, den er vanskelig. Derfor har vi satt på større ressurser på dette, altså vi har ansatt fagfolk med idrettsfaglig kompetanse til å jobbe med de yngste hos oss, det er jo folk med fotballbakgrunn, altså fotballfaglig bakgrunn, kompetanse, formell kompetanse innenfor faget, med, noen har spesialisert seg i utvikling, talentutvikling, og noen har spesialisert seg i analyse, men det er fotballfolk, og det forhåpentligvis gjør at seleksjonsprosessen blir bedre, mer fornuftig, basert på mer fakta, og evnen til å se ett helhetsbilde. Vi har milevis igjen, men jeg føler at vi har blitt mye bedre».</p> <p>«Og potensiale er jo på en måte det vanskeligste, altså hvor god kan han eller hun bli, og min eneste løsning på det, det er at det, det må være kompetente mennesker som vurderer det».</p> <p>«For jeg tror den største, altså faren med dette ... altså det må jo ikke gå dit hen nå, at en blir redd for å ta upopulære avgjørelser, fordi noen kan ta deg på at noen har gjort feil. Vi kommer til å gjøre feil hundrevis av ganger, sant, men det jeg tror det er ærlighet og direkthet i tilbakemelding som er viktigst, men det er klart det er jo også en kunst, og kunne være tydelige i tilbakemeldingene».</p> <p>«Altså det er en menneskerett og spille fotball, men det er på ingen måte en menneskerett og drive med eliteidrett, og det, det synes jeg nok er ett tema som, som er litt sånn tabubelagt, og vi burde gjerne vært grundigere på, på dette når vi selekterer ... altså problemet, eller utfordringen ofte er, at en har ikke referanser».</p> <p>«Så kommer jo bestillingen oven i fra sant, det er jo til enhver tid en A-lags trener som vil med hans team vurdere om disse er gode nok».</p>
Respondent 2	<p>«Vi har ingen organiserte måter, vi har ingen ressurser til det ... Så der blir det veldig mye til skjønn, og det er jo der vi kan si at vi er ikke gode nok, til å få frem alt. Så der blir det mye samtaler, trener, spiller, før treninger, under treninger, etter treninger, spillersamtaler på ettermiddager, som trenerne har, jeg har, tar tak i noen av de i ny og</p>

	<p><i>ne, og det blir ... du kan si det blir litt tilfeldig, for vi har pr dags dato ikke ressurser til å ha ett godt nok, kan du si, system for å fange opp alle variabler, det har vi ikke».</i></p> <p><i>«Største utfordringene er jo at til syvende sist, så er det ingen som vet, hvem som blir best. Alle kan si, når de står og ser en G13, en G14, og en G15-kamp, hvem som er best der og da, men det er ingen som kan si at det er han som blir tippeligaspiller når de er ... så den største utfordringen går på at vi skal være bevisste på og ikke velge vekk noen, at alle får muligheten så lenge de har en ambisjon, og har en iboende trang til å utvikle seg».</i></p> <p><i>«Vi vil ha alle samlet, for vi prøver å ta vare på det som NFF også har som slagord; Flest mulig, lengst mulig, best mulig. Mange sier det, men de er nok ikke like flinke til å gjennomføre det som de sier».</i></p> <p><i>«Det er klart vi selekterer, og sier at de får muligheten til det, og de får muligheten til det, men vi ønsker at alle skal føle at de har en mulighet. Treningstalentet skal ikke bli lukt vekt, for treningstalentet kan slå talentet, hvis ikke talentet tar til seg treningen».</i></p>
--	--

Likheter

Både respondent 1 og respondent 2 er tydelige på at seleksjonsprosessen er en vanskelig og omfattende prosess. Begge respondentene forklarer også en opplevd usikkerhet i form av at det er vanskelig å se i tidlig ungdomsalder hvem som kommer til å bli best, samt at dette er noe av det mest utfordrende de møter på i sin jobb. Respondentene trekker også frem vurderingsvariablene «**skjønn**» og «**subjektivitet**» som en hyppig nevnt årsaksforklaring på deres grunnlag for selektering, da begge erkjenner at det eksisterer en mangel på gode, valide, målbare instrumenter og kriterier ved selektering.

Forskjeller

Selv om begge respondentene er enige om utfordringene og vanskeligheten ved seleksjonsprosessen, har de og deres respektive klubb, noe forskjellig syn på selektering, og det er åpenbare forskjeller på hvordan klubbene løser dette i praksis. For det første starter klubb 1 bevisst selektering, i form av elite- og breddegrupper, på ett tidligere tidspunkt (13 år), mens klubb 2 starter på ett noe senere tidspunkt (15år). Respondent 2 uttrykker også tydelig at grunnet manglende ressurser, har ikke klubben mulighet til å ha like tett oppfølging, og dermed skape ett like bredt vurderingsgrunnlag rundt denne prosessen, sammenlignet med klubb 1. Klubb 1 virker også mye mer tydelige på sin elitesatsing, hvor elite og bredde virker å være mer statisk definerte i grupper, mens klubb 2 virker å ha en noe mer overlappende satsing, hvor gruppesammensetning er noe mer fleksibel, basert på uttalelsene til respondent 2. Respondent 2 uttrykker også en annen type tilnærming til det hele, hvor han forklarer at

klubbens mål er at «**alle skal føle at de har en mulighet**», mens respondent 1 forklarer at «**eliteidrett ikke er for alle**», noe som kanskje illustrerer og oppsummerer deres syn på dette.

Drøfting opp mot teori

Respondentenes svar på at det ikke eksisterer gode nok måleinstrumenter i forhold til talentidentifisering og seleksjon støttes i litteraturen. Det eksisterer riktignok flere studier som viser til fysiske og psykiske karakteristika som kjennetegner spillere som har blitt selektert, og spillere som har nådd elitenivå (F. Helsen et al., 2000; Kannekens et al., 2011; le Gall et al., 2010; Williams, 2000). Johansson (2010) viser også til at disse faktorene ofte brukes som grunnlag for selektering og talentidentifisering, til tross for at de fleste utøvere og forskere tror at idrettsprestasjoner er resultatet av en rekke andre faktorer. Spesielt i fotball, hvor det er så stor mengde variabler som påvirker, er det ekstra utfordrende å finne gode måleinstrumenter (ibid.). Pearson et al. (2006) påpeker også problematikken med dette, da selektering altfor ofte baserer seg på fysiske og genetiske forutsetninger, og at fysiske tester således ikke nødvendigvis gir ett godt nok bilde til å operere som ett reliabelt vurderingsgrunnlag til selektering. De forklarer videre at talent i ungdomsidrett identifiseres delvis gjennom genetiske karakteristika, med påvirkning fra flere miljøfaktorer, noe som gjør det lite konsist og vanskelig definerbart (ibid.). Dette illustrerer også respondentene gjennom sine svar. Begge respondentene forklarer at det finnes en del faktorer de kan lene seg på, men understreker at det likevel er en rekke faktorer de ikke kan ta høyde for, og begge uttrykker at talentbegrepet er diffust. Dette understrekes av Abbott og Collins (2004) som forklarer at gode prestasjoner i ung alder ikke nødvendigvis er symptomatisk med gode prestasjoner i voksen alder. Respondent 2 påpeker også dette gjennom utsagn som «**det er ingen som kan si at det er han som blir tippeligaspiller**», og at de forsøker å bevisstgjøre denne uvissheten på utviklingsstadiet, samt ta høyde for dette i seleksjonsarbeidet. Johansson (2010) viser til at de fleste trenere bruker subjektive verktøy ved selektering, og at det varierer i hvor stor grad de benytter seg av rådgivning fra andre. Ytre press fra andre er også en faktor Johansson (2010) legger fram som en konsekvens ved selektering, noe som kan illustreres gjennom respondent 1, som viser til at «**bestillingen kommer fra oven (A-lag)**», som igjen kan tolkes dit hen at han kan påvirkes fra ytre press ved seleksjon. Begge respondentene påpeker flere ganger viktigheten av samarbeid og rådgivning fra andre i forsøk på kvalitetssikre selekteringen, og ikke minst viktigheten av «**kompetanse**» hos den som selekterer fremheves som avgjørende av respondentene. Nettopp viktigheten av kompetanse hos selektor, er i tråd med hva Stevenson (1989) mener er avgjørende for å sikre en god seleksjonsprosess, mens

rådsøking hos andre er i tråd med funnene til Johansson (2010). Så vil jo forståelse av begrepet *kompetanse* kunne problematiseres, da begrepet er noe diffust i denne sammenheng, ettersom det kan finnes flere oppfatninger av hva kompetanse innebærer. Begge utviklingsjefene uttrykte også en ydmykhet overfor feilvalg som forekommer i seleksjonsprosessen, samt at det alltid vil være rom for forbedring av en slik utvelgelsesprosess, som også er i tråd med hva Johansson (2010) viser til i sin trenerstudie. Spesielt når det kommer til å bedømme psykologiske faktorer, forklarer Humara (2000) at det finnes store rom for forbedringer hos selektorer, noe respondentene også erkjenner.

5.1.2 Problemstilling 2

Hvordan opplever utviklingsjefene spilleres forståelse og reaksjon av seleksjonsprosessen, og konsekvensene av denne?

Respondent	Svar
Respondent 1	<p>«Det er vanskelig synes jeg, fordi at og jeg føler det blir vanskeligere og vanskeligere, det har mer med samfunnet og gjøre, enn det har med den faglige bakgrunnen. Det er ett forventningssett ute hos foreldre, og spillere, på at alle skal være med på dette, og at det skal gis like muligheter, og at, jeg sitter også med en følelse etter hvert, eller jeg sitter og med en klar følelse etter hvert at, at det er mangel på selvinnsett, og selvbilde hos både utøvere og foreldre i større grad enn det var før».</p> <p>«Så jeg har på en måte i seleksjonssammenheng, ganske god samvittighet, faktisk, på at vi har gjort, mer riktig enn galt».</p> <p>«Der vi virkelig har tatt oss tid, og satt oss ned og begrunnet det mer enn en, så har vi fått en voldsom feedback fra spillere, og jeg har jo hatt mange spillere opp i gjennom de siste årene på kontoret mitt, som har takket for en fantastisk tid. Selv om de har blitt vraket, altså veldig mange, men så har jeg jo motpolene også, som enda den dag i dag er skuffet og bitre, på måten det ble gjort på, og det må vi lære av».</p> <p>«I junioralder har vi ganske bred tropp, og jeg vet at de har ett realistisk bilde på det. De har jo vært med nå, de ser jo at her er det noen få som kommer til å klare dette».</p> <p>«Tror du det er noen som sitter igjen med en følelse av at jeg fikk aldri muligheten til å vise hva jeg er god for, når jeg var i klubb 1? Ja, det er jo to årsaker til det, kanskje at de har rett, sant, også er det nok mange som ikke har ett realistisk selvbilde, dessverre. Den retningen jeg ser det går i nå, så tror jeg det er mest på selvbilde».</p> <p>«De fikk beskjed, og de har vi hentet i fjor, sant til G16-laget vårt og de holdt en ok standard på G16, men når de kom opp på junior, så er de dessverre milevis fra, og ikke har de lyst heller, for de ser jo det er for tøft, men, jeg tror ikke de opplever det som en sånn stor skuff ... de fleste i hvert fall etter hvert syns jeg vi har ett greit forhold til, og de takker for tiden og sånn, men det er ikke for alle».</p>
Respondent 2	<p>«De som er på nippet, de blir jo veldig skuffet».</p> <p>«Av og til blir noen overrasket over at de ikke får være med».</p> <p>«Så har vi gode spillere som ikke er interessert, og de er det veldig enkelt med, for da bryr de seg ikke».</p>

	<p><i>«De velger litt selv, skal jeg være med på elite ... på G15 i år så fikk de ett skjema, alle 38 spillerne, så skulle de svare på, vil du trene fem ganger i uka på G15 elite, fire ganger i uka, fire fellestreninger, eller vil du trene to fellestreninger på G15 bredde. 20 stykker svarte på at de ville være på elite, 18 svarte på at de ville være på bredde, og vi snakket sammen etterpå, samsvarte rimelig godt med vårt, hvis vi hadde tatt ut bare de, så da startet vi sånn. Samme gjorde vi med de 16 elite».</i></p> <p><i>«Vi har blitt mye mer bevisst på at vi, vi ønsker ikke som trenere og klubb og selektore vekk noen med ambisjoner, og dermed så får jo alle på en måte som har en ambisjon, og en drøm, og har lyst, de får jo lov å være med videre, så er det alltid en og to som ikke får være med, så jeg føler i grunnen det ... de får muligheten hvis de har lyst ... så jeg er ikke så ... jeg har ikke tenkt så mye over akkurat det der for jeg føler ikke at det er en problemstilling for vår del sånn som det er nå».</i></p> <p><i>«Jeg har flere dårlige eksempler på spillere som vi ikke valgte å ta med, og som da gikk til andre klubber, og var gode der, og det lærte jeg mye av, og jeg fikk også mye kritikk på det av foreldre osv, pga at vi valgte vekk spillere som hadde lyst, og ambisjoner, men som vi ikke tok med, fordi at vi synes ikke de var gode nok».</i></p>
--	---

Likheter

Begge respondentene synes enige om at de alltid vil oppleve både spillere som aksepterer og forstår en bortselektering, samtidig som de vil oppleve spillere som uansett vil være misfornøyde, og føle seg urettferdig behandlet som følge av en bortselektering. Det synes også å være en enighet mellom respondentene om at spillernes eget syn på sin egen status og posisjon i lag og gruppe, er avgjørende for hvordan de takler en eventuell bortseleksjon. Respondentene sier også at de har en ren samvittighet overfor valgene de står over, og valg de har tatt, til tross for at de anerkjenner at de av og til gjør feil. De hevder også at spillerne blir bevisstgjorte på hvilke krav som stilles, og hva som må til for å selekteres, og hevder således at spillerne får tilbakemeldinger som tilsier hvorfor de eventuelt ikke selekteres.

Forskjeller

Grunnet forskjellig praksis av selektering, er det naturlig at respondentene har forskjellige erfaringer og syn på spillernes oppfattelse av seleksjonsprosessen. Respondent 1 er mer eksplisitt enn respondent 2, på at han har opplevd flere sekvenser hvor spillere har blitt forbannet, skuffet, og uttrykt en følelse av urettferdighet, som følge av bortselekteringen. Respondent 1 er også veldig klar på at det er hans oppfatning at veldig mange spillere i stor grad mangler selvinnsikt, og besitter et urealistisk selvbilde, og respondenten mener at dette i stor grad bidrar til skuffelsen hos bortselekterte spillere. De åpenbare forskjellene mellom respondentenes svar på denne problemstillingen virker i stor grad å skyldes klubbens forskjell i praksis, hvor klubb 1 virker å ha en mer kynisk seleksjonspraksis, på ett tidligere tidspunkt, som igjen fører til forskjellige oppfattelser av spilleres reaksjoner rundt

seleksjonsprosessen. Respondent 1 forklarer også at grundige tilbakemeldinger ved bortselektering av spillere, har ført til en mer takknemlig situasjon både for spillere og selektorer.

Drøfting opp mot teori

Sett i lys av beskrivelsen av utøveres opplevelse av *karriere tilfredshet og karriere suksess*, basert på selrefererte kriterier, er det interessant å merke seg at begge respondentene bemerker nettopp dette som en direkte årsaksforklaring på hvordan utøvere opplever seleksjonssekvensene, og da spesielt bortselektering (Y. L. Hanin & N. B. Stambulova, 2004). Dette støttes av Taylor og Ogilvie (2001) som viser at det som er mest avgjørende for hvordan utøvere takler og opplever en slik type overgang (bortselektering), vil være graden av kontroll utøveren selv har på beslutningen. Hvis utøvere selv føler at de tar avgjørelsen om å slutte eller trappe ned, uavhengig av årsak, vil det være lettere å tilpasse seg en slik overgang (ibid.). Dette samsvarer med det respondentene forklarer at de opplever med en del av spillerne som bortselekteres, som selv ser at det er en fornuftig løsning, enten det skyldes manglende vilje, eller ønske til å begynne med eller fortsette med elitesatsing i klubben.

Resultatene fra Stevenson (1989) sine studier på utøveres oppfattelse av rettferdighet ved seleksjon, viste at det først og fremst var seleksjonsprosedyrene som påvirket deres oppfattelse. Respondent 1 beskriver at «**der vi virkelig har tatt oss tid, og satt oss ned og begrunnet det mer enn en, så har vi fått en voldsom feedback fra spillere, og jeg har jo hatt mange spillere opp i gjennom de siste årene på kontoret mitt, som har takket for en fantastisk tid, selv om de har blitt vraket**». Dette eksempelet understreker viktigheten av den prosedurale fremgangsmåten, som er i tråd med funnene til Stevenson (1989).

Respondent 2 illustrerer også en mer autonom selektering hvor utøverne selv får velge innledningsvis mellom bredde og elite. En slik prosedural tilnærming vil også kunne bidra til en mer rettferdig oppfattelse fra utøvernes syn, slik respondent 2 beskriver seleksjonsprosedyren.

Seleksjon i toppidrett er en nådeløs prosess som likevel forekommer på alle nivå innenfor toppidrett, og bevisstheten rundt dette er således til stede for alle som driver med eliteidrett (Svoboda & Vanek, 1982). Dette kan bidra til respondentenes oppfattelse av at spillerne har en forståelse for hvorfor denne prosessen forekommer, og i så måte hvorfor respondentene føler at de har en relativt ren samvittighet, og at de føler at det eksisterer en forståelse av selektorenes valg, blant spillerne. Det som likevel kan være interessant å merke seg, er at selv

om respondentene uttrykker en følelse av at spillerne kjenner til seleksjonskriteriene som brukes som beslutningsgrunnlag ved seleksjonsprosessen, erkjenner de at spillere gir uttrykk for en mangel av forståelse for beslutningen, i form av bitterhet og skuffelse ved bortselektering. Dette kan muligens skyldes det Johansson (2010) beskriver som en manglende felles forståelse av disse kriteriene mellom trener og utøver, ettersom trenerne i hennes studie hadde problemer med å forklare hvilken kunnskap spillere hadde rundt seleksjonskriteriene, samt hvordan de eventuelt skulle tilegnet seg denne kunnskapen.

5.1.3 Problemstilling 3

Hvilke egenskaper opplever utviklingssjefene å være fremtredende hos spillere som velges til satsing i klubbene?

Respondent	Svar
Respondent 1	<p>«Eh, ser på utsidelivet, altså det vanlige livet, om de har rette holdninger og innstillinger til det som vi tror skal til for å bli tippeligaspillere, også blir det da samtaler med, med spillerne, og foresatte hvis de er under 18 år, om fremtidige valg».</p> <p>«Altså det er jo vanskelig å måle, sant du, altså det er jo lett å måle fart, og høyde, og alt dette, men det er vanskelig å avdekke potensialet syns jeg, eh, men så kan du jo si det at, det går jo an lene seg på en del ting da. jeg tror disse forskerne, sikkert deg selv innbefattet vil til slutt ende opp med den samme konklusjonen, at det er viljen det kommer an på».</p> <p>«Så du må jo se på, eh, viljen til å bli god, ett brennende ønske om å bli god, eh, innstillingen til det du holder på med, også må du ha en spisskompetanse i tillegg».</p> <p>«Fra 17 år og opp så er det her ifra og opp (viser til hodet), som avgjør om de lykkes eller ei».</p> <p>«Jeg har jo laget ett slagord her jeg, at vi leter etter de som vil mer».</p>
Respondent 2	<p>«Dette er gutter som på sikt kan ta store steg for det de har liksom hode, de har jo ferdighetene, spesialferdighetene, teknisk, taktisk, og fysikk noen av de, men det er liksom gløden og interessen og det med fotballforståelsen vi ser på».</p> <p>«Det går på engasjement, det går på typer, tydelighet, altså at de er der for å lære ... det er noen som vi av og til ikke tar med i elitegruppene, men burde ha vært der pga ferdighetene, men de virker negativt inn i gruppen fordi at de er for utydelige i valgene, de har ikke oppmerksomhet i forhold til det som går på hva som er spillerutvikling, så da lar vi sånne spillere være på ei breddegruppe».</p> <p>«Så det som er hovedfokus, det er at de må ville være der for å utvikle seg, når vi snakker med de så må de ha ett mål om å være klare og tydelige på at jeg har lyst til å bli bedre på det, jeg har lyst til å komme opp på det og det nivået».</p> <p>«Ser på potensiale til spillerne, gjerne ikke direkte ferdigheten».</p>

Likheter

Begge respondentene er tydelige på at det i all hovedsak er mentale og psykiske karakteristika, som eksempelvis holdninger, vilje til å bli god, treningsvillighet, og evne til å ta til seg læring og trening, som er de viktigste faktorene for at spillere skal lykkes hos dem, og velges videre til elitesatsingen i klubben. Selv om begge respondentene påpeker de psykologiske ferdighetene som mest avgjørende for å ta steg videre i elitesatsingen, legger de ligger likevel til at det kreves visse fysiske, tekniske og taktiske ferdigheter som en grunnplattform for å bli god. Det er også interessant å merke seg at respondent 1 bruker begrepet «**spisskompetanse**» som en faktor han ser etter.

Forskjeller

Svarene viste ingen åpenbare forskjeller på respondentenes syn på denne problemstillingen.

Drøfting opp mot teori

Abbott og Collins (2004) mener at kun psykologiske faktorer synes å kunne forklare langvarig suksess innenfor idrett, og flere studier viser at mentale og psykososiale ferdigheter spiller en avgjørende rolle for å oppnå prestasjoner på høyt nivå (ibid.). Respondent 1 bruker beskrivelser som «**viljen til å bli god, et brennende ønske om å bli god**» og «**vi leter etter de som vil mer**», mens respondent 2 snakker om «**gløden og interessen og det med fotballforståelsen**», samt at «**de må ville være der for å utvikle seg**». Disse beskrivelsene samsvarer med beskrivelsene til Mills et al. (2012) som brukes om spillere som dedikerte seg til idretten tidlig og oppnådde ett høyt prestasjonsnivå. Beskrivelsene støtter også opp under viktigheten av selvkontroll, og de egenskapene Toering og Jordet (2015) mener er sentrale hos elitespillere i fotball. I lys av overgangsressurser som kreves for å mestre de normative og ikke - normative overgangene (Alfermann & Stambulova, 2007), er det i all hovedsak psykologiske faktorer som legger grunnlag for utvikling av disse ressursene, som igjen styrker viktigheten av egenskapene respondentene fremhever. Respondentenes fokus på utvikling kan også sees opp mot Loko (1994) sine beskrivelser rundt en dynamisk tilnærming til talentidentifisering.

Respondent 1 legger frem «**spisskompetanse**» som en karakteristika han anser som avgjørende. Respondenten utgir likevel ingen nærmere utdypelse av begrepet, noe som i etterkant, burde vært bedre fulgt opp, for å fange essensen av respondentens forståelse av begrepet. Selv om veldig mange har en formening om hva begrepet innebærer, virker det

likevel ikke å eksistere en eksplisitt universal definisjon og forståelse av begrepet, som igjen vil kunne føre til en problematikk og en utfordring ved selektering, hvor begrepet brukes som ett kriterium (Johansson, 2010).

Litteraturen virker å være klar på at det synes å være psykologiske karakteristika som skiller de beste fra de nest beste, og det er interessant å merke seg at begge respondentene i stor grad er enige om hvilke egenskaper de anser som viktige, og hvor sentralt det står i deres beskrivelser sett opp mot problemstillingen.

5.1.4 Problemstilling 4

Hvordan opplever utviklingsjefene spillernes karriereoverganger i klubben, og hvilke ressurser og barrierer er avgjørende for spillernes mestringsprosess av disse?

Respondent	Svar
Respondent 1	<p>«Den vanskelig, den tøffeste overgangen, og hvor det er mest smertefullt, er jo på en måte fra juniorfotball, til A-lags fotball, og da er det sånn at vi har en ganske bredt utvalg av spillere fra 16-19 år, som da har ett tre-årig løp på seg omtrent, for å kvalifisere seg til, til en A-lags satsing, eller en lærlingkontrakt eller en utlånsvariant».</p> <p>«Vi har jo spillere nå som har en alder på 15-16, gir seg for presset er for stort, og det bekymrer meg, og så er det pakken som er for stor ... det er ett ekstremt forventningspress på skolen, hjemme, kompisgjengen, og fotballen, så det blir for mye. Det er en jækeli tøffe hverdag ... Da skal de ha topp prestasjon i landslagsmiljøene hver gang de er der, de skal ha topp prestasjon her, med høy kvalitet, og så har de forventninger hjemmefra, på at det skal være snitt på 4,5, fordi at hvis du får kneskaden, så skal du ha en plattform til å stå på etterpå. Det er en ganske heavy pakke. Hvis du da ikke er strukturerte, og er planmessige, så får du trøbbel. Men det som jeg ser nå, er at til og med de som er det, får trøbbel, sant, for de har et sånt, ett ønske om å prestere, og det, det synes jeg eskalerer. Jeg jobber ganske tett med spesielt en psykolog, på mange områder, og han ville sagt at innslaget av, eller tilfellene av angst da har økt. Det tror jeg nok».</p> <p>«Altså prestasjonsmentalitet, som er uhyre viktig for disse som skal bli aller, aller best. Det er jo å stå i ett konstant ubehag, og det er ikke alle som klarer det».</p> <p>«Det er noe annet når du blir selektert vekk og blir forbannet. Det er sannsynligvis det som har gjort at han har blitt tippeligaspiller, så de feilene kommer vi til å gjøre om igjen og om igjen, men de som jeg snakker om nå, det er jo de som blir, eh, syke av det, og det er, det synes jeg er litt tiltagende, altså det øker, og det er bekymrer meg».</p> <p>«Jeg tror du skal lete ganske kraftig, for å finne noen som går fra breddetiltak til elitetiltak her. Jeg tror ikke du finner de».</p> <p>«Det er for tøft, det blir for direkte på, eh, de blir utsatt for sånne som meg, som er direkte i stil, og jeg er jo en, altså jeg tror jeg har ett ganske sånn helhetlig bilde på det, men jeg er nokså tydelig på krav, og forventninger, og som jeg sier, dere har selv valgt å og si ja til dette. Da er det plikter, og rettigheter, og pliktene dine, det er jo at du til enhver tid skal gjøre ditt beste når du er her. Du forventer jo at jeg kommer på trening forberedt, hvis ikke du kommer forberedt så får du høre det. Når du ikke har med vannflaske, så får du ikke trene, når du ikke har med leggskin, så får du løpe, og det er jo sånne basic ting vi må gjøre».</p>

	<p>«Vi skal jo lære de å ta valg, sant, men da, vi krever jo tilstedeværelse, og de, hør, de som ikke har orden hjemme, så ikke har orden rundt, de har heller ikke orden hos oss, så de kommer alltid for sent, de har ikke drukket nok væske når de kommer på trening, de har ikke spist skikkelig før de kommer på morgentrening, men de guttene som klarer det, de guttene der, bruker ikke en kalori på de».</p> <p>«Du skal jo være ganske god for å være med på dette altså».</p>
<p>Respondent 2</p>	<p>«Men de må velge, og da er de pliktet til å være der».</p> <p>«de beste 13-åringene spiller kamper med 14, de beste 14 spiller kamper med 15, og trener med dem, HVIS de er gode nok. Vi prøver også holde de litt igjen, så ikke de får for mye for tidlig».</p> <p>«Alle 13-åringene våre, og 14-åringene, de får lov å trene sammen, men alle, om du er best, eller om du er nr.40, så får du tilbud om å komme på samme banen, på samme klokkeslettet, så blir de differensierte ut i fra det nivået som de har».</p> <p>«Da lager vi 15-elite, og 15-bredde, så sant vi har nok spillere vel og merke. 16-elite og 16-bredde. De er ikke sammen i treningsarbeidet, men det er på samme banen, til samme tiden, så du får den der sosialiseringprosessen, men så er de på hver sin banehalvdel når de trener».</p> <p>«Målsetningen til klubben er jo, resultatmålet for det arbeidet som vi holder på med, er at vi skal skape landslagsspillere, i aldersgruppen 15-16-17-18 og 19 år».</p> <p>«Du ser på utviklingen til noen, de fleste av dem, det er ikke mange av dem som er i breddegruppen, som plutselig får en helt ekstreme framgang og ny giv, men de blir værende i det segmentet, og det er ikke særlig store utskiftninger, men det er en kanskje som tar steget opp. I fjor så var det faktisk to stk som ble flyttet fordi de viste en enorme treningsvilje, masse egentrening, og de viste i kamper at de fortjente å vise seg frem på ett høyere nivå, i år nå så er det allerede en som har vært i breddegruppa som nå i tillegg får trene to ganger i uka med g15 elite fordi at han har vist enormt fin framgang og trent mye, sånn at ... men du kan si, 85% av de som er på en breddegruppe og blir tatt ut der, de har ingen ambisjoner om å være på den gruppen (elite)».</p> <p>«Vi har jo en filosofi om at A-laget vårt skal jo ha hvertfall 60-70% lokale spillere og at det til enhver tid skal ha to-tre i startelleveren som er i fra vårt. Så vi har ett mål om at disse skal ta steg for steg, og at vi ser at faktisk, de har store muligheter hvis vi forvalter de rett, og de tar kravene».</p> <p>«Det er noen som vi av og til ikke tar med i elitegruppene, men burde ha vært der pga ferdighetene, men de virker negativt inn i gruppen fordi at de er for utydelige i valgene, de har ikke oppmerksomhet ... i forhold til det som går på hva som er spillerutvikling, så da lar vi sånne spillere være på ei breddegruppe når vi starter sesongen, så er det opp til de selv, i løpet av sesongen og bevise at de bør være på et høyere nivå, hvis de ikke tar det, så blir de værende der de er. Hvis de virkelig går inn i seg selv og tar det, så blir de flyttet opp. Så det som er hovedfokus, det er at de må ville være der for å utvikle seg, når vi snakker med de så må de ha ett mål om å være klare og tydelige på at jeg har lyst til å bli bedre på det, jeg har lyst til å komme opp på det og det nivået. Så det er spillere med ferdighet, tekniske ferdigheter, og fysiske ferdigheter, som er på ett nivå der de ikke burde ha vært på, men hode er på en helt annen planet, derfor er de der».</p>

Likheter

Begge respondentene er tydelige på at overgangen fra bredde til elite, samt overgangene mellom elitenivåene i klubben, stiller viss krav til spillerne. Respondentene er tydelige på satsingsstrukturen i klubben, og klubbens overordnede mål angående spillerutvikling og seleksjonsarbeid, i form av lagsammensetning, i treningsarbeidet og på kamparenaen. Respondentene eksemplifiserer også flere normative og ikke - normative overgangsfaser, og hvordan spillernes overgangsressurser og overgangsbarrierer påvirker disse overgangsfasene. Dette synliggjøres gjennom eksempler som «**den tøffeste overgangen, og hvor det er mest smertefullt, er jo på en måte fra juniorfotball, til A-lags fotball**» og «**Hvis du da ikke er strukturerte, og er planmessige, så får du trøbbel**» (respondent 1) og «**Da lager vi 15-elite, og 15-bredde**» og «**Hvis de virkelig går inn i seg selv og tar det, så blir de flyttet opp**» (respondent 2).

Forskjeller

Respondent 1 beskriver en hverdag hvor han opplever stadig flere spillere i elitesatsingen som ikke takler totalpakken spillerne utsettes for gjennom å være i en slik elitesatsing, og eksemplifiserer dette gjennom spillere som slutter eller bortselekteres som følge av dette. Dette eksemplifiseres gjennom utsagn som «**Vi har jo spillere nå som har en alder på 15-16, gir seg for presset er for stort**» og «**Det er for tøft, det blir for direkte på**».

Respondent 2 uttrykker i enda større grad en klubbmisjon om å ta vare på breddepillere, så vel som elitespillere, mens respondent 1 beskriver en mer bevisst elitesatsing, hvor han flere ganger peker på en fotballhverdag som er forbeholdt ett mindretall. Dette illustreres også gjennom respondent 2 som viser til muligheter for at spillere på breddenivå kan ta steget opp på elitenivå, mens respondent 1 uttaler «**jeg tror du skal lete ganske kraftig, for å finne noen som går fra bredde tiltak til elitetiltak her. Jeg tror ikke du finner de**».

Drøfting opp mot teori

Svarene fra respondentene er svært nærliggende med overgangsbeskrivelsene til Alfermann og Stambulova (2007). Respondentene er veldig eksplisitte på krav som stilles til trening, holdninger og livsstil i deres respektive klubb, som igjen samsvarer med typiske overgangskrav som stilles til utøvere gjennom overganger i idrettskarrieren (ibid.). Basert på respondentenes forklaringer på mislykkede overganger ser det ut til at det er en kombinasjon av normative og ikke - normative overganger spillerne ikke mestrer. Overgangen fra amatør

til profesjonell, og overgangen fra junior til senior er eksempler på normative overganger som mange spillere ikke mestrer i klubbene, basert på respondentenes svar. Tilsvarende eksempler på ikke - normative overganger spillerne mislykkes med å mestre ifølge respondentene, er skader og bytte av klubb og/eller trener. Dette er i tråd med årsaksforklaringene til Paul Wylleman og Lavalley (1999). Alfermann og Stambulova (2007) forklarer at uforutsigbarheten ved ikke - normative overganger (eks: skader, overtrening, bytte av lag, klubb eller trener) gjør at det kan være utfordrende å forberede utøvere på slike overganger. Selv om begge respondentene er tydelige på at det hersker ett stort fokus i klubben på å forberede spillerne på slike overganger, gjennom blant annet tydeliggjøring av krav, opplever de spillere som ikke mestrer disse overgangene, noe uforutsigbarheten ved ikke - normative overganger kan være en naturlig forklaring på. De normative overgangsfasene er derimot mer forutsigbare, og er dermed lettere å forberede utøvere på (Alfermann & Stambulova, 2007). Likevel viser respondentenes utsagn at noen spillere ikke mestrer denne overgangen, til tross for et fokus på å klargjøre spillerne på disse overgangene. Hvorvidt dette skyldes en manglende forberedelse fra klubben og utviklingssjefenes side, eller om det nødvendigvis vil være enkelte som ikke takler en slik overgang, til tross for at de er forberedt på det, er vanskelig å dra slutninger på. Spesielt i den utviklende og ferdighetsspesifikke fasen (figur 1), hvor dedikasjon og hengivelse til idretten (i dette tilfellet fotball) er vanlig, og hvor seleksjon ofte forekommer, ser det ut til at spillere møter store utfordringer i forhold til å mestre overgangsfasene. Stambulova (1997, 2003) beskriver overgangene som en prosess, hvor en dynamisk balanse mellom overgangsressurser og overgangsbarrierer står sentralt for å mestre disse. Respondentene viser til faktorer som at **«presset er for stort ... og så er det pakken som er for stor ... det er et ekstremt forventningspress på skolen, hjemme, kompisgjengen, og fotballen, så det blir for mye» (respondent 1)**, og **«de virker negativt inn i gruppen fordi at de er for utydelige i valgene, de har ikke oppmerksomhet i forhold til det som går på hva som er spillerutvikling, så da lar vi sånne spillere være på ei breddegruppe» (respondent 2)**. Dette illustrerer tydelig en mangel på den dynamiske balansen mellom ressurser og barrierer som den forklarende modellen til Stambulova (1997, 2003) beskriver, da mangel på evner til å takle press, og manglende fokus på spillerutvikling, i dette tilfellet representerer mangler av overgangsressurser. Basert på disse funnene oppstår spørsmålet om hvorvidt det er barrierene som er for store og for mange, eller om det er mangel på tilstrekkelig rekruttering av ressurser, som er den dominerende kausale forklaringen til en manglende mestringsprosess, som igjen kan føre til en krise overgang (ibid.). Respondent 1 beskriver spesielt barrierene som omhandler sosial støtte, og problemer

med å kombinere idrett og studier, som veldig synlige barrierer fra hans ståsted i elitegruppen. Respondent 2 fremhever faktorer rundt spilleres personlige trekk og motivasjon, som eksempler på mangelfulle ressurser hos spillere som ikke mestrer overganger i elitesatsingen deres. Toering og Jordet (2015) sine forklaringer rundt selvkontroll hos fotballspillere, kan være en nøkkelegenskap og således en avgjørende overgangsressurs for å overvinne overgangsbarrierene spillerne møter på. Dette illustreres også gjennom utsagn fra respondentene, «**vi krever jo tilstedeværelse, og hør, de som ikke har orden hjemme ... de har heller ikke orden hos oss, så de kommer alltid for sent, de har ikke drukket nok væske når de kommer på trening, de har ikke spist skikkelig før de kommer på morgentrening, men de guttene som klarer det, de guttene der, bruker ikke en kalori på de**» (respondent 1) og «**på ett nivå der de ikke burde ha vært på, men hode er på en helt annen planet, derfor er de der**» (respondent 2). Respondentene beskriver eksplisitte faktorer og vaner som de anser som avgjørende for å mestre overgangsfasene, og lignende konkrete eksempler pekes også på i litteraturen rundt selvkontroll og selvregulering, som avgjørende faktorer for å oppnå høye prestasjoner i idrett (ibid.).

5.1.5 Problemstilling 5

Hvordan påvirker klubbens tilrettelegging, spillernes mestring av de karriereoverganger overgangsfasene?

Respondent	Svar
Respondent 1	<p><u>Om forskjell i oppfølging:</u></p> <p>«Ja, jeg tror nok dessverre at det er, det er nok ubevisst at vi er ... men hvis det gjelder unge spillere, så mener jeg at det er ... altså svaret er ja. Det er klart de (spillere hentet utenfra) må ha en annen oppfølging enn han som bor hjemme med mor og far. Vi har de siste fem årene og hentet 15-åringer fra andre deler av landet, som får en helt annen oppfølging enn de som bor her i byen, og de som bor her i byen har gjerne vært her i klubben hele sitt liv ... men de tar også en annen risiko, de sier jeg har lyst til å reise her, for jeg vil bli jækelig god å spille fotball. Det er ett signal til meg, som sier at han er villig til å ofre noe mer, han skal jeg jaggu legge til rette for».</p> <p>«For det er og et tydelig signal fra landslagsmiljøene, fra norsk toppfotball, at vi må spisse tilbudet til de aller beste. Da må de beste satsingsspillerne få bedre rammevilkår, og da må vi vekk i fra den der tankegangen vi har nå, at alle skal behandles likt og at alle skal spille like mye, det er bare en for meg helt ... Utopi? Ja».</p> <p>«Jeg tror, hvis du går, i junioralder har vi ganske bred tropp, og jeg vet at ut, altså, de har ett realistisk bilde på det. De har jo vært med nå, de ser jo at her er det noen få som kommer til å klare dette. Dere får ikke være med på dette om igjen, så benytt sjansen, kos dere».</p> <p>«Eh, og der må vi også bli flinkere til å få en helhetsforståelse, bli bedre rådgivere, og jobbe tettere med foreldre og foresatte om å skape en sånn helhetlig hverdag som de er i stand til å oppfylle».</p>

	<p>«Men jeg mener at vi har en forpliktelse overfor de vi har tatt inn, som kommer i den situasjonen, til å gjøre alt vi kan for å få de på sporet igjen, og noen ganger vil det eneste fornuftige være en exit, med hjelp av fagfolk, som sier at, vet du hva, dette skal ikke du drive med, og der har jeg opplevd de siste årene med 15-åringene, men da har vi tilbudt, eh, det som vi har av kompetanse, og ett eksternt apparat for å hjelpe, og det tror jeg de foreldrene som har vært oppe i dette, har satt umåtelig stor pris på. Vi prøver så godt vi kan og lage ett apparat, eh, som ivaretar dette».</p>
<p>Respondent 2</p>	<p>«Vi ønsker at alle skal føle at de har en mulighet».</p> <p>«Ta vare på de som har kommet lengst, vi ønsker å ta vare på de, og gi de ekstra tiltak og oppfølging, men vi gjør det i stor grad, i det miljøet der de har vennene sine, det er hovedfokus. Det som vi også gir de beste spillerne ekstra, er at jeg har oppfølgingssamtaler med dem. De fire-fem som til enhver tid har kommet lengst, de har jeg oppfølgingssamtaler med. Så da har jeg faste rutiner med, der jeg setter de opp, med at de skal komme innom å få en gjennomgang av utviklingsmål, ut ifra alder».</p> <p>«Vi har blitt flinkere til å bevisstgjøre spillerne på hva slags krav som stilles til neste nivå, det er der vi har vært altfor dårlige før. Vi har liksom bare fløtet på at de er ett talent, men hva er ett talent, ett talent dør jo hen hvis du ikke tar neste steg. Så vi har hatt mange talent som har visnet hen, når de er blitt 16 år, eller kanskje blitt tatt opp på A-laget, for det at de tar ikke neste steg. Så vi har blitt mer tydelig på kravene, sånn at de får drypp på det, og hvis de da ikke tar det, så gir vi de ikke en gulrot for tidlig fordi da vet vi at da er de fornøyde med det».</p> <p>«Vi sier at vi skal ta vare på de som ønsker å bli gode, men vi skal også ta vare på de som er fornøyde med å trene en og to ganger i uka».</p> <p>«Vi passer på å gi noen en gulrot, sånn at de andre ser at det går faktisk an hvis du har en ambisjon. Du har alltid en-to-tre stykker, og de er det viktig å passe på. Men ut fra det som jeg sier nå så kan det virke som vi bruker masse energi på det, det gjør vi ikke. Vi gir de en sjanse, og det er enkelt og gi de en sjanse, hvis vi er bevisste på det»,</p> <p>«Når vi presenterer dette her for spillerne så har vi først ett møte der vi snakker om at neste år så blir det en elitegruppe og en breddegruppe, og de som kommer med, de må på en måte ikke tror at de er der, bare fordi at de er de tatt inn, vi er veldig tydelige på at de, det er fort gjort til at vi bytter. De som er på «nippet», de blir jo veldig skuffet, og da passer vi også på at, når breddegruppen bare trener to ganger, så gir vi de da tilbud om en ekstratrening i uken med elitegruppen, sånn at de får lov å vise at vi tok feil, eller så viser de at vi tok rett. Da ser de dette selv da ... vi prøver, hvis de har en drøm eller ambisjon, men de mangler ferdighetene, så får de likevel lov til å på en måte prøve å vise at vi har tatt feil ved første seleksjon».</p> <p>«Så vår store misjon der er jo å få alle disse småtassene til å forstå hvilke ferdigheter de har og hvordan det vil bli om 3-4 år, hvis de fortsetter med det de, det positive og det engasjementet, og ikke graver seg ned».</p> <p>«Klubben er veldig tydelige, styret og daglig leder er veldig tydelige på den politikken, så der er det ikke opp til den enkelte treneren og velge at, nei jeg vil ikke ha med ... sportsplanen vår sier hvordan vi skal ha det for 13 og 14, 15 og 16. Er ikke treneren interessert i det, nei da er de heller ikke trenerne der, så trenerne blir forespeilet hva de går til og at de må være bevisste, sånn at de (spillerne) også får et godt opplegg tilpasset deres ferdigheter».</p>

Likheter

Begge respondentene uttrykker at det foreligger ett bevisst fokus fra deres side, på å bevisstgjøre overgangskrav overfor spillerne, og at dette er vesentlig for at spillerne skal kunne forberede seg, samt forstå disse kravene. Når det gjelder oppfølging for de antatt beste i klubben, på de forskjellige nivåene, virker det også som respondentene har en felles misjon om at disse må prioriteres når det gjelder oppfølging og ekstra tiltak i forhold til spillerutvikling. I så måte erkjenner begge respondentene at det eksisterer forskjell på oppfølging av spillere, samtidig som de etterstreber å unngå favorisering, og ulik behandling av spillere. Klubbenes overordnede mål angående spillerutvikling og supplering av egenutviklede spillere til A-laget, beskrives også av utviklingssjefene, og begge beskriver ett nåløye som er trangt for å selekteres videre til A-laget, samtidig som det er ett ønske å supplere A-laget med egenutviklede spillere.

Forskjeller

Basert på respondentenes svar virker det også å være en tydelig forskjell i klubbens syn på bredde og elite. Respondent 1 er tydelige på klubbens elitesatsing, og at deres jobb er å tilrettelegge for elitegruppene, mens respondent 2 forklarer at de er opptatt av å tilrettelegge for alle, på breddenivå, så vel som på elitenivå. Som følge av forskjell i profesjonalisering og ressurser, beskriver også respondentene forskjellige hverdager når det gjelder muligheten til å følge opp enkeltspillere.

Drøfting opp mot teori

Begge respondentene uttrykker at de er opptatt av å utvikle spillernes overgangsressurser gjennom oppfølging. Dette eksemplifiseres gjennom uttalelser som «**han skal jeg jaggju legge til rette for**» og «**Da må de beste satsingsspillere få bedre rammevilkår**» (respondent 1), og «**Vi ønsker at alle skal føle at de har en mulighet**» og «**de som har kommet lengst, vi ønsker å ta vare på de, og gi de ekstra tiltak og oppfølging**» (respondent 2). Ifølge Stambulova (1997, 2003) vil en slik type oppfølging kunne styrke spilleres overgangsressurser i form av kunnskap, ferdigheter, motivasjon og sosial støtte, som igjen vil kunne bidra til at spillerne opplever suksessfulle normative og ikke - normative overganger (ibid.). De preventive intervensjonsstrategiene som presenteres av Alfermann og Stambulova (2007), beskriver flere praktiske tiltak for å utvikle utøveres ressurser til å mestre overganger effektivt. Blant annet vurdering, målsetting og rådgivning nevnes som konkrete tiltak, noe begge respondentene eksemplifiserer som tiltak de bevisst bruker i arbeidet med spillere, for å

bistå de i arbeidet med overganger. Det som er verdt å merke seg er at begge respondentene viser til en visjon om at de antatt «beste» spillerne mottar mer oppfølging og tilrettelegging enn øvrige spillere. En utfordring som kan oppstå som følge av dette, er at selv om gruppen spillere som får denne oppfølgingen, styrker sine overgangsressurser, kan det skje på bekostning av andre, som da kanskje ikke vil få mulighetene til å styrke sine overgangsressurser tilstrekkelig.

For å unngå, forebygge, bearbeide, og/eller eventuelt behandle krise overganger, beskriver Alfermann og Stambulova (2007) flere typer intervensjonsmetoder. Begge respondentene uttrykker en ansvarsfølelse overfor spillerne sine, i forhold til å klargjøre krav, og hva som forventes av spillerne i elitesatsingen på de forskjellige nivåene, og eventuelle konsekvenser hvis disse kravene i så måte ikke imøtekommes eller innfris. Denne bevisstgjøringen fra klubbene er i tråd med intervensjonsmetodene som blir presentert (ibid.), i form av at spillerne eksplisitt bevisstgjøres på hva som kreves av dem, og eventuelle konsekvenser av deres innfrielse eller mangel på innfrielse av krav. Blant annet forespeiles spillerne hvor trangt nåløyet for å slå gjennom på seniornivå er, som kan fungere som ett eksempel på en slik preventiv intervensjonstilnærming, da spillerne bevisstgjøres om at det faktisk eksisterer en reel sjanse for at mange vil kunne oppleve en skuffelse ved overgang fra junior til senior. Dette vil igjen føre til at spillerne kan få et bedre forståelsesgrunnlag av overgangsfasene, og prosessen som forgår i overgangsfasene. Til tross for at respondentene uttrykker at de er eksplisitte på krav, og hvilke overgangsressurser som kreves for å mestre overgangene i klubben, erkjenner de at det finnes rom for forbedring, og da kanskje spesielt ved type krise overganger. Respondent 1 forklarer blant annet at **«der må vi også bli flinkere til å få en helhetsforståelse, bli bedre rådgivere, og jobbe tettere med foreldre og foresatte om å skape en sånn helhetlig hverdag som de er i stand til å oppfylle»**. Respondentenes svar kan tolkes som om at det virker spesielt problematisk for klubbene å finne gode intervensjonsmetoder ved krise overganger, og at det først og fremst er krise overganger som er spesielt vanskelig å forberede spillere på.

5.2 Selekterte spillere

5.2.1 Problemstilling 1

Hvordan opplever selekterte spillere seleksjonsprosessen, og konsekvensene av denne?

Respondent	Svar
Respondent 3	«Jeg ble selvfølgelig veldig glad på mine egne vegne, men det er synd at de ikke fikk fortsette i klubb 1 da, det var det, men det går nok fint».

	<p>«De hadde forståelse for det, også gikk de bare tilbake til gamleklubben, der de var så ... de trives der nå».</p> <p>«De spillerne, de kompisene dine som ikke ble med videre, tror du de opplever at de ikke var, ble behandlet rettferdig?» Ja, det vil jeg tro. Det har jeg hørt før også. Ja, jeg har hørt det, at de ikke ble brukt på de plassene de var best på og alt sånn ... ja, eller, og at de ikke fikk så mye spilletid som de følte de fortjente og sånn. De har snakket en del om det».</p> <p>«Hvis du ikke har prestert nok, så må du liksom ha forståelse for at alle andre var bedre enn deg liksom, de som kommer før deg. Så ... det er veldig mange som gir opp da, så man må ikke gi opp».</p>
Respondent 4	<p>«Det ene året så fikk jo ikke jeg være med på noen turneringer, så sitter du der og ikke har vært med på det, og da føler du på en måte deg litt dårlig igjen, at det liksom sånn det fort kan oppleves når du har en sånn elitegruppe, men likevel så må det jo være sånn. For det er jo derfor du har en sånn elitegruppe, for å kunne ta ut de beste for å kunne styrke det».</p> <p>«Tror du det var forståelse i gruppen for at sånn var det bare?» Ja, egentlig tror jeg det, men likevel når du er vant til at du alltid får være med andre plasser, og så plutselig kommer det, der du ikke blir valgt med, eller du kan spille fast på ditt lag, og du er stjerna på ditt lag, også er du plutselig, her får du ikke være med, blant 20 mann som reiser, og da er det liksom sånn, de ser på deg som den 22. beste liksom, så er det bare sånn, okei, er jeg så dårlige igjen føler du liksom da».</p> <p>«Den seleksjonsprosessen må jo være der også, for det er jo alltid noen som er ... du ser hvem som har lyst og hvem som er gode. Men så er det på en måte, at det er ofte, jeg føler den seleksjonsprosessen skjer, for klart, for tydelig, for tidlig. For det kan være at du er talent, men likevel du ser ikke at det er de som trener mest, eller at det er de som har mest lyst, det er bare de som er best».</p> <p>«Det var sånn kanskje før, at de tok bare å hev de beste vekk og sa liksom, de dårlige, de som ikke var gode nok, de slengte de bare vekk. Det er jo tragisk egentlig, for du mister jo så mange folk liksom ... du følger talentene mye lenger, og da ser du hvordan utviklingen deres er, og hvem som har lyst, og hvem som gjør noe og, da får du ett mye større overblikk også tror jeg, over hva som kommer til å bli».</p> <p>«Så tror jeg det er mange klubber som har noe å lære av måten de snakker med spillerne sine på, og de viser liksom og har ett tilbud på de hele veien, at du har ett tilbud alltid, og det blir jo ... det tilbudet er jo alfa omega».</p>

Likheter

Begge respondentene beskriver en seleksjonsprosess som en nødvendighet, og at de føler at det eksisterer en generell forståelse blant spillere om hvorfor valgene må tas, og delvis også hvorfor utfallet blir som det blir. De forklarer også at dette er en konsekvens av at tilbudet til de beste må styrkes, og at hvis en ikke presterer, så må en godta at andre var bedre.

Forskjeller

Respondent 3 er noe ambivalent i svarene sine, da han både sier **«De hadde forståelse for det»** og **«de ikke fikk så mye spilletid som de følte de fortjente og sånn»**, som kan indikere en tvetydighet om hvorvidt han føler kompisene hadde forståelse for bortselekteringen.

Respondent 4 forklarer også at han har opplevd å være i den bortselekterte kategorien, og beskriver en kjip følelse relatert til det, samt at han har en noe mer nyansert beskrivelse av sine tanker rundt seleksjonsprosessen, basert på mine oppfattelser av respondentenes svar.

Drøfting opp mot teori

Respondentenes oppfattelse av seleksjonsprosessen som en nødvendighet, samsvarer med beskrivelsene om at denne nådeløse prosessen forekommer i all eliteidrett (Svoboda & Vanek, 1982). Begge respondentene forklarer at de anser seleksjon som en naturlig del av eliteidretten i klubben, og begrunner dette med at dette er en konsekvens av å utvikle de beste, og gi de beste ett tilbud. Respondent 3 forklarer **«Hvis du ikke har prestert nok, så må du liksom ha forståelse for at alle andre var bedre enn deg liksom, de som kommer før deg»**, en beskrivelse som kan relateres til den «Darwinistiske» tilnærmingen om at «den sterkeste overlever» (Taylor & Ogilvie, 2001). Problemet med dette utsagnet er at respondenten ikke kjenner til beslutningsprosessen som gjøres i forbindelse med selekteringen, som igjen stiller ett spørsmål til gyldigheten ved utsagnet. Konsekvensene av denne tilnærmingen vil ofte være at de bortselekterte opplever en tung barriere med å overkomme en slik overgang, da de selv opplever lite følelse av kontroll, og derfor kan oppleve utfordrende emosjonelle tilpasninger (ibid.). Respondent 4 illustrerer dette gjennom følgende utsagn **«er jeg så dårlige igjen føler du liksom da»**. Utsagnet er ett godt eksempel på hvordan skuffelsen av bortselektering fører til en emosjonell utfordring, som følge av en ufrivillig årsak til «vraking» (ibid.).

Respondent 4 sier **«du kan spille fast på ditt lag, og du er stjerna på ditt lag, også er du plutselig, her får du ikke være med, blant 20 mann som reiser, og da er det liksom sånn, de ser på deg som den 22.beste liksom»**. Uttalelsen til respondenten belyser en bortselektering som i stor grad virker og skape store emosjonelle utfordringer, på grunn av mangel på tilstrekkelige overgangsressurser ved en overgang til ny klubb (ikke - normativ overgang) (Alfermann & Stambulova, 2007). I dette tilfellet kan det være manglende ferdigheter eller kunnskaper som opererer som overgangsbarrierer.

Respondent 3 forklarer at han tror at bortselekterte spillere kan føle en urettferdighet ved bortseleksjonen, og illustrerer det gjennom «**at de ikke ble brukt på de plassene de var best på og alt sånn**» og «**at de ikke fikk så mye spilletid som de følte de fortjente**». Disse årsaksforklaringene kan relateres til overgangsbarrierer, i form av manglende støtte og tillit, som igjen har ført til en type krise overgang ved selektering.

Respondent 4 viser også til viktigheten av klubbens tilbakemeldinger og måten disse formidles på, og illustrerer dette slik «**Så tror jeg det er mange klubber som har noe å lære av måten de snakker med spillerne sine på**». Sett i lys av Stevenson (1989) sine funn, samsvarer dette med utøveres emosjonelle forståelse og oppfattelse av rettferdighet ved bortselektering, gjennom forklarende tilbakemeldinger til utøverne.

5.2.2 Problemstilling 2

Hvilke tanker gjør selekterte spillere seg rundt hva som kreves for å lykkes i elitesatsingen i klubben, og hvilke egenskaper er fremtredende ved selekterte spillere i klubben?

Respondent	Svar
Respondent 3	<p>«Ja, men det er bare å jobbe hardt så ... den som jobber hardest når lengst liksom. Den som gjør det best så ... jeg stresser ikke noe med det».</p> <p>«Den som trener hardest, egentrening og alt det der. Den som viser at en vil på en måte. Ja, den som tør».</p> <p>«Du ser på hvem som vil, og hvem som er ute og fester og alt sånn, du ser ... du kan liksom bare se førstetouch og sånn. De kan kanskje nå langt med sånn vilje altså, men det er ikke ... ja, du klarer og se det».</p> <p>«Nei, det er en del press, det er det, men jeg tenker ikke så mye på det. Nei, jeg ... hvis jeg spiller dårlig, så må jeg bare tenke på ny kamp».</p> <p>«Jeg vet ikke, jeg har alltid vært meg selv, jeg tenker ikke på folk rundt meg også ... jeg har tror på egne ferdigheter».</p> <p>«Først og fremst ting jeg har gjort, jeg har jo prestert når jeg måtte og sånn, så ja, har jobbet hardt i hverdagen. Så det er vel det. Liksom de har sett hva jeg kan og de vet hva jeg er dårlig på, så må bare jobbe videre med det jeg kan».</p>
Respondent 4	<p>«Da, var jeg en i mengden, for da liksom hadde du de stjernene rundt det, vi andre ble liksom litt trukket vekk, det var liksom oss de kjeftet på hvis det gikk galt. Noen kan jo grave seg ned på det, men noen av oss, jeg husker vi var to, andre også, vi var liksom sånn vi hadde lyst å gå tilbake på de da, og det ble en motivasjon. Det er bra at du alltid vil ha noen som vil presse deg, for hvis du er god, så vil du presse deg tilbake, og vise de motsatt».</p> <p>«Da var det jo motivasjonen min igjen og gjøre det bra igjen da, og vise det at jeg burde faktisk vært med på den turneringen. Du vil jo liksom vise de andre at du er god nok, og det er jo, enten kan du grave deg ned og liksom tenke at du ikke er god nok, men noen ganger så må du liksom vise på den selvtilliten du vil ha da, for fotball går så enormt</p>

	<p><i>mye på selvtillit, og hvilken tro du har på deg selv til å lykkes, og hvis du ikke går, går liksom og tror sånn, at jeg er ikke god nok, og går å føler på det hele, så blir du aldri god nok».</i></p> <p><i>«Jeg har alltid vært flink til å lytte, at det er mange som kan slutte å ta til seg ting, men jeg har alltid hatt lyst til å lytte og lære, og selv om det på en måte ikke er en som kan mye mer enn meg, men hvis han sier et eller annet, så må du alltid ta til deg og tenke, mens det er mange som bare lar det gå forbi, så tror jeg at en av grunnene til at jeg er blitt, der jeg er nå, er måten jeg har lyttet på, og ville lære hele veien, at jeg har tatt til meg råd, og vært nysgjerrig, i stedet for å tro at jeg kan det selv».</i></p> <p><i>«Mange som kommer inn i en på en måte dårlig stim, og at de kommer inn i ett miljø der det er på en måte, greit og gå ut på fest, liker å gå ut og feste og ta seg en, liksom, liker å ha lagfester og sånn da, også kommer du som 17-åring der, og skal liksom komme deg opp og frem, og så begynner du å gå ut med de hele veien, du tenker liksom, hvorfor gjør de sånn».</i></p>
--	--

Likheter

Begge respondentene viser i stor grad til psykologiske egenskaper som årsaksforklarende til videre seleksjon i de respektive klubbene, og som begrunnelse for spillere som ikke selekteres. De trekker også frem personlige trekk og psykologiske faktorer som «**vilje**», «**motivasjon**» og «**selvtillit**» som årsaker til å lykkes. Respondentene uttrykker også en oppfattelse av hvorfor de selv har blitt selekterte. Beskrivelsene til respondentene viser også tegn på selvregulerende atferd.

Forskjeller

Respondentenes svar viste ingen åpenbare forskjeller.

Drøfting opp mot teori

Respondentenes svar samsvarer med litteratur som beskriver psykologiske karakteristika som de mest fremtredende egenskapene for å predikere og forklare suksess hos eliteutøvere (Abbott & Collins, 2004; Mills et al., 2012; Toering & Jordet, 2015).

Respondent 4 forklarer gjennom følgende utsagn typiske trekk for selvregulerende atferd, «**for hvis du er god, så vil du presse deg tilbake, og vise de motsatt**», «**Da var det jo motivasjonen min igjen og gjøre det bra igjen og vise det at jeg burde faktisk vært med på den turneringen**» og «**vil jo liksom vise de andre at du er god nok**». Denne type selvregulerende atferd, samsvarer med Collins og MacNamara (2012) sine beskrivelser om at veien til toppen kan være kronglete, men at de faktisk kan hjelpe utøveren til å vokse.

Beskrivelsene om *besluttsomhet* og *viljestyrke* (Toering & Jordet, 2015) samsvarer også med respondentens svar.

Det er også interessant å merke seg respondent 3 sitt utsagn, «**den som jobber hardest når lengst**», som kan relateres til beskrivelser som «*spillere som er villig til å ofre litt ekstra for å bli gode*» (Haugaasen et al., 2014) og at «*det er umulig for ett individ med mindre akkumulert trening på en gitt alder, og ta igjen de beste individene, som startet tidligere, og som har opprettholdt maksimalt nivå av deliberate practice*» (Ericsson et al., 1993; Wiersma, 2000). Disse beskrivelsene brukes i teorien som kjennetegn på spillere som har nådd høye prestasjoner, og i så måte er respondentens utsagn i tråd med hva litteraturen forklarer er sentralt for å prestere på høyt nivå (ibid.).

Begge respondentene uttaler seg også om deres egen selvregulerende atferd gjennom følgende sitater, «**det er en del press, det er det, men jeg tenker ikke så mye på det**» (respondent 3) og «**måten jeg har lyttet på, og ville lære hele veien**» (respondent 4). Respondent 3 sin uttalelse kan sees opp mot hvordan økt selvkontroll kan øke prestasjonen i pressede situasjoner (Englert & Bertrams, 2012). Respondent 4 sin uttalelse er i tråd med hva Toering et al. (2011) forklarer om at en spiller som kjenner sine svakheter, og vet hvordan disse skal forbedres, slik respondenten illustrerer, vil føre til en mer effektiv læringsprosess.

Respondentene eksemplifiserer viktigheten av en profesjonell livsstil (Toering & Jordet, 2015) gjennom følgende sitat, «**Du ser på hvem som vil, og hvem som er ute og fester og alt sånn**» (respondent 3) og «**liker å gå ut og feste ... hvorfor gjør de sånn**» (respondent 4). Dette kan også forklares som overgangsbarrierer som hindrer utøvere i å mestre overgangene de utsettes for (Stambulova, 1997, 2003).

Med tanke på overgangsressursene som kreves ved de normative og ikke - normative overgangene, kan disse også i stor grad beskrives som psykologiske variabler, som igjen samsvarer med respondentenes tanker rundt sentrale egenskaper for å lykkes (ibid.).

5.2.3 Problemstilling 3

Hvordan opplever selekterte spillere karriereoverganger i klubben, og hvilke ressurser og barrierer opplever de som avgjørende for mestringsprosessen av disse?

Respondent	Svar
Respondent 3	«Så inviterte de meg over, så var jeg med å trente med de en liten periode, så var jeg med på mange turneringer og sånn». «Det var noen andre kompiser også, men de er ikke der lenger nå da ...

	<p><i>de fikk ikke være med, fordi de ikke var gode nok».</i></p> <p><i>«Blir de kanskje kastet ut av den (klubben), så jeg vet ikke, for de ikke er verdsatt eller sånn, de føler gjerne at de ikke kan strekke seg til høyere nivå, eller liksom».</i></p> <p><i>«Det er stor forskjell ja (i seriøsitet fra klubb til klubb), men samtidig så er det litt gøy også. Når vi lykkes liksom, da blir det kjekt, men hvis ikke så blir det litt seriøst».</i></p> <p><i>«Nei, stor forskjell (på A-lag vs. juniorlag). Det går mye kjappere, mye mer fysisk, og ja, du må ha fokus hele tiden altså, så må du jobbe hardt liksom. Så jobber du ikke hardt, så får du beskjed, du får høre det».</i></p> <p><i>«Nei, det går utover venner og skole. Jeg har ikke så mye tid til venner, kanskje litt i helgene, men ikke i ukedagene, da er det rett på skole og, hvis jeg trener med A-laget, så går jeg jo glipp av en del skole, så ... men jeg skal prøve å takle det».</i></p> <p><i>«Det er mye konkurranse. Nå hentet de jo to nye, så ja, det er mye konkurranse, hvert fall om A-lags plassen».</i></p> <p><i>«Jeg er vel en av de unge som jakter plassen, så jeg er med å spiller på 2-er laget, også må jeg prøve å prestere der for å få komme opp».</i></p> <p><i>«Nei, det er en del press, det er det, men jeg tenker ikke så mye på det».</i></p> <p><i>«Jeg har alltid selvtillit, så jeg synes jeg var god».</i></p> <p><i>«Jeg var ikke redd for at noen andre skulle komme og være bedre enn meg liksom, så jeg var selvsikker».</i></p> <p><i>«Jeg vil leve av det liksom».</i></p> <p>«Er det realistisk at du skal spille på A-laget en dag? <i>Ja, det er realistisk, jeg er god nok. Hva er det eventuelt som kommer til å hindre deg i det, tror du? Nei, det er bare en skade, så ikke noe annet. Nei, så det er ingen sportslige grunner til at ikke du skal nå langt? Eller en trener som aldri har tro på meg, en av de».</i></p> <p><i>«Jeg vet ikke, jeg har alltid vært meg selv, jeg tenker ikke på folk rundt meg også ... jeg har tror på egne ferdigheter, så det er ikke noe å være redd for, hvis noen maser på deg».</i></p> <p>«Så du vet hva som må til for å ...? Ja».</p>
<p>Respondent 4</p>	<p><i>«Var med på noen turneringer, sånn hospitering. Så fikk jeg være med på ei eliteturnering og så gjorde jeg det ganske bra på den turneringen, og har fått vært med rundt A-laget, og var med å hospiterte på A-lags treningene etter den turneringen».</i></p> <p><i>«Jeg ville ikke komme inn å være blant alle talentene, og så skjedde jo det, som var en heldig ting for meg da, for han ene midtstopperen ble skada, og de måtte ha inn en fort, også var jeg inne i gruppa da, og hadde liksom gjort det bra i kampene jeg var med, så ... ble tilbudt en god kontrakt, og fikk liksom garantier for at jeg skulle bli satset på, og det var det som var viktig for meg».</i></p> <p><i>«Det viste seg da etterpå at jeg var god nok, og fikk lov til å få sjansen igjen, og da ville de satse på meg. Så det har jo egentlig vært alfa og omega for meg så langt».</i></p> <p><i>«Bedre talentene som var med og får prøve seg, og se hvordan det er å trene med de beste, og ... eh, du får liksom ett annet nivå enn det du får ... være med andre trenere og se på en annen treningsfilosofi og, selvfølgelig når du trener med bedre spillere og en</i></p>

gruppe som liksom har vært, så får du liksom se hvor listen ligger, og det er klart du må strekke deg».

«Det er jo vanskelig å komme inn i en gruppe der de står sterkt, og så skal du komme inn i fra utvendig, også er jo de redde for å miste plassene sine igjen».

«Mm, ja du nevner jo litt to andre som ble valgt med ... hva skjedde med de?»

Han ene, han sluttet jo, når han var 20, 19 tror jeg han sluttet, også har du jo spiller X, han spille jo nå i 3.divisjon, han har jo vært mye med her liksom, men han har liksom aldri klart å ta det steget, og i fra alle som var med på den troppen som vi hadde der og, så er det ingen av de som spiller i 1.divisjon nå, av de 20 som startet, og det er kun to av de som har en kamp, eller hvor de har sittet på benken i 1.divisjon. Så det viser jo liksom at, det forsvinner fort når du ikke jobber lengre for at du på en måte blir for sikker på deg selv».

«Ja, for det blir sånn som med profesjonalitet, så er det jo når du kommer på trening her, så er det jo en gjeng som vil mye mer, og det er liksom sånn at du kommer en plass hvor folk har mye høyere ferdigheter og det er ikke sånn at du kan ... litt lenger nede i divisjonene så er det liksom sånn at en spiller kan bare komme ... eller bare sånn at en har lyst å prøve seg, men her kan du ikke gjøre det på den måten».

«Jeg visste liksom ikke helt hva jeg kom til, og det var jo da jeg kjente forskjellen på 3.divisjon og 1.divisjon... for i 3.divisjon så er det sånn at du må være på litt av og til, det er ikke sånn at du må være det alltid, men siden de første kampene når vi spilte treningskamper mot høyere motstand, så var jeg nesten utmattet i hodet etterpå, for du må være så på hele veien, de få gangene du er litt ukonsentrert så blir du så sykt fort straffet».

«Da kan de ta deg inn i gruppen hvis du gjør det bra, men hvis du er litt sånn, og du liksom ikke blir likt godt sosialt da, og sånn der, så er det mye vanskeligere å komme seg inn på gruppen, og det er jo også vanskelig for utviklingen din».

«Sånn føler jeg at, det er noen talenter, de graver seg fort ned, hvis de ikke lykkes tidlig, så, for jeg var aldri blant de beste noen gang, og du ser jo det, mange av de som har vært best når de var unge, de forsvinner jo etter hvert».

«Har du for mange sånne som er selvgode og alt dette her, så detter fort de andre på det samme nivået».

«Hvorfor så mange av de som har vært med der har forsvunnet, det er vanskelig å si, men om det var det at de ikke orket mer, eller at de tok for tidlig, at de liksom ikke trente mer, eller var fornøyde, for det er mange som har vært fornøyde med hva de har oppnådd for tidlig, også lever de bare på var ett talent. Og det er det jeg føler poenget ligger, at du kan ikke snakke om hvor god du var 14-15 år, for det har ingenting å si når du er 24».

«De kunne jo kanskje fått flere sjanser, men likevel så var det holdningene deres som ødela for de til slutt tror jeg, fordi at noen av de var så selvgode fra ungt av. Eh, og det når de tar med seg den holdningen inn her, så klarer du ikke, du klarer ikke å ha den holdningen når du ikke er best lenger, men likevel så tror du at du er best, og når du viser lite respekt for de andre igjen da, så blir du liksom litt utsatt i gruppen, og det er på en måte, tror jeg har gjort til at de ikke har fått så mye sjansen».

Likheter

Begge respondentene forklarer at den første overgangen til nåværende klubb kom som et resultat av klubbens initiativ til å hente dem. De beskriver også en overgangsprosess hvor gode kamerater ikke ble med videre i satsingen i klubben. Respondentene påpeker også en lineær økning i kravsetting gjennom de normative og ikke - normative overgangene på elitenivå i klubben, som igjen har stilt større krav til rekruttering av overgangsressurser, for å overkomme overgangsbarrierene. De beskriver også en prestasjonshverdag hvor det stilles krav til å prestere, og hvor press er en gjeldende faktor, i skarp konkurranse med medspillere. Når det gjelder forklaring på hvorfor noen mestrer overgangene, mens andre ikke gjør det, beskriver også respondentene sitt syn på årsakene til dette. Respondentene synes også å være enige om at tillit og støtte er blant de viktigste faktorene for å mestre overgangene.

Forskjeller

De åpenbare forskjellene mellom respondentene, er det faktum at de er i forskjellige klubber og deres respektive spillerstatus i sin klubb. Respondent 3 er i en utfordrerposisjon til å kjempe seg inn i en A-tropp, mens Respondent 4 er etablert på A-laget, noe som indikerer at de ikke har samme vurderingsgrunnlag, hva overgangsfasen gjelder. Dette farger kanskje deres beskrivelse av overgangsfasen noe. Likevel er det interessant at de i store trekk har en felles oppfatning av mange faktorer, som beskriver deres oppfattelse av, og syn på overgangsfasene.

Drøfting opp mot teori

Begge respondentene beskriver normative overganger som utfordrende og merkbare. Respondent 3 illustrerer dette gjennom «**stor forskjell (på A-lag vs. juniorlag). Det går mye kjappere, mye mer fysisk, og ja, du må ha fokus hele tiden altså, så må du jobbe hardt liksom. Så jobber du ikke hardt, så får du beskjed**», mens respondent 4 illustrerer det slik «**de første kampene når vi spilte treningskamper mot høyere motstand, så var jeg nesten utmattet i hodet etterpå, for du må være så på hele veien, de få gangene du er litt ukonsentrert så blir du så sykt fort straffet**». Begge utsagnene beskriver hvordan de opplever normative overganger som utfordrende, i dette tilfellet fra junior til senior, og fra amatør til profesjonell. Respondentene beskriver også nye utfordrende krav som følge av bytte av klubb, som er eksempler på ikke - normative overganger. Respondentenes opplevelse av krav som stilles ved overgangene er også i tråd med overgangsbeskrivelsene til Alfermann og Stambulova (2007), noe som eksemplifiseres gjennom økt «**konkurranse**» og

«**seriøsitet**». Begge respondentene beskriver eksempler på overgangsressurser som kan forstås som forklarende til deres egen mestring av overgangsbarrierer. Respondent 3 beskriver blant annet «**Jeg var ikke redd for at noen andre skulle komme og være bedre enn meg liksom, så jeg var selvsikker**», «**Jeg vil leve av det**» og «**Jeg vet ikke, jeg har alltid vært meg selv, jeg tenker ikke på folk rundt meg også ... jeg har tror på egne ferdigheter, så det er ikke noe å være redd for, hvis noen maser på deg**». Disse utsagnene er typiske eksempler på det Stambulova (1997, 2003) beskriver som overgangsressurser i form av personlige trekk og motivasjon, og dette vil kunne bidra i positiv retning ved mestringsprosessen (ibid.). Respondent 3 beskriver også tydelig at han vet hva som må til for å lykkes, noe som kan fungere som en preventiv strategi i form av økt kunnskap om krav som stilles ved overgangene. Respondent 4 er veldig eksplisitt på at tillit og støtte har vært sentrale overgangsressurser i hans tilfelle. Han illustrerer dette gjennom følgende sitater «**fikk liksom garantier for at jeg skulle bli satset på, og det var det som var viktig for meg**» og «**Det viste seg da etterpå at jeg var god nok, og fikk lov til å få sjansen igjen, og da ville de satse på meg. Så det har jo egentlig vært alfa og omega for meg så langt**».

Respondentene beskriver også potensielle overgangsbarrierer som kan ødelegge deres egen dynamiske balanse mellom ressurser og barrierer. Respondent 3 forklarer at «**skader**» og «**trener som ikke har troen på meg**» er potensielle barrierer som kan ødelegge denne balansen. Han påpeker også potensielle utfordringer rundt kombinasjon av idrett og studier som en barriere. Respondent 4 beskriver potensielle utfordringer ved konflikter som kan oppstå som følge av «**konkurransen om plassene**», og mangel på tilstrekkelige ferdigheter ved normative overgangsfaser (ibid.).

Begge respondentene synes også å ha en klar oppfattelse av overgangsbarrierer som har ført til at andre ikke har taklet de normative og ikke - normative overgangene og dermed opplevd krise overganger. Respondent 3 bruker beskrivelser som «**de fikk ikke være med, fordi de ikke var gode nok**» (manglende ferdigheter) og «**de føler gjerne at de ikke kan strekke seg til et høyere nivå**» (personlige trekk og motivasjon), mens respondent 4 bruker beskrivelser som «**det forsvinner fort når du ikke jobber lengre for at du på en måte blir for sikker på deg selv**» (mangel på kunnskaper og personlige trekk), «**at de ikke orket mer**» (amotivasjon), «**viser lite respekt for de andre**» (konflikter) og «**holdningene deres som ødela for de til slutt tror jeg**» (personlige trekk) som eksempler på overgangsbarrierer som fører til krise overganger. Respondentenes svar kan også relateres selvkontroll. Blant annet

barrierebeskrivelsene til respondent 4 kan forklares ut fra en mangel på besluttsomhet, utsettelse av selvtilfredshet og viljestyrke (Toering & Jordet, 2015).

5.2.4 Problemstilling 4

Hvordan opplever selekterte spillere klubbens tilrettelegging for spillernes mestring av karriereoverganger?

Respondent	Tema/spørsmål/sitat
Respondent 3	<p>«Det ga meg mer selvtilitt, også ja, begynte jeg å jobbe hardere. Jeg ville liksom vise at jeg var liksom, at jeg satte pris på at de, ja, lot meg være med videre».</p> <p>«Hvis jeg fikk være med A-laget eller være med en kamp så, da ser liksom at, ja, de setter pris på meg og ja ... og var jeg ikke med så følte det ikke så bra liksom, men det er opp og ned hele tiden».</p> <p>«Den var bra med en gang jeg kom (oppfølging), så var det en liten sånn ... pause på en måte, og så når en blir eldre da, så har det blitt bedre sånn tilrettelagt og sånn, så det har blitt litt mer profesjonelt».</p> <p>«Ja, men de kan bli bedre, men de har blitt mye bedre på det (tilbakemelding). De har blitt mye mer konkret og liksom alt sånn, og får tilbakemelding på hver kamp og sånn».</p> <p>«Du har liksom en som er opptatt av litt defensivt, også oppe på juniorlaget og sånn, så har du en som, så du har litt forskjellige hele tiden, så ja, det er gode trenere».</p>
Respondent 4	<p>«Så spiller X tok meg med, på en måte litt under vingene da, og holdt meg alltid skjerpet på trening og på kamper, fortalte meg liksom alltid sånn, du kan ikke tenke etter at det har skjedd, du må alltid ligge ett steg i forkant, hvor kan ballen havne hele veien».</p> <p>«Det har jeg også mye å takke klubben for, for at de har så mye troen på meg, og trenerne har vært vanvittig flinke med måten de behandler de unge spillerne på, de har turt å satse på oss, så utvikler du deg jo, mens hvis du er redd for å gjøre feil hele veien, du har aldri kunnet utvikle deg, og det har de vært flinke til her».</p> <p>«Så lenge du er på laget, og litt rundt der og, så er det sånn at alle støtter deg for de vil at du skal gjøre det bra».</p> <p>«Jeg kom litt utenfra, så var det sånn flere rutiner spillere, de tok liksom og passet litt godt på meg da, de skal hjelpe deg, siden du kommer utenfra».</p> <p>«Han har også sanne planer som han setter opp til oss, der vi skal skrive utviklingsmål, det er sånn at vi skal bevisste på hva vi skal utvikle oss på».</p> <p>«Så det er jo bra for de som, de beste som kommer opp og er med, og er liksom og kjemper med tett mot junior, som er best på juniorlaget, og spiller mest på 2-er laget, og de som er liksom unge på A-laget, så er de veldig flinke på oppfølging av talent, og hva de skal bli bedre på, så de skal ha noe å strekke seg etter hele veien, sånn at du aldri skal bli fornøyd, og det tror jeg har vært bra også for de som har kommet opp, for de får liksom den utfordringen hele veien, og da føler du liksom at du betyr noe også, at du blir oppfølgt hele veien, og noen ganger må du bare bli sett også, at hvis du føler liksom at du bare går på trening, og aldri får et eller annet, eller at treneren aldri snakker med deg, så detter du litt ut etter hvert, selv om du leverer, så må du av og til bare høre at du er der».</p>

Likheter

Begge respondentene forklarer at støtten de mottar gjennom tilbakemeldinger, veiledning og tillit fra klubben, er de mest avgjørende og synlige faktorene som bidrar til å hjelpe respondentene gjennom de normative og ikke - normative overgangene. Respondentene skryter også begge av trenerne sine i de respektive klubbene.

Forskjeller

Selv om respondent 3 uttrykker tilfredshet med oppfølgingen, er han tydelig på at han føler at det er rom for forbedring, mens respondent 4 uttrykker nesten utelukkende tilfredshet rundt oppfølging, og uttrykker stor taknemlighet overfor støtten han beskriver. Respondent 3 beskriver også en forskjell i oppfølging på forskjellige overgangsnivå. Respondent 3 er også noe mer diffus i forklaringen om hvilke tiltak klubben gjør i forhold til oppfølging, mens respondent 4 legger frem mer konkrete eksempler som «**planer**» og «**utviklingsmål**». Respondent 4 legger også frem sosial støtte fra medspillere som avgjørende for hans tilpasning i ny prestasjonsgruppe.

Drøfting opp mot teori

Ettersom begge respondentene skryter av trenerne sine, og oppfølgingen de får, kan det forstås som at de opplever at de får støtten som styrker deres overgangsressurser i de normative og ikke - normative overgangene (Stambulova, 1997, 2003). Respondentene illustrerer dette gjennom utsagn som «**Det ga meg mer selvtillit, også ja, begynte jeg å jobbe hardere**» (respondent 3) og «**Det har jeg også mye å takke klubben for, for at de har så mye troen på meg, og trenerne har vært vanvittig flinke med måten de behandler de unge spillerne på**» (respondent 4). Basert på disse utsagnene kan det tolkes slik at støtten og tilliten spillerne opplever har en stor innvirkning på selvtillit, som igjen kan fungere som en viktig overgangsressurs. Sett opp mot intervensjonsstrategiene presentert av Alfermann og Stambulova (2007) samsvarer dette med styrking av utøveres ressurser ved å hjelpe utøverne gjennom overgangsfasene. En av de mest sentrale preventive intervensjonsfaktorene virker å være kravsetting, og klargjøring av krav som stilles til utøvere ved de forskjellige overgangsfasene (ibid.). Respondent 3 uttrykker ikke eksplisitt hvordan klubb 1 løser dette overfor respondenten, men uttrykker at han «**vet hva som må til**». Dette fører til en antagelse om at han opplever signaler fra klubben om hva som kreves av han, for å lykkes i elitesatsingen i klubben, og kan i så måte fungere som en ressurs, da respondenten har blitt bevisstgjort på kravene som stilles ved overgangen. Respondent 4 er noe mer eksplisitt, «**Han**

har også sånne planer som han setter opp til oss, der vi skal skrive utviklingsmål, det er sånn at vi skal bevisste på hva vi skal utvikle oss på». Disse eksemplene samsvarer med eksemplene i intervensjonsmetodene som hjelper utøvere til ressursutvikling i forbindelse med overgangsfasene, og kan forstås om ett typisk eksempel på ett mestringstiltak (ibid.). Respondent 3 beskriver en forandring i oppfølging ved forskjellig normative overganger i klubben, «**Den var bra med en gang jeg kom (oppfølging), så var det en liten sånn ... pause på en måte, og så når en blir eldre da, så har det blitt bedre sånn tilrettelagt og sånn, så det har blitt litt mer profesjonelt**». Utsagnet beskriver en forandring i oppfølging ved første ikke - normative overgang, i form av skifte av klubb, og videre opplevde respondenten en manglende oppfølging, i det som kan forstås som en kombinasjon av normative og ikke - normative overgangsfaser, ettersom han gikk gradene i klubben. I den foreløpige siste normative overgangen (amatør til profesjonell) beskriver han en bedre oppfølging igjen. Respondent 4 beskriver også en endring i oppfølging ved normative (amatør til profesjonell) og ikke - normative overganger (skifte av klubb) i hans tilfelle ved overgang til klubb 2, «**Jeg kom litt utenfra, så var det sånn flere rutiner spillere, de tok liksom og passet litt godt på meg da, de skal hjelpe deg, siden du kommer utenfra**». Disse utsagnene støtter opp under beskrivelsene som presenteres av Alfermann og Stambulova (2007), og illustrerer viktigheten av tilrettelegging og oppfølging ved normative og ikke - normative overganger, i de respektive spillernes klubber, og hvordan respondentene opplever dette.

5.3 Bortselekterte spillere

5.3.1 Problemstilling 1

Hvordan opplever bortselekterte spillere seleksjonsprosessen, og konsekvensene av denne?

Respondent	Svar
Respondent 5	<p>«Først så visste jeg jo ikke, også trente vi med juniorlaget da, i, på høsten, en gang i uken, også etter det så var det sånn lite møte hvor de egentlig bare sa om du var med videre eller ikke. Ok, husker du litt detaljer liksom i fra hva som ble sagt eller var det enkelt og greit, vi ...? Det var egentlig bare enkelt og greit».</p> <p>«Ja, jeg synes det var litt urettferdig, siden jeg følte ikke jeg fikk vist meg da etter jeg var kommet tilbake fra skade, liksom en ny skade etterpå, og det var ikke noe sånn ... hadde jeg vært skadepreget, siden det var ulike skader hele tiden, så ja, det har gått bra på juniortreningene også, jeg spurte han om det, ja liksom, synes du ikke det har gått bra på juniortreningene, så sa han, jo, jo, det har gått veldig bra, men det hadde tydeligvis ingenting å si da, så».</p> <p>«Var du misunnelig eller bitter i forhold til de andre som, var det noen av de kompisene som du var mye med som fikk tilbud? Nei, de fleste jeg hang med fikk vel det samme svaret, eller hadde sluttet tidligere ... så det var ikke det samme miljøet, eller ... det var ikke like kjekt lenger uansett så».</p>

	<p>«Jeg ble motivert jeg, da hadde jeg bare lyst til å vise de egentlig».</p>
Respondent 6	<p>«Altså jeg følte jeg var på mitt beste».</p> <p>«Men tydeligvis var det ikke det de trengte akkurat da, spisser som scoret mål ... og det var sånn jeg tenkte det i hvert fall da, at jeg kan ikke være i en klubb der filosofien er at spissene ikke skal score mål, følte jeg der og da, for det var enkelte spillere som fikk mer tillit enn meg».</p> <p>«Hva skal jeg gjøre i den her klubben her hvis at jeg ikke skal få spille 2-er kamper, og jeg ser selv at det er noen spillere som har klippekort, kan vi kalle det».</p> <p>«Da traff jeg på A-lagstreneren, han kom bort til meg, da hadde han tydeligvis fått høre det da, «har du gitt opp, har du gitt opp?» kom han bort til meg, sto, få cm unna meg, akkurat som han var aggressiv, «har du gitt opp, har du gitt opp?». Jeg har ikke gitt opp jeg, men jeg har ikke fått ... jeg må gjøre noe, og det har ... ellers så stagnerer jeg, eller så blir bare ... og det følte jeg var, veldig ubehagelig, og veldig ufortjent at han kom bort sånn veldig aggressivt plutselig, når jeg hadde skrevet under med en annen klubb, da skulle han snakke til meg, da skulle han komme til meg ... og spør meg om jeg har gitt opp?».</p> <p>«Men altså jeg var uheldig med ... med A-lagstreneren ... feil trener. Retts og slett litt uheldig timing da rett og slett? Uheldig timing ja, rett og slett».</p> <p>«For å være helt ærlig, så tenkte jeg ... jeg skjønner det ikke i det hele tatt. Jeg skjønner ikke hva de tenker med, her har jeg prestert, scorer jeg mål, det trodde jeg spisser skulle gjøre, og da tenkte jeg; hvor dum går det an å være? tenkte jeg ... og jeg var, selvfølgelig var jeg skuffet ... og følte jeg fortjente mye mer enn det jeg fikk, det er jo det første der og da, men jeg måtte videre, jeg kunne ikke gi meg, for jeg følte jo at, herregud, jeg har mer å gi, jeg har mer å gi».</p> <p>«Hvilke spillere de satset på, der og da, og ... måten de gjorde det på, altså, jeg hadde sikkert 23 mål på 17 kamper eller noe sånt på juniorlaget, og flere mål på 2-er laget enn jeg spilte kamper ... så kom det spillere forbi meg, som nesten ikke scoret, hvert fall ikke der og da. Så satt jeg på benken i serien da, det var helt jævlig. Jeg ville jo være utpå der, skjønte ikke hvorfor jeg ikke var utpå der».</p> <p>«Hva er dine taker rundt hvorfor de fikk spille foran deg? Vet du hva? Det finnes det egentlig ikke ett godt svar på, for jeg kan ikke forstå det».</p> <p>«Nei, hva ... er det stort sett det som skiller de som blir med videre og ikke i klubben følte du? I mine øyne, så er det ... trenerens syn på talent, ikke talent, hvem de har tro på, ikke har tro på. Så rent ferdighetsmessig? Det blir feil å si det, for i mitt tilfelle så var det jo ikke det. Det er veldig, veldig vanskelig å si, men selvfølgelig ... i min sammenheng, eller mitt tilfelle så var det ikke talentet som avgjorde eller, der var det rett og slett ... nei, jeg vet ikke hva».</p> <p>«Om de hadde gitt deg dønn ærlig beskjed; at vi synes ikke du er god nok på grunn av sånn og sånn og sånn, tror du det hadde vært lettere å svelge da, enn ingen beskjed? Jeg tror egentlig det var bra det ble sånn som det ble, med at jeg tok, jeg så ting selv, for den beskjeden der hadde jeg ... Aldri godtatt? Aldri godtatt!».</p> <p>«Så det er ikke mangel på tilbakemeldinger egentlig som er det store ankepunktet, det er det at du ikke ble satset på som ...? Det er rett og slett det at jeg ikke ble satset på, at jeg ikke fikk det jeg fortjente».</p> <p>«Altså jeg følte at jeg, vet du hva, jeg får så rett og slett lite spilletid, at jeg tenkte det at jeg, ok, jeg skal se, tar det litt lenger, ser om jeg får bedre spilletid da, jeg må prestere</p>

	<p><i>på mitt nivå, jeg må prestere på junior elite, på mitt lag. Så får vi se om jeg får noe mer spilletid, og det følte jeg at jeg ikke fikk».</i></p> <p><i>«Når jeg var i klubb 2 så ... hadde jeg ambisjoner om A-laget. Nå har jeg ambisjoner om å gjøre det best mulig i den klubben jeg er i ... Jeg har alltid tenkt at jeg skal prestere på det laget jeg spiller på, så kommer tilbudet etter hvert».</i></p>
--	--

Likheter

Begge respondentene uttrykker en misnøye og en opplevelse av urettferdighet ved seleksjonsprosessen.

Forskjeller

Respondent 6 er ekstremt eksplisitt i sine beskrivelser av sin misnøye og opplevelse av urettferdighet. Respondenten illustrerer en fullstendig mangel på forståelse av klubbens prioriteringer, mens respondent 5 er noe mer nøktern i sine beskrivelser. Grunnene til bortselekteringen til respondentene er også forskjellige. Den kanskje mest vesentlige forskjellen mellom respondentene i dette tilfelle, er at respondent 5 eksplisitt fikk beskjed om han var bortselektert, mens respondent 6 implisitt oppfattet det slik at han ble bortselektert, basert på manglende tillit, støtte og spilletid, og forlot klubb 2 på eget initiativ, på grunn av dette.

Drøfting opp mot teori

Begge respondentene uttrykker faktorer og seleksjonsprosesser, som kan relateres til en følelse av mangel på kontroll. Respondent 5 sier «**jeg synes det var litt urettferdig, siden jeg følte ikke jeg fikk vist meg da etter jeg var kommet tilbake fra skade**», mens respondent 6 sier «**jeg får så rett og slett lite spilletid**». Taylor og Ogilvie (2001) forklarer at utøveres opplevelse av en krise overgang, og hvordan de takler en sann type overgang, er avhengig av graden av kontroll utøverne selv føler de har på overgangen. Begge uttalelsene kan forstås som eksterne faktorer hvor respondentene ikke har kontroll, og dette forsterker misnøyen med overgangen (ibid.).

Respondent 6 beskriver en mangel på karriere tilfredshet i klubb 2 gjennom følgende sitat, «**følte jeg fortjente mye mer enn det jeg fikk**» og «**Det er rett og slett det at jeg ikke ble satset på, at jeg ikke fikk det jeg fortjente**». Respondenten er helt tydelig på at han ikke får tilstrekkelig belønning i forhold til hva han har ofret og presterer. Subjektive parametere og karriere tilfredshet kan eksempelvis måles gjennom selvoppfattet potensiale i relasjon til nivå

av prestasjoner, og hva utøveren føler at han eller hun får igjen for det (Y. L. Hanin & N. B. Stambulova, 2004). Respondentens beskrivelser viser tydelig hvordan det har oppstått en konflikt mellom disse subjektive parameterne og opplevelsen han sitter igjen med fra den siste tiden i klubb 2.

Respondentene uttrykker også revansjelysten holdning som følge av bortselekteringen, «**Jeg ble motivert jeg, da hadde jeg bare lyst til å vise de egentlig**» (respondent 5) og «**jeg kunne ikke gi meg, for jeg følte jo at, herregud, jeg har mer å gi, jeg har mer å gi**» (respondent 6). Collins og MacNamara (2012) argumenterer for at veien til prestasjoner i verdensklasse er kronglete, og at tilbakefall eller vanskeligheter på veien, faktisk kan hjelpe utøvere å vokse. Begge respondentenes uttalelser kan knyttes opp mot dette, da begge viser til en økt motivasjon som følge av bortseleksjonen. Dette er også eksempler på emosjonelle tilpasninger utøvere opplever som følge av en seleksjon (Alfermann & Stambulova, 2007). Det som er interessant å merke seg med dette er at til tross for at Taylor og Ogilvie (2001) beskriver *krise overganger* og *muligheter for utvikling* som motsetninger ved bortselektering, kan svarene fra respondentene implisere en emosjonell tilpasning, hvor de faktisk opptrer i samspill med hverandre.

Respondent 5 illustrerer også en manglende tilbakemelding og forklaring på hvorfor han ble bortselektert. Han sier «**så var det sånn lite møte hvor de egentlig bare sa om du var med videre eller ikke**». En slik uteblivende begrunnelse av bortselektering som fører til krise overgang, vil ha en stor effekt på de emosjonelle tilpasningene ved overgangen med negativt fortegn (Taylor & Ogilvie, 2001). Sett fra ett prosedyreperspektiv vil også en slik upersonlig og formell seanse, kunne svekke respondentens opplevelse av rettferdighet (Stevenson, 1989).

Respondent 6 uttrykker en ekstrem misnøye og manglende forståelse for det han opplever som manglende tillit. Han sier «**Så satt jeg på benken i serien da, det var helt jævlig. Jeg ville jo være utpå der, skjønte ikke hvorfor jeg ikke var utpå der**» og «**Jeg tror egentlig det var bra det ble sånn som det ble, med at jeg tok, jeg så ting selv, for den beskjeden der hadde jeg aldri godtatt!**». Sett opp mot overgangsfasene, kan dette illustrere det Stambulova (1997, 2003) beskriver som en utviklingskonflikt mellom «det utøveren er» og «det utøveren ønsker å være». Respondenten er klar på at han opplever en situasjon som ikke samsvarer med det virkelighetsbilde han selv har av hvordan situasjonen burde være, sett opp mot egen oppfattelse av egne ferdigheter og forventet spillerstatus.

5.3.2 Problemstilling 2

Hvordan opplever bortselekterte spillere karriereoverganger i klubben, og hvilke ressurser og barrierer opplever de som avgjørende for mestringsprosessen av disse?

Respondent	Svar
Respondent 5	<p>«Var det klubb 1 som spurte om du ville komme til dem, eller var det du som ...? Nei, det var jeg som tok initiativet».</p> <p>«I starten så var det veldig bra egentlig, og alt gikk veldig bra når jeg var sånn 13-14, og det var en kjekk gjeng og sånn, også fikk jeg noen skader, så kom jeg litt ut av det, så når jeg kom tilbake, så kom jeg aldri skikkelig tilbake, også ... ja, så ble jeg kastet ut når jeg var sånn 16 år».</p> <p>«Jeg fikk ikke lov å være med videre, jeg kunne jo spille på junior 2 for eksempel, men jeg hadde ikke lyst å gi opp fotballen enda liksom».</p> <p>«Jeg var jo litt liten, ble litt sånn ... ja, det var liksom gjerne de beste som hang sammen, også hang vi andre sammen».</p> <p>«Ja, først så visste jeg jo ikke, også trente vi med juniorlaget da, i, på høsten, en gang i uken, også etter det så var det sånn lite møte hvor de egentlig bare sa om du var med videre eller ikke. Ok, husker du litt detaljer liksom i fra hva som ble sagt eller var det enkelt og greit, vi ...? Det var egentlig bare enkelt og greit».</p> <p>«Ja, og da fikk du ett nytt alternativ som var ...? Nja, jeg fikk ikke ... jeg kunne jo spille på junior 2 hvis jeg ville det, men ... ja. Vil du si at det er det samme som å si at vi vil ikke ... trenger ikke ha deg med lenger? Ja, eller ... Er det sånn du oppfatter det? Ja, altså hvis du spiller på det laget der, så, det er jo mye lavere divisjon og ... ja, så du satser ikke hvis du går der. Det er sikkert kjekt, men du satser ikke».</p>
Respondent 6	<p>«Så når jeg var 14 år, så bestemte jeg meg for å begynne på klubb 2».</p> <p>«Så begynte jeg å spille på guttelaget der, og gikk gradene opp ... kom ganske brått inn på junior elite».</p> <p>«Etter hvert så begynte jeg å spille meg fast inn på junior elite. Fikk, eh ... følte selv jeg gjorde det bra der, til i slutten, ja ... egentlig hele veien. Scoret mye, scoret jo mer mål enn det ... jeg egentlig spilte kamper på slutten».</p> <p>«Klubb 2 ja, alltid hatt lyst å spille på klubb 2 liksom. Det var det liksom, det som har vært best. Så tenkte jeg at, nå har jeg lyst å begynne på klubb 2».</p> <p>«I forhold til klubb 2, så var mer seriøst ja. Det var det. Det var mer seriøst. Mer treninger, og det var jo, forskjellige treningsmetoder».</p> <p>«Det var ikke mindre gøy. Det var veldig kjekt».</p> <p>«Så følte meg egentlig litt urettferdig behandlet, etter det jeg hadde prestert på ... prestert på det nivået jeg var på. Så skjønte jeg egentlig at jeg måtte handle».</p> <p>«Det beste jeg kunne få, det var litt spilletid på 2-er laget, og jeg var inne min halve sesong, eller min siste sesong som junior, og etter det så var det ferdig. Så tenkte jeg at, jeg må finne meg en ny klubb, se om jeg kunne spille fast 3.divisjon, og det gjorde jeg».</p> <p>«Da hadde ikke jeg snakket med noen i fra klubb 2, det følte jeg ikke heller at jeg trengte, for det er ingen som har snakket med meg».</p> <p>«Jeg merket jo selv at ok, de satser på noen andre».</p>

Likheter

Begge respondentene forklarer at overgangen til hhv klubb 1 og klubb 2, skjedde på respondentenes initiativ. Respondentene uttrykker også en følelse av mangel på tillit i klubb 1 og 2, og forklarer at de opplevde det sportslige tilbudet de etter hvert ble tilbudt, ikke samsvarte med det de selv ønsket, og at det var dette som førte til en ny overgang til ny klubb. Begge respondentene beskriver også en karrieresyklus hvor de normative og ikke - normative overgangsfasene gikk bra over en lengre periode, før balansen mellom ressurser og barrierer hindret dem i å fortsette i klubb 1 og klubb 2.

Forskjeller

Respondent 5 forklarer at bortseleksjonen som førte til overgang bort fra klubb 1, skjedde utelukkende på klubbens initiativ, mens respondent 6 beskriver en situasjon hvor han opplevde at han ble bortselektert i form av mistillit, og dermed skiftet klubb på eget initiativ. Ettersom spillernes beskrivelser er basert på forskjellige klubber med forskjellig seleksjonspraksis, vil dette også følgelig kunne farge deres opplevelser av overgangene noe.

Drøfting opp mot teori

Respondentene beskriver begge suksessfulle overganger i den innledende og utviklende fasen (figur 1). «**I starten så var det veldig bra egentlig, og alt gikk veldig bra når jeg var sånn 13-14**» (respondent 5) og «**Så begynte jeg å spille på guttelaget der, og gikk gradene opp ... kom ganske brått inn på junior elite**» (respondent 6) er beskrivelser som illustrerer dette. Videre beskriver begge respondentene en overgangsfase hvor de selv opplever en krise overgang. Respondent 5 illustrerer dette på følgende vis «**så ble jeg kastet ut når jeg var sånn 16 år**», mens respondent 6 sier «**Jeg merket jo selv at ok, de satser på noen andre**». Basert på respondentenes beskrivelser virker det å være på det ferdighetsspesifikke nivået, at krise overgangene oppstår.

Respondent 5 beskriver eksplisitt skader som en overgangsbarriere som ødela for han, «**også fikk jeg noen skader, så kom jeg litt ut av det, så når jeg kom tilbake, så kom jeg aldri skikkelig tilbake**». Respondent 6 trekker frem manglende støtte, og en konflikt mellom selektor og egen oppfattelse av posisjon i gruppen, som årsaksforklarende overgangsbarrierer, eksemplifisert gjennom utsagn som «**følte meg egentlig litt urettferdig behandlet**».

Begge respondentene beskriver eksterne faktorer som årsaksforklarende overgangsbarrierer ved bortseleksjon i de respektive klubbene.

5.3.3 Problemstilling 3

Hvordan opplever bortselekterte spillere klubbens tilrettelegging for spillernes mestring av karriereoverganger?

Respondent	Svar
Respondent 5	<p>«Hvordan opplevde du trenerne i klubb 1? Var de veldig krevende, var de veldig ...? Ja, både og. Noen var, likte jeg veldig godt, mens andre likte jeg ikke så godt. Jeg vet ikke, det er bare sånn du tren, du har jo veldig mange treninger med treneren i uken, så det blir jo gjerne sånn at det, blir gjerne lei av han eller sier mye du er uenig i eller, favorisere seg veldig, det likte jeg ikke».</p> <p>«Hvordan vil du si oppfølgingen var, for din del da, i fra trenerapparatet og klubb 1 generelt? Ja, den var god i starten, også ... ja, så ble jeg jo skadet, og så mistet jeg det, og så hadde de ikke troen på meg etter det ... så oppfølgte de meg heller ikke så veldig bra. Så oppfølgingen når du var skadet var ikke noe særlig? Nei. Da var det litt sånn, ok, da ser vi heller på de vi har? Ja. Du må rette meg, hvis jeg legger ordene i munnen din her, men ...? Nei, det høres riktig ut».</p> <p>«Følte du at du var mer en i mengden? Ja, mer en i mengden».</p> <p>«Jeg kunne spille en god kamp, og så neste kamp fikk jeg ikke spille fordi at det var en annen som skulle være med for eksempel ... så det var jo ganske kjipt».</p>
Respondent 6	<p>«Assistenttreneren og en A-trener som ikke har snakket med meg i det hele tatt, jeg har ikke fått en trening med klubben, eller med A-laget».</p> <p>«Også hadde jeg jo en veldig god trener i juniortrener, og han ... det var i min beste sesong, da når han var trener, og han hjalp meg veldig, og da fikk jeg snakket litt med han etterpå, og da, han skjønnte meg veldig godt, flere personer i klubben, skjønnte meg veldig godt, og det valget jeg tok, og skjønner ikke helt hvorfor jeg ikke fikk ... og det setter jeg jo pris på da».</p> <p>«Og jeg var jo så heldig at fortsatt trente jo to ... to treninger i uken tror jeg det var, og jeg fikk da trene med juniorlaget, i mens jeg var i en annen klubb. Så det var jo, det var jo, det var viktig for meg og bra for meg at jeg kom, kunne opprettholde den treningsmengden jeg hadde fra før av, så det ikke gikk i fra fire ganger i uken til to ganger i uken, at jeg fikk holde det vedlike, og det var jo... og selvfølgelig, alt det skjedde jo egentlig ganske brått, hele den prosessen der når jeg gikk til ny klubb da, så jeg fikk jo, jeg fikk ikke kjent på det, for det er jo, jeg har jo spilt i mange år, og det har vært veldig viktig for meg ... i oppveksten holdt på å si, som spiller, og har trent mye, og at det ikke ble helt shut».</p> <p>«De kunne samarbeidet bedre, rett og slett, med og, jeg vet ikke hvor mye de har diskutert, eller hvor mye de har snakket, for, eh ... altså de må jo ha fått beskjed der oppe at, hallo, juniortreneren min må jo ha gitt beskjed videre oppover at, han presterer. Såpass må de vise, såpass interesse må de vise de som er over, oppå der, at de skal se på de yngre talentene, eller juniorspillerne da».</p> <p>«Så det var noen personer i klubb 2 som var veldig viktige for meg».</p> <p>«Jeg fikk skryt av de, av treneren min, og, og støtteapparatet rundt det laget mitt. Jeg fikk ikke noe, ikke noen ting fikk jeg i fra A-lagstreneren eller assistenttreneren».</p> <p>«Men jeg har ikke fått beskjed om noen ting. Det ser jeg, det ser jeg selv».</p> <p>«Jeg vet ikke om det var en person som hadde ekstremt innvirkning på hvem som skulle opp, hvem som skulle spille, at det var en person, som snakket veldig mye med A-lags</p>

	<p>treneren og gikk den veien for å si det sånn. Med å prøve å påvirke treneren til å ... at den personen skulle få spilletid».</p> <p>«Jeg følte trenerne har alltid vært bra, fra starten av, har ikke merket noe dårlig, med tanke på de».</p> <p>«Hvordan synes du oppfølgingen var da, for din del? Veldig bra. Så det å gi tilbakemeldinger? Ja, det ble, det ble bedre etter hvert, jeg kan ikke huske, men det har vært veldig bra. Følte du det var store forskjeller på oppfølgingen dere fikk på laget, var det noen spillere som fikk mye mer enn andre? Hvis vi går oppover ... oppover juniorlaget kanskje så, når jeg begynte på juniorlaget så var det gjerne noen som fikk litt mer, men, det var jo etter hva treneren synes potensiale og litt sånne ting. Men da, indirekte kan du si at de var litt selektive på hvem de gav tilbakemelding i forhold til hvem de hadde mest tro på, eller? Det kan være det ja».</p> <p>«Følte jo det at, da ble jeg jo ... lite verdsatt på en måte, at de hadde oversett meg, at de hadde glemt meg, fikk ikke den tilliten jeg følte at jeg fortjente».</p>
--	--

Likheter

Begge respondentene legger frem oppfølging, støtte og tillit som sentrale faktorer for å oppleve mestring av overganger. Respondentene beskriver også en forskjell i opplevelse av disse faktorene ved forskjellige overgangsfaser, og fra forskjellige personer i forskjellige ledd i de respektive klubbene.

Forskjeller

Respondent 5 virker i større grad å ha en opplevelse av forskjellsbehandling og favorisering gjennom flere overgangsfaser, enn det respondent 6 beskriver. Respondent 6 uttrykker stort sett stor tilfredshet med oppfølgingen ved de fleste overgangsfasene, frem til krise overgangen oppstår. Dette kan også tolkes dit hen at respondent 5 i stor grad retter sin «misnøye» mot klubb 1, mens respondent 6 i større grad retter sin «misnøye» mot enkeltpersoner i den siste overgangsfasen.

Drøfting opp mot teori

Respondent 6 uttrykker stor tilfredshet med klubbens tilrettelegging i de aller fleste overgangsfasene frem til bortselektering (krise overgang). Han uttrykker det på følgende vis «**Jeg følte trenerne har alltid vært bra, fra starten av**» og «**Hvordan synes du oppfølgingen var da, for din del? Veldig bra. Så det å gi tilbakemeldinger? Ja, det ble, det ble bedre etter hvert ... det har vært veldig bra**». Respondent 6 sine beskrivelser kan tolkes dit hen at han opplever styrking av sine overgangsressurser gjennom oppfølging og støtte som resulterer i en god opplevelse av de normative og ikke - normative overgangsfasene i klubben (Stambulova, 1997, 2003). Respondenten opplever likevel en krise

overgang, hvor de faktorene klubben tidligere bidro til, førte til styrking av overgangsressurser, i dette tilfellet fører til overgangsbarrierer, i form av mangel på støtte, oppfølging og tillit. Han sier «**Assistenttreneren og en A-trener som ikke har snakket med meg i det hele tatt, jeg har ikke fått en trening med klubben, eller med A-laget**» og «**jeg har ikke fått beskjed om noen ting. Det ser jeg selv**». Med andre ord beskriver respondenten manglende støtte fra utvalgte personer i den siste overgangsfasen (ferdighetsspesifikt nivå → slutfase), som den kausale forklaringen som førte til krise overgang i form av klubbskiftet (ikke - normativ overgang) (ibid.).

Respondentene uttrykker også eksempler på det de opplever som favorisering eller forskjellsbehandling, «**du har jo veldig mange treninger med treneren i uken ... favorisere seg veldig, det likte jeg ikke**» (respondent 5) og «**Jeg vet ikke om det var en person som hadde ekstremt innvirkning på hvem som skulle opp, hvem som skulle spille, at det var en person, som snakket veldig mye med A-lags treneren og gikk den veien for å si det sånn**» (respondent 6). Stevenson (1989) forklarer at for at utøvere skal oppleve seleksjonsprosesser rettferdig, kreves det at selektorer «*reduserer mangfoldig påvirkning av favorisering*». Respondentenes uttalelser sett opp mot dette, kan forsterke respondentenes følelse av urettferdighet. Dette kan igjen relateres til en form for overgangsbarriere fra klubbens side, i øynene til respondentene.

Taylor og Ogilvie (2001) forklarer at ett stort utvalg og en stadig pågang og påfyll av nye utøvere vil kunne føre til en «bruk og kast» kultur, hvor individet kan oppleve en form for neglisjering som følge av dette. Dette eksemplifiserer respondent 5 på følgende vis «**Så oppfølgingen når du var skadet var ikke noe særlig? Nei. Da var det litt sånn, ok, da ser vi heller på de vi har? Ja. Du må rette meg, hvis jeg legger ordene i munnen din her, men ...? Nei, det høres riktig ut**». Utsagnet illustrerer på mange måter eliteklubbens valgfrihet overfor utvalg av spillere, og hvordan seleksjonsratio kan påvirke klubbens tilrettelegging (Schmidt & Hunter, 1998).

6.0 Oppsummerende konklusjon og praktiske implikasjoner

I den oppsummerende konklusjonen presenteres resultatene i studien, sett i lys av alle de fem problemstillingene som presenteres innledningsvis i oppgaven. Resultatene diskuteres her på tvers av alle respondentene i studien sine svar, under de respektive problemstillingene. Basert på resultatene og diskusjonen som presenteres i dette avsluttende kapittelet, presenteres det mulig praktiske implikasjoner som følge av dette i slutten av kapittelet.

6.1 Hvilken oppfattelse har respondentene av de største utfordringene rundt seleksjonsprosessen i klubbene?

Resultatene i studien viser at begge utviklingssjefene erkjenner en vanskelig seleksjonsprosess, og en ydmykhet overfor ansvaret de bærer. Fremfor alt virker det å være en mangel på gode objektive måleinstrument, og en opplevd manglende garanti på å predikere fremtidig suksess, som fører til en opplevd usikkerhet rundt seleksjonsvalg for utviklingssjefene. Skjønn og subjektivitet fremstår som rådende seleksjonsfaktorer, som igjen stiller ekstremt store krav til selektors evner og kompetanse til å bedømme spilleres potensial, og dermed danne grunnlaget for selektering videre eller bortselektering som konsekvens (Stevenson, 1989). Strukturen i klubbene og klubbenes syn på seleksjon ser også ut til å være avgjørende for seleksjonsprosessen, både gjennom hvilke stadier seleksjon foretas på, og utvalg av spillere. Dette forklares ut i fra at klubb 1 i studien er veldig eksplisitte i sin selektering og elitesatsing, og starter med en kynisk seleksjonsprosess på ett tidligere aldersstadium enn klubb 2. Klubb 2 beskriver også en mer autonom tilnærming til seleksjonsprosessen, hvor spillere i stor grad får innflytelse på utvelgelsen. Dette vil igjen føre til forskjellige oppfatninger av utfordringene ved selekteringen (ibid.). Til tross for at klubbene i denne studien har åpenbare forskjeller i strukturell oppbygging, samt befinner seg på forskjellige nivå både sportslig og ressursmessig, virker det i stor grad å være mange av de samme utfordringene de opplever rundt selektering og talentidentifisering.

Norsk fotball har det siste tiåret beveget seg inn i en mer nøktern økonomisk tilstand, som igjen har stilt større krav til klubbenes utviklingssystem, gjennom å produsere spillere til eget A-lag på elitenivå, fremfor å bruke ressurser på spillere utenfra. Utviklingssjefene er tydelige på klubbenes mål om å levere spillere fra egne rekker til A-lag og ungdomslandslag, og klubbens forventingssett til dette. Disse forventningene og dette ansvaret, kan potensielt være faktorer som påvirker seleksjonsprosessen, eksempelvis fra en A-lagstrener som forventer påfyll til A-laget, eller en forventning om å levere gode sportslige resultater. Slike eksempler

kan potensielt påvirke vurderingsgrunnlaget ved seleksjon (Johansson, 2010). En slik type balansegang mellom press fra andre og selektors valg, belyses ikke tilstrekkelig i resultatene i denne studien, men det kan likevel være en interessant problemstilling, ved å se nærmere på hvordan ytre påvirkning spiller inn på selektor ved selektering.

Min oppfattelse er at begge klubbers erkjennelse av utfordringene de står overfor, har ført til en større bevissthet rundt seleksjonsprosessen i de respektive klubbene, som igjen har ført til et større fokus på seleksjonsprosessen. Jeg sitter likevel igjen med et inntrykk av at det mangler gode beskrivelser av tiltak som kan, eller skal bidra til å objektivere og kvalitetssikre denne prosessen, og om det i det hele tatt er ett mål for klubbene. De viser riktignok til at det finnes ting man kan lene seg på i form av fysiske, taktiske og tekniske ferdigheter, men heller ikke disse faktorene kommer det frem hvordan analyseres, og eventuell grad av objektivitet. Det er først og fremst kompetanse hos selektorer som virker å være fremmende tiltak i begge klubber. Hva *kompetanse* begrepet innebærer, og hvordan dette rent praktisk bidrar til å kvalitetssikre seleksjonsprosedyrene, synliggjøres ikke i resultatene i denne studien. En mulig antakelse er, at viktigheten av kompetansehevingen utviklingsjefene viser til, kan forklares med at subjektiviteten hos selektorer skal kvalitetssikres gjennom en høyere kompetanse, som fører til at deres fotballfaglige forståelse blir bedre, som igjen vil føre til at de har et «bedre» beslutningsgrunnlag ved selektering (Stevenson, 1989). Dette kan likevel være ett tema som kan problematiseres i fremtidig forskning.

Kunnskap om trening, og hvordan skape best mulige rammevilkår for utvikling av fotballspillere, er veldig utbredt og i stadig utvikling, og treningsprosessene i eliteklubbene er etter hvert veldig etablert. Dette fører til en hypotese om at flertallet av unge fotballspillere utsettes for mange av de samme treningsprosessene fra tidlig alder. Dette vil igjen potensielt bidra til enda mer homogeniserte grupper, spesielt på elitenivå, hvor de antatt beste blir samlet. En slik homogenitet vil potensielt skape en enda mer utfordrende seleksjonsprosess, hvor diskriminering av ferdigheter blir enda vanskeligere som følge av at spillere i stor grad utsettes for like treningsprosesser, og får relativt like treningsforutsetninger for utvikling av ferdigheter (Hughes & Bartlett, 2002; Johansson, 2010).

Ett annet spørsmål som kan belyses i denne sammenhengen, er hvorvidt det er formålsgunstig og objektivere seleksjonskriteriene, og gjøre de målbare i så stor grad at elitegruppene blir så homogene at seleksjonsprosessen blir enda mer utfordrende og vanskelig. Kanskje er det slik at mangelen på objektivitet og spesifikke seleksjonskriterier, er det som fører til at man kan skille de beste fra de nest beste, og som viser best hvilke spillere som sannsynligvis vil

lykkes. En slik refleksjon illustrerer på mange måter vanskeligheten rundt seleksjonsprosessen.

Manglene av gode måleinstrumenter kan selvfølgelig skyldes at fotball er en idrett der disse utfordringene nødvendigvis må forekomme, ettersom talentidentifiseringen i en åpen idrett med så mange variabler, tvinger frem en subjektiv prosedyre (Hughes & Bartlett, 2002). Basert på funnene i denne studien kan det konkluderes med at seleksjonsprosessen og talentidentifiseringsprosessen, er og forblir en ekstremt vanskelig oppgave. Selv om eliteklubber erkjenner dette, og i størst mulig grad er interesserte i å kvalitetssikre denne prosessen, så virker det som det ikke foreligger tilstrekkelig gode nok måter å løse dette på i praksis, og i hvilken grad det i det hele tatt er gjennomførbart.

6.2 Hvordan opplever respondentene seleksjonsprosessen, og konsekvensene av denne?

Ikke overraskende viser resultatene en forskjell i oppfattelse av rettferdighet mellom utviklingssjefene, de selekterte, og de bortselekterte respondentene. Både utviklingssjefene og de selekterte spillerne opplever seleksjonsprosessen som en naturlig og nødvendig prosess i elitesatsingen, og at det dermed oppstår en naturlig forståelse for valgene som tas som følge av dette. De bortselekterte beskriver naturlig nok en annen forståelse, eller mangel på sådan, ved seleksjonsprosessen i klubbene, og viser tydelig en følelse av urettferdighet og skuffelse ved bortselektering. Dette i seg selv, er ikke banebrytende funn, da skuffelsen kan forklares ut i fra elementær psykologi, da slike type menneskelige emosjoner og reaksjoner oppstår ved skuffelser, noe en selektering nødvendigvis alltid vil føre med seg (Stambulova, 2003).

Det som er interessant ved denne problematikken, er hvilken oppfatning respondentene har av prosedyrene ved seleksjonsprosessen, og hvordan denne oppfatningen eventuelt samsvarer eller ikke, mellom respondentene fra de forskjellige kategoriene i studien. Utviklingssjefene er klare på at grad av skuffelse ved bortselektering kan forebygges gjennom tydelige tilbakemeldinger, og at kommunikasjon er en nøkkelfaktor for å gjøre denne prosessen så smertefri som mulig. De bortselekterte spillerne i denne studien beskriver eksplisitt en mangel på slike tilbakemeldinger, og en følelse av en uteblivende kommunikasjon ved bortselektering. Basert på uttalelsene i denne studien, ser det ut til å være en konflikt mellom utviklingssjefenes ambisjon rundt viktigheten av kommunikasjon ved selektering, og den kommunikasjonen de bortselekterte har opplevd i praksis. Denne konflikten ser i denne

studien ut til å være en forklaring til misnøyen de bortselekterte spillerne opplever ved seleksjonsprosessen (Stambulova, 1997, 2003).

Seleksjonsratioen i klubbene er også en faktor som påvirker klubbens seleksjonsprosess, og ikke minst spillernes oppfattelse av denne (Schmidt & Hunter, 1998). Tilgang til elitegrupper er en begrenset ressurs, og eliteklubber er privilegerte, da de ofte kan «velge og vrake» blant spillere til klubben. I praksis betyr dette at spillere inn, vil føre til spillere ut, da elitegrupper består av et visst antall spillere. Konsekvensen av dette kan føre til en enda mer smertefull seleksjonsprosess, hvor spillere i ei elitegruppe kanskje vil føle en enda større grad av misnøye, hvor de blir «vraket» til fordel for andre, etter å ha blitt selektert selv tidligere. Eliteklubbens mulighet til å «velge og vrake», er en potensiell forklaring på spilleres misnøye, og en åpenbar utfordring som oppstår for klubbene, i forhold til å forebygge misnøye som følge av dette (ibid.).

Kynismen ved eliteidrett fører til at seleksjon blir en konsekvens, da alle elitelag til enhver tid vil velge de antatt beste spillerne til ett lag, for å prestere best mulig og oppnå best mulig resultater til enhver tid (Svoboda & Vanek, 1982). Den ene utviklingsjefen illustrerer dette med å si «**det er en menneskerett og spille fotball, men det er på ingen måte en menneskerett og drive med eliteidrett**». Det er rimelig å anta at alle som er involverte i eliteidrett er innforstått med dette ved inngåelse i eliteidrett. Resultatene ved denne studien viser for så vidt dette, da misnøyen hos bortselekterte spillere ikke begrunnes med en manglende forståelse av at noen spillere må bortselekteres, men heller en manglende forståelse av at det er nettopp dem som bortselekteres. Litteraturen beskriver utøverens mangel på kontroll, og en konflikt mellom utøverens syn på egne ressurser, og selektors syn på utøverens ressurser, som årsaksforklaringer til hvorfor utøveren opplever emosjonell misnøye ved bortselektering (Werthner & Orlick, 1986). Utviklingsjefene beskriver det de opplever som en «mismatch» mellom spillernes selvbilde i forhold til hva som forventes på elitenivå, og kravene de stiller til for spillere som skal få fortsette i elitesatsingen i klubben. Dette virker å være en annen konflikt som forklarer bitterheten og misnøyen som oppleves fra de bortselekterte spillerne. Samtidig viser resultatene at i de tilfellene hvor spillerne selv ser sine egne begrensninger i forhold til nivået, blir bortselekteringsekvensen mindre sårbar og smertefull, for begge parter.

En annen faktor for misnøyen bortselekterte spillere opplever, kan begrunnes ut fra antall år og treningstimer som er lagt ned i løpet av spillernes liv. De fleste spillerne i elitegruppene som undersøkes i studien har sannsynligvis lagt ned relativt likt antall timer og årsverk med

trening, for å nå dit de er når seleksjonen foretas, og ofte har spillerne allerede opplevd å bli selektert på ett nivå (Haugaasen et al., 2014). Dette skaper nødvendigvis en enda mer sårbar prosess ved bortselektering og en enda vanskeligere forståelsesprosess for spillerne som opplever å bli «vraket». Hvis spillerne da i tillegg opplever diffuse seleksjonskriterier, og kanskje en opplevd mangel på respekt, gjennom opplevd mangel på forklaring fra selektor, vil det nødvendigvis oppstå en veldig smertefull bortselekteringsprosess (Taylor & Ogilvie, 2001). Dette er kanskje noe klubber og deres seleksjonssystemer, i størst mulig grad må ta på alvor og bevisstgjøre hos selektorer, for å forsøke å skape en mest mulig verdig og smertefri exit for spillere.

Avslutningsvis kan det være verdt å merke seg et paradoks ved bortselektering som fører til smertefull «exit» for spillere. Resultatene i denne studien viser at til tross for en exit preget av manglende kommunikasjon, og mangel på forståelse og rettferdighet hos de bortselekterte, kan en slik exit føre til en motivasjons «boost», fremfor amotivasjon ved exit (Collins & MacNamara, 2012). Flere av respondentene beskriver en opplevelse av økt motivasjon som følge av bortselektering, til tross for en i utgangspunktet negativ avslutning mellom klubb og spiller. Slike oppfatninger vil jo utfordre antagelsen om at mest mulig smertefrie bortselekteringer er nødvendig, for en mest mulig suksessfull karriereutvikling for bortselekterte spillere.

6.3 Hvilke egenskaper oppfatter respondentene å være fremtredende hos spillere som velges til satsing i klubbene?

Det er interessant å merke seg at både utviklingsjefene og de selekterte spillerne i studien viser til psykologiske egenskaper som de mest fremtredende egenskapene for å velges til satsing, og at beskrivelsene i stor grad samsvarer. Det er også verdt å merke seg at det ikke var noen åpenbare forskjeller mellom respondentene på denne problemstillingen. Forskning viser også til at det i stor grad er de psykologiske egenskapene som skiller «klienten fra hveten» på elitenivå (Abbott & Collins, 2004). Viktigheten av de psykologiske egenskapene og en profesjonell atferd som resultatene viser til, understreker påvirkningskraften og hvilken stor rolle selvregulering og selvkontroll har, for spillere som skal mestre elitenivået (Toering & Jordet, 2015).

Utfordringen ved psykiske karakteristika, er at det er ekstremt vanskelig å måle, og det vil være en stor utfordring å kartlegge og gjenkjenne slike karakteristika for selektorer (Morris, 2000). Sånn sett er det et paradoks, at de mest fremtredende egenskapene klubbene ser etter

hos spillere, er egenskaper som kanskje er det vanskeligste å måle. Ingen av klubbene i studien beskriver heller måleinstrumenter som kan fange opp dette hos spillerne, men at også dette knyttes opp til observasjon, selektors oppfattelse og skjønnsmessige og subjektive vurderinger. En annen åpenbar utfordring ved selektering basert på de psykologiske karakteristika i denne studien, er homogeniteten i elitegrupper. Respondentene beskriver situasjoner hvor vanskeligheten ved å skille utøveres psykologiske egenskaper, kan føre til at en støtter seg til andre egenskaper, fordi at seleksjonsprosessen tvinger frem ett valg hvor man må velge mellom individer.

Selv om resultatene viser et tilnærmet utelukkende fokus på psykologiske karakteristika, er det verdt å nevne at det selvfølgelig kreves en høy standard av tekniske, taktiske, og fysiske ferdigheter for å oppnå elitenivå i de respektive klubbene (Haugaasen et al., 2014). Det er først og fremst for å skille utøvere i en relativ homogen ferdighetsgruppe, hvor disse ferdighetene er vanskelige å skille, at betydningen ved de psykologiske karakteristika blir veldig synlige (Abbott & Collins, 2004).

En aktuell problemstilling som melder seg basert på resultatene rundt de psykologiske karakteristikaene er i hvilken grad disse er trenbare. Hvorvidt de kan utvikles, eller om det er egenskaper spillere bare «har» eller ikke, vil være essensielt og ta stilling til i utviklingsarbeidet med unge spillere. Dersom klubbene anerkjenner dette som sentrale egenskaper som kan utvikles, i hvilken grad stimulerer da klubbene til utvikling av disse psykologiske egenskapene. Hvis disse egenskapene er de mest sentrale for utviklingen til spillere, vil det jo være vesentlig for klubbene å i størst mulig grad legge opp til trening som sørger for å utvikle disse egenskapene hos spillerne. Resultatene fra studien viser ingen tydelig indikasjon på tiltak hos klubbene hvor slik type trening forekommer. I beste fall vil bevisstgjøring av selvregulerende atferd, gjennom tiltak rundt forberedelse og fokus i treningsarbeidet, være en form for slik type «trening», men resultatene i studien danner ikke ett tilstrekkelig vurderingsgrunnlag til å konkludere med noe (Toering & Jordet, 2015).

Resultatene viser en form for validitet gjennom ett samsvar av egenskaper respondentene peker på som fremtredende for å lykkes. Dette vil styrke en talentidentifiseringsprosess, da selektorer og spillere ser ut til å anse mange av de samme egenskapene som avgjørende for å selekteres. Dette fører til en bedre kollektiv forståelse av hva som må til, som kan være hensiktsmessig for de involverte i seleksjonsprosessen. Den potensielle svakheten oppstår gjennom en vanskelig identifiseringsprosess av slike egenskaper, og manglende måleredskap for å kartlegge disse egenskapene (Johansson, 2010).

6.4 Hvordan oppfatter respondentene spillernes karrieroverganger i klubbene, og hvilke ressurser og barrierer er avgjørende for spillernes mestringsprosess av disse?

Resultatene indikerer tydelig forskjeller på hvilke type overganger som er de mest smertefulle, både sett fra selektors perspektiv, og spillernes perspektiv. Overgangene synes å bli lineært mer utfordrende gjennom spillernes karrierer. Spesielt overgangene fra bredde til elite, og fra junior til senior synes å være de mest smertefulle og utfordrende.

Dette kan skyldes at en kynisk seleksjonsprosess som regel blir synliggjort ved inngangen til elitenivå, og i enda større grad i overgangen fra junior til elite. Overgangskravene som stilles til spillere ser også ut til å bli enda mer eksplisitte og synlige, i en lineær progresjon som kulminerer i overgangene til elitenivå og fra junior til elite, hvor spillernes evner til å mestre disse overgangene blir satt på prøve. En slik lineær progresjon med økende kravsetting, vil være vanskelig å påvirke, da strukturen i all idrett fører til at det stilles nye, strengere krav ved overgangen til nye nivå (Alfermann & Stambulova, 2007). Det virker først og fremst å være hensiktsmessig å se på hvilke spillerressurser som er nødvendige for å overkomme barrierene på de forskjellige nivåene av overganger, og skape en bredest mulig kunnskap og forståelse av disse (Stambulova, 1997, 2003).

De bortselekterte spillerne i denne studien beskriver også overgangsfasene hvor selektering er gjeldende, som de mest smertefulle. En naturlig antagelse, er at dette skyldes at det var i disse overgangene bortselektering forekom (Taylor & Ogilvie, 2001). Dette er likevel med på å understreke hvilke overganger som synes å være mest problematiske og sårbare.

Resultatene i studien viser også til en negativ utvikling, ved at flere spillere opplever å ikke mestre en totalpakke i prestasjonsgruppene som blir til i elitesatsingen. Beskrivelser rundt spillere som blir psykisk syke som følge av massivt press fra flere hold, og en følgelig totalbelastning som årsaksforklaring til dette, kan oppfattes som alarmerende. En slik utvikling vil stille spørsmålstegn til klubbens tilretteleggingsevne og oppfølging. Samtidig må det evalueres, og eventuelt utarbeides mulige tiltak for å forebygge dette. Resultatene i denne studien vil ikke i seg selv danne et grunnlag for konklusjon, men det er likevel en problemstilling som er verdt å poengtere, da resultatene viser at det forekommer.

Intervjuene viser også at spillerne som er blitt bortselektert i denne studien, kom til sin respektive klubb på eget initiativ, mens de selekterte spillerne ble hentet til klubbene på klubbens initiativ. Utvalget er for lite, og øvrige resultater og svar fra respondentene for

utydelige og ambivalente, til at det kan konkluderes med at dette er en tendens som kan bidra til å forklare selekteringen, men i denne sammenhengen er det likevel interessant å merke seg, og muligens kan dette være en potensiell problemstilling og se nærmere på i videre forskning.

6.5 Hvordan påvirker klubbens tilrettelegging spillernes mestring av karriereoverganger?

Basert på respondentenes syn på klubbens tilrettelegging for mestring av karriereoverganger, og teorien som foreligger rundt mestring av karriereoverganger, synes det å være noen faktorer som utkrystalliserer seg i denne studien.

Den første faktoren synes å være den personlige oppfølgingen av spillere. Resultatene viser at utviklingssjefene eksplisitt forklarer flere ganger at de antatt beste spillerne får mest og «best» oppfølging i klubben, og understreker at slik må det være, da klubbens visjon er å utvikle de beste, for å skape elite - og landslagsspillere. Ikke overraskende gir svarene fra spillerne i studien varierte svar i forhold til opplevd oppfølging i klubbene. De selekterte beskriver stort sett en tilfredsstillende oppfølging hvor de blant annet viser til konkrete tiltak de opplever har hjulpet de i utviklingen sin. De bortselekterte spillerne beskriver en mindre tilfredsstillende oppfølging, spesielt tett opp mot bortselektering. Dette er i utgangspunktet ikke overraskende funn, da skuffelsen ved en bortselektering kan være med på å ”farge” spillernes opplevelse av denne oppfølgingen.

Likevel kan respondentenes beskrivelser av den personlige oppfølgingen lede til en interessant problemstilling. I utgangspunktet er alle spillerne som er intervjuet i studien valgt ut til en elitegruppe i sin respektive klubb, noe som indikerer at de anses som blant de beste av ett større utvalg med spillere klubben har selektert fra. Et potensielt utgangspunkt som skapes som følge av dette, er at *alle* spillerne har blitt vurdert som de antatt ”beste” spillerne, og dermed danner de en relativt homogen prestasjonsgruppe. Til tross for ett slikt utgangspunkt, forklarer respondentene at det forekommer forskjell i oppfølging, da de ”beste av de beste” i elitegruppene vil få ekstra oppfølging, sammenlignet med de øvrige.

Dette illustreres blant annet gjennom en av utviklingssjefene ”**Vi har de siste fem årene og hentet 15-åringer fra andre deler av landet, som får en helt annen oppfølging enn de som bor her i byen, og de som bor her i byen har gjerne vært her i klubben hele sitt liv**”. Uttalelsen understreker hvordan en slik type problemstilling oppstår, og kanskje er det slik at

det er behov for en forskjell i oppfølging. Eksempelet viser likevel at en ny spiller inn, potensielt vil føre til at en spiller som allerede er i en slik gruppe kanskje må lide som følge av dette. En slik ”forskjellsbehandling” er kanskje en nødvendig konsekvens for å utvikle de antatt beste spillerne til topp elitenivå. Utvikling – og oppfølgingsressurser fører kanskje også til at det er tilnærmet ”umulig” å gi like god oppfølging til alle i en slik gruppe. Konsekvensen av en slik ”forskjellsbehandling” vil uansett potensielt føre til store forskjeller, når det gjelder spillernes forutsetninger for å utvikle tilstrekkelig med overgangsressurser for å overkomme overgangsbarrierene på elitenivå, fordi at enkelte spillere får mer oppfølging enn andre (Alfermann & Stambulova, 2007). I lys av denne diskusjonen, synes dette å være en aktuell problemstilling for klubbene å ta stilling til, dersom de ønsker å ta vare på flest mulig av de spillerne som ønsker å bli best, noe begge klubbene uttrykker som en visjon og misjon.

Det er også interessant å merke seg hvordan spillerne opplever hvordan de overnevnte faktorene påvirker de i de forskjellige overgangsfasene i karrieren, og hvordan de opplever de annerledes i de forskjellige overgangsfasene i karrieren. Alle respondentene beskriver varierte opplevelser av oppfølging på forskjellige faser i de respektive klubbene, til tross for at alle respondentene beskriver sin tid i en elitegruppe, hvor de i utgangspunktet er selekterte spillere, og i så måte er «satsingsspillere». Slike funn understøtter en antagelse om kynismen i toppidretten, hvor dette kanskje kan fungere som en indikasjon på en «favorisering» og «forskjellsbehandling», hvor de beste til enhver tid på de forskjellige stadiene får den beste oppfølgingen (Stevenson, 1989; Svoboda & Vanek, 1982).

En annen faktor er opplevd støtte gjennom tillit, i form av spilletid. Den kanskje mest eksplisitte og målbare formen for støtte og tillit i en klubb og et lag, kan i stor grad måles i form av spilletid. Alle spillerne i studien viser også til dette som en nøkkelfaktor for å oppleve at klubben har tro på dem, og den mest avgjørende faktoren i forhold til å mestre overgangsfasene, der støtte fungerer som en viktig overgangsressurs (Stambulova, 1997, 2003). De bortselektede spillerne forklarer mangelen på spilletid som en av de mest avgjørende opplevede faktorene som førte til en bortselektering. En konflikt mellom spiller og klubb om spilletid, virker nesten uunngåelig i eliteidrett, hvor det alltid vil være begrensede plasser på ett lag i kampsituasjon. Her ligger det en stor utfordring hos klubbene, ved å holde spillere fornøyde, til tross for mangel på spilletid, gjennom kommunikasjon og skape forståelse, ettersom kampsituasjon og seleksjonsratio nødvendigvis vil føre til en form for konflikt (Schmidt & Hunter, 1998).

Her vil det også potensielt kunne oppstå en utviklingskonflikt, hvor spillere opplever forskjellig forutsetninger for utvikling, ettersom det blir store forskjeller i kamptrening som følge av store forskjeller i spilletid. Dette blir også en vurdering klubbene må ta hensyn til, hvilke tiltak gjør klubbene for å best ivareta denne mangelen på kamptrening hos de øvrige spillerne, for å sikre mest mulige like utviklingsmuligheter - og utviklingsstimuli for samtlige spillere i en elitegruppe.

Kravsetting, og klargjøring av krav synes å være en tredje avgjørende faktor ved denne problemstillingen. Litteraturen er tydelig på at bevisstgjøring av krav som stilles ved karrieroverganger, og hvilke ressurser som kreves for å innfri disse kravene, samt hvilke barrierer som kan hindre en i å innfri disse kravene, er essensielt for at overgangene skal blir så smertefrie som mulig (Alfermann & Stambulova, 2007; Stambulova, 1997, 2003). Utviklingssjefene viser flere ganger til ett bevisst fokus på dette, da de er veldige opptatte av kravsetting, og ett bevisst fokus på å forsøke å klargjøre dette overfor spillerne. De beskriver også tiltak som eksemplifiserer hvordan de gjør dette i praksis, gjennom alt i fra treningsarbeid til holdningsarbeid. Utviklingssjefenes uttalte fokus på kravsetting og klargjøring av krav overfor spillerne, samsvarer med litteraturen i forhold til å forberede og hjelpe spillere til å mestre overganger (ibid.). Likevel viser resultatene en «mismatch» hvor spillerne kanskje ikke opplever en like stor tydelighet av disse kravene, som det utviklingssjefene viser til. Utfordringen rundt kravsetting, og klargjøring av krav synes i stor grad å være en sikring av at informasjonen mellom klubb og spiller *faktisk* fører til at spilleren forstår hva disse kravene innebærer, og hvordan spilleren i størst mulig grad kan utvikle ressurser for å innfri disse kravene, samt forberede seg på hvilke barrierer som kan oppstå.

Det er rimelig å anta at det lett lar seg gjøre å informere om disse tingene, men nøkkelen virker likevel å ligge i å sørge for at spillerne i størst mulig får en dypere forståelse av denne informasjonen. Resultatene fra denne studien indikerer at det først og fremst er denne utfordringen som ser ut til å føre til manglende mestring av disse overgangene.

Det er viktig å påpeke at å forberede spillere på overganger, er vel så viktig for spillere som selekteres videre, som spillere som bortselekteres. Mer eller mindre alle respondentene i denne studien greier ut om hvordan spillere ikke takler overganger til elitenivå, og spillere som i utgangspunktet virker å ha tilstrekkelig med overgangsressurser, opplever at de ikke klarer tilpasningen til ett nytt nivå. Dette vil også være viktig for klubber å anerkjenne, for å

best mulig ta vare på spillere de selv anser som potensielle toppspillere, og som velges videre til elitesatsing.

6.6 Praktiske implikasjoner

Basert på resultatene i denne studien, og i lys av problemstillingene som har blitt diskutert opp mot det teoretiske rammeverket som foreligger i oppgaven, skal jeg forsøke å vise til mulige praktiske implikasjoner som følge av dette.

Før de praktiske implikasjonene fremlegges, vil jeg påpeke min ydmykhet overfor den vanskelige og utfordrende problematikken som er belyst i oppgaven, og at oppgaven først og fremst vil kunne bidra til et supplement til eksisterende empiri rundt temaet. Det må også påpekes at denne kvalitative analysen, er basert på et relativt innsnevret teoretisk rammeverk, og et relativt lite, strategisk utvalg som vil svekke generaliserbarheten av funnene. Funnene kan likevel bidra til å øke kunnskapen rundt tematikken og problematikken, og potensielt bidra til å hjelpe spillere, klubber og fagfeltet generelt. Forhåpentligvis vil denne kunnskapen kunne bidra til en økt bevissthet, og mulige praktiske implikasjoner som kan bidra til å styrke seleksjonsprosessen, og spilleres mestring av karriereoverganger.

Først og fremst synes det viktig for klubber og selektorer og i størst mulig grad skape mest mulig eksplisitte seleksjonskriterier for seleksjon i klubbene. Videre virker det avgjørende, og i størst mulig grad sørge for at både selektorer og utvalget av spillere som går gjennom seleksjonsprosessen, bevisstgjøres på disse kriteriene, slik at det skapes en størst mulig grad av felles forståelse av kriteriene som legges til grunne ved seleksjon. Ved oppnåelse av en slik felles forståelse, vil forståelsesgrunnlaget for spillere som går gjennom selektering bedres kraftig, og man vil potensielt forebygge en rekke smertefulle bortselekteringer. Ett potensielt tiltak for å styrke konkretiseringen og forståelsen av seleksjonskriterier, kan være å forsøke utvikle mer konkrete objektive måleinstrumenter av kriterier, til tross for at dette er en krevende oppgave, og nytteverdien er omdiskutert.

Ettersom funnene i studien i stor grad viser til psykologiske karakteristika som de mest avgjørende egenskapene klubbene ser etter ved selektering av de beste, så oppstår det en del utfordringer rundt dette. Klubbene bør i størst mulig grad forsøke å konkretisere disse egenskapene både internt mellom selektorer, og ikke minst overfor spillerne sine. Klubbene bør også analysere hvorvidt disse egenskapene er trenbare, eller om det er medfødte egenskaper spillere besitter uavhengig av ytre stimuli og trening. Da disse egenskapene fremheves som såpass sentrale, bør det være et mål for klubbene å se på mulighetene for å

stimulere disse egenskapene, og legge til rette for eventuell utvikling av disse i treningsarbeidet.

Bevisstgjøring av kravene som stilles, synes å være det viktigste virkemidlet klubbene kan bidra med, for å forberede spillere på karriereoverganger. For at spillere skal ha mest mulig optimale forutsetninger for å mestre karriereoverganger, er det essensielt at de blir bevisstgjort på hva som kreves av dem på de forskjellige nivåene, og ved overgangene til nye nivå.

Kanskje enda viktigere er det at klubbene i størst mulig grad bevisstgjør spillere på *hva* som faktisk kreves av spillere for å innfri disse kravene, og hvilke ressurser både klubb og spillere må rekruttere, for å imøtekomme disse kravene og mestre overgangene.

En bevisstgjøring av potensielle barrierer er også vesentlig for både spillere og klubber å anerkjenne, for å skape en bredere forståelse av faktorer som potensielt kan hindre spillere i mestringen av karriereoverganger. En slik bevisstgjøring vil kunne bidra til å forberede både spillere og klubber på eventuelle barrierer, som kan resultere i gjennomføring av tiltak som i størst mulig grad kan bidra til å eliminere potensielle barrierer. En bredere og dypere felles forståelse av overgangsressurser og overgangsbarrierer, vil sannsynligvis føre til langt flere smertefrie karriereoverganger, både for selekterte og bortselekterte spillere.

Funnene i studien leder også til en oppfatning av at denne forståelsen av ressurser og barrierer ved karriereoverganger, er vel så viktig for spillere som selekteres videre, som spillere som bortselekteres. Etersom alle overganger krever egne sosiale og sportslige tilpasninger, er det vel så viktig at spillere som opplever *suksessfulle* overganger innehar den samme forståelsen av krav, ressurser og barrierer, for å takle overgangene videre på elitenivå. En slik forståelse, er en mulig årsaksforklaring til hvorfor de antatt beste ungdomsspillerne ikke tar neste steg til seniornivå, noe som understreker viktigheten av klubbene og spilleres arbeid med å skape en forståelse av dette.

Resultatene fra studien indikerer at *forskjellsbehandling* og grader av *favorisering* preger elitesystemer, og som tidligere poengtert, er dette kanskje nødvendighet for å utvikle toppspillere. Det er likevel viktig å for klubbene å anerkjenne en slik problematikk, og i størst mulig grad forsøke å forebygge dette gjennom informasjon overfor øvrige spillere, og eventuell unngåelse av dette, for å forebygge potensielle smertefulle overganger for spillere.

Basert på de praktiske implikasjonene som er presentert i dette kapittelet, kan man se til selvregulerende atferd og selvkontroll som viktige virkemidler for å styrke arbeidet med disse. Både trenere og ikke minst spillere, bør anerkjenne viktigheten av disse virkemidlene, for å

lykkes med eliteidrett. Selvregulerende atferd og selvkontroll vil kunne bidra til en generell bredere forståelse av overgangskrav, overgangsressurser og overgangsbarrierer, men fremfor alt vil det bidra til at forutsetningene for spilleres mestringsutvikling av disse faktorene styrkes kraftig. Så en avsluttende oppfordring og utfordring til klubber og spillere, vil være i størst mulig grad å implementere dette i eget utviklingsarbeid.

7.0 Referanser

- Abbott, A., & Collins, D. (2004). Eliminating the dichotomy between theory and practice in talent identification and development: considering the role of psychology. *Journal of sports sciences*, 22(5), 395-408.
- Alfermann, D. (2000). Causes and consequences of sport career termination. *Career transitions in sport: International perspectives*, 45-58.
- Alfermann, D., & Stambulova, N. (2007). Career transitions and career termination. *Handbook of Sport Psychology, Third Edition*, 712-733.
- Alfermann, D., Stambulova, N., & Zemaityte, A. (2004). Reactions to sport career termination: a cross-national comparison of German, Lithuanian, and Russian athletes. *Psychology of sport and exercise*, 5(1), 61-75.
- Allison, M. T., & Meyer, C. (1988). Career problems and retirement among elite athletes: The female tennis professional. *Sociology of Sport Journal*, 5(3), 212-222.
- Baumeister, R. F., Gailliot, M., DeWall, C. N., & Oaten, M. (2006). Self-Regulation and Personality: How Interventions Increase Regulatory Success, and How Depletion Moderates the Effects of Traits on Behavior. *Journal of personality*, 74(6), 1773-1802.
- Baumeister, R. F., Vohs, K. D., & Tice, D. M. (2007). The strength model of self-control. *Current directions in psychological science*, 16(6), 351-355.
- Bloom, B. S. (1985). Developing talent in young children. *New York: Ballantine*.
- Brewer, B. W., Van Raalte, J. L., & Petitpas, A. J. (2000). Self-identity issues in sport career transitions. *Career transitions in sport: International perspectives*, 29-43.
- Collins, D., & MacNamara, Á. (2012). The rocky road to the top. *Sports Medicine*, 42(11), 907-914.
- Côté, J. (1999). The influence of the family in the development of talent in sport. *The Sport Psychologist*, 13(4), 395-417.
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter* (4. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Drawer, S., & Fuller, C. (2002). Perceptions of retired professional soccer players about the provision of support services before and after retirement. *British journal of sports medicine*, 36(1), 33-38.
- Elferink-Gemser, M. T., Huijgen, B. C., Coelho-E-Silva, M., Lemmink, K. A., & Visscher, C. (2012). The changing characteristics of talented soccer players—a decade of work in Groningen. *Journal of sports sciences*, 30(15), 1581-1591.

- Englert, C., & Bertrams, A. (2012). Anxiety, ego depletion, and sports performance. *Journal of Sport and Exercise Psychology*(34), 580-599.
- Ericsson, K. A., Krampe, R. T., & Tesch-Römer, C. (1993). The role of deliberate practice in the acquisition of expert performance. *Psychological review*, 100(3), 363.
- F. Helsen, W., Hodges, N. J., Winckel, J. v., & Starkes, J. L. (2000). The roles of talent, physical precocity and practice in the development of soccer expertise. *Journal of sports sciences*, 18(9), 727-736.
- Furley, P., Bertrams, A., Englert, C., & Delphia, A. (2013). Ego depletion, attentional control, and decision making in sport. *Psychology of sport and exercise*, 14(6), 900-904.
- Hanin, Y. L., & Stambulova, N. (2004). Sport psychology: Overview. *Encyclopedia of applied psychology*, 3, 463-477.
- Hanin, Y. L., & Stambulova, N. B. (2004). Sport psychology, overview. *Encyclopeida of applied psychology* (Vol. 3, pp. 463-477). New York: Elsevier.
- Haugaasen, M., & Jordet, G. (2012). Developing football expertise: a football-specific research review. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 5(2), 177-201.
- Haugaasen, M., Toering, T., & Jordet, G. (2014). From childhood to senior professional football: A multi-level approach to elite youth football players' engagement in football-specific activities. *Psychology of sport and exercise*, 15(4), 336-344.
- Hughes, M. D., & Bartlett, R. M. (2002). The use of performance indicators in performance analysis. *Journal of sports sciences*, 20(10), 739-754.
- Humara, M. (2000). Personnel selection in athletic programs. *Athletic insight*, 2(2).
- Johansson, A. (2010). Deciding who is the best: Validity issues in selections and judgements in elite sport.
- Kalleberg, R., Balto, A., Cappelen, A., Nagel, A., Nymoen, H., Rønning, H., & Nagell, H. (2006). Forskningsetiske retningslinjer for samfunnsvitenskap, humaniora, juss og teologi: Oslo: De nasjonale forskningsetiske komiteer.
- Kannekens, R., Elferink-Gemser, M. T., & Visscher, C. (2011). Positioning and deciding: key factors for talent development in soccer. *Scandinavian Journal of Medicine & Science in Sports*, 21(6), 846-852.
- Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M., & Rygge, J. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* (2. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.

- le Gall, F., Carling, C., Williams, M., & Reilly, T. (2010). Anthropometric and fitness characteristics of international, professional and amateur male graduate soccer players from an elite youth academy. *Journal of Science and Medicine in Sport, 13*(1), 90-95.
- Loko, J. (1994). Talent selection procedures. *Modern Athlete and Coach, 32*(1), 19-21.
- MacNamara, Á., Button, A., & Collins, D. (2010). The role of psychological characteristics in facilitating the pathway to elite performance. Part 2: Examining environmental and stage-related differences in skills and behaviors. *The Sport Psychologist, 24*(1), 74-96.
- Mills, A., Butt, J., Maynard, I., & Harwood, C. (2012). Identifying factors perceived to influence the development of elite youth football academy players. *Journal of sports sciences, 30*(15), 1593-1604.
- Morris, T. (2000). Psychological characteristics and talent identification in soccer. *Journal of sports sciences, 18*(9), 715-726.
- Pearson, D., Naughton, G., & Torode, M. (2006). Predictability of physiological testing and the role of maturation in talent identification for adolescent team sports. *Journal of Science and Medicine in Sport, 9*(4), 277-287.
- Perna, F. M., Ahlgren, R. L., & Zaichkowsky, L. (1999). The influence of career planning, race, and athletic injury on life satisfaction among recently retired collegiate male athletes. *Sport Psychologist, 13*, 144-156.
- Reynolds, M. (1981). The effects of sports retirement on the job satisfaction of the former football player. *Sociology of sport: Diverse perspectives, 127-137*.
- Rosenberg, E. (1981). Gerontological theory and athletic retirement. *Sociology of sport: Diverse perspectives, 118-126*.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (1998). The validity and utility of selection methods in personnel psychology: Practical and theoretical implications of 85 years of research findings. *Psychological bulletin, 124*(2), 262.
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data : methods for analyzing talk, text and interaction* (3rd ed. ed.). Los Angeles: SAGE.
- Stambulova, N. (1994). Developmental sports career investigations in Russia: A post-perestroika analysis. *The Sport Psychologist, 8*(3), 221-237.
- Stambulova, N. (1997). *Sociological: Sports career transitions*. Paper presented at the Book of Abstracts of the 2nd Annual Congress of the European College of Sport Science in Copenhagen, Denmark from 20-23 July 1997.
- Stambulova, N. (2000). Athletes' crises: a developmental perspective. *International Journal of Sport Psychology, 31*(4), 584-601.

- Stambulova, N. (2003). Symptoms of a crisis-transition: A grounded theory study. In N.Hassem (Ed.), *SIPF Yearbook, 2003* (pp. 97-109). Örebro, Sweden: Örebro University Press.
- Stevenson, C. L. (1989). Perceptions of justice in the selection of national teams. *Sociology of Sport Journal*, 6(4), 371-379.-371-379.
- Svoboda, B., & Vanek, M. (1982). Retirement from high level competition. *Mental training for coaches and athletes*, 166-175.
- Swain, D. A. (1991). Withdrawal from sport and Schlossberg's model of transitions. *Sociology of Sport Journal*, 8(2), 152-160.
- Taylor, J., & Ogilvie, B. C. (2001). Career termination among athletes. *Handbook of sport psychology*, 672-691.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse : en innføring i kvalitativ metode* (3. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Toering, T., Elferink-Gemser, M., Jordet, G., Jorna, C., Pepping, G.-J., & Visscher, C. (2011). Self-regulation of practice behavior among elite youth soccer players: an exploratory observation study. *Journal of applied sport psychology*, 23(1), 110-128.
- Toering, T., Elferink-Gemser, M. T., Jordet, G., Pepping, G.-J., & Visscher, C. (2012). Self-regulation of learning and performance level of elite youth soccer players. *International Journal of Sport Psychology*, 43(4), 312.
- Toering, T., Elferink-Gemser, M. T., Jordet, G., & Visscher, C. (2009). Self-regulation and performance level of elite and non-elite youth soccer players. *Journal of sports sciences*, 27(14), 1509-1517.
- Toering, T., & Jordet, G. (2015). Self-Control in Professional Soccer Players. *Journal of applied sport psychology*(ahead-of-print), 1-16.
- Werthner, P., & Orlick, T. (1986). Retirement experiences of successful Olympic athletes. *International Journal of Sport Psychology*, 17, 337-363.
- Wiersma, L. D. (2000). Risks and benefits of youth sport specialization: Perspectives and recommendations. *Pediatric Exercise Science*, 12(1), 13-22.
- Williams, A. M. (2000). Perceptual skill in soccer: Implications for talent identification and development. *Journal of sports sciences*, 18(9), 737-750.
- Wylleman, P., Alfermann, D., & Lavallee, D. (2004). Career transitions in sport: European perspectives. *Psychology of sport and exercise*, 5(1), 7-20.
- Wylleman, P., & Lavallee, D. (1999). *Career transitions in competitive sports*: FEPSAC.

Wylleman, P., Theeboom, M., Lavallee, D., & Spielberger, C. (2004). Successful athletic careers. *Encyclopedia of applied psychology, 3*, 511-517.

Vedlegg

Vedlegg 1 – Intervjuguide utviklingssjef

Intervjuguide – utviklingssjef

Bakgrunnsinformasjon

Alder:

Kjønn:

Stilling:

Antall år i stilling:

Erfaring som trener/spillerutvikler:

Annen relevant erfaring:

Hvordan gjennomfører dere utvelgelse til satsing i klubben deres i ungdoms fotballen?

- Hvem er ansvarlig?
- Hvem tar valgene?
- Finnes det en slags helhetlig tankegang/samarbeid rundt dette i klubben, hvem som skal selekteres?
 - o A-lagstrener til juniortrenerne/utviklingsansvarlige

I en slik utvelgelsesprosess fra gutt/juniornivå til toppseniornivå, hvor mange spillere i det utvalget tror du er reelt og tenke blir elitespillere?

- Har klubben noen konkrete mål eller tanker rundt dette?
- Evt tanker rundt hvordan klubben har lyktes i forhold til dette?

Har dere spesifikke utvelgelseskriterier når dere velger ut spillere til satsing?

- Hvor spesifikke og målbare er disse i tilfelle?
- Gjør dere noen spesifikke ting for å forsøke og objektivisere utvelgelsen, eller blir det i stor grad en subjektiv vurdering av den/de som selekterer sitt skjønn, og evt «magefølelse»?
- I hvilken grad og evt hvordan forekommer analyse av spillere?
- Hvor viktig mener du det er å ha kriterier ved utvelgelse, evt hvorfor ikke?

Hva er de største utfordringene ved en utvelgelsesprosess?

- Hvilken arena/arenaer får spillerne vist seg frem på?
- Får alle spillere på lik linje mulighet til å vise seg frem?
 - o Kampsituasjon?
 - o Hvis ikke, kan dette være en utfordring i forhold til å danne ett korrekt bilde av hver spiller?
- Tror du noen føler seg urettferdig behandlet, eller at de ikke har fått en «fair» sjanse til å vise seg frem hos dere, før de evt ble «cuttet»?

Hvor mye har spillernes utviklingsløp å si?

- Ved stagnering, eller negativ utvikling, forandres det på oppfølging og treningsopplegg til spiller e.l.?
 - o Kunne dette evt gjøres noe med gjennom tilbakemeldinger til spillere?

Hvilke tanker gjør du deg om påstanden at spillere som hentes utenfra, eller som er «nye» i satsingsgruppa, bevisst eller ubevisst får mer oppfølging, enn spillere som har vært der over lengre tid?

Er utvelgelsesprosessen kvalitetssikker nok i dine øyne slik den er nå, eller ser du rom for forbedringer?

- Evt hva må til for å bedre dette i dine øyne?

Hva skjer med spillere som ikke blir valgt ut til videre satsing?

- På forskjellige lag, treningsgrupper?
- Er det ett tilbud til alle? Eller blir de henvist til nye klubber?
- Hvordan formidles dette til spillerne, hvilke tilbakemeldinger får de?

Har du opplevd noen utvelgelsessekvenser du angrer på?

- Spillere som har slått gjennom i ettertid hos andre?
- Måten det ble formidlet på?
- Dårlig samvittighet overfor spillere?

Tror du man mister potensielle elitespillere i en utvelgelsesprosess?

- Mister motivasjon etter å ha blitt «vraket»?
- Mister verdifull oppfølging som følge av ett annet «svakere» tilbud?

I overgangen fra å være i en satsingsgruppe i klubben, til å plutselig ikke være en del av en slik gruppe, vil nok mange unge spillere kjenne på, enten det er pga utvelgelse, eller skader e.l. Kjenner klubben noe ansvar overfor disse, eller er det bare sånn det må være?

- Store individuelle forskjeller, lettelse vs skuffelse
- Kan man se på det som en form for seigpining, hvis klubben egentlig ser tidlig at dette ikke er en spiller som kommer til å bli satset på? Evt kan dette gjøre annerledes?

Vedlegg 2 – Intervjuguide bortselektert spiller

Intervjuguide spiller (bortselektert)

Bakgrunnsinformasjon:

Alder:

Spillerefaring:

Nåværende spillerstatus:

Alder ved «cut»:

Kan du beskrive din fotballbakgrunn?

- Når begynte du å spille fotball?
 - o Organisert/uorganisert?
- Hvor mye tid har du brukt på fotball opp gjennom oppveksten (egentrening/lek)?
-

Har du drevet med andre idrettsaktiviteter?

- Hvilke?
- Når?
- Når «satset» du «alt» på fotball?

Kan du beskrive tiden din i klubben?

- Annerledes enn andre klubber?
- Miljø - Lystbetont? Profesjonelt?

Hvordan vil du beskrive din egen status/rolle i klubben?

- Blant de beste? Stort talent?

Hvordan var ditt forhold til de andre guttene på laget?

- Mange venner?
- Hvordan er ditt forhold til disse nå?

Hvordan opplevde du trenerne du hadde?

- Krevende?
- Rettferdige?

Hvordan synes du oppfølgingen var for din del?

- Tilbakemeldinger?
- Følte du at du ble «sett»?

Hvordan opplevde du seleksjonsprosessen?

- Tilbakemeldinger?
- Hvorfor tror du at du ikke ble satset på?
- Forståelse for valget?
- Bittert? Opplevdes det urettferdig? Misunnelse? Noen du synes du fortjente det mer enn?
- Hva gjorde det med motivasjonen å bli «vraket»?
- Fikk du ett alternativt tilbud i klubben? (Et annet lag e.l.)?

Hvordan har ditt forhold til fotballen blitt i etterkant?

- Spiller du nå?
- «Satsing»
- Hvordan ble ditt syn på å spille fotball etter du ble vraket? Kjekkere? Mindre kjekt? Gleden ved å spille?

Vedlegg 3 – Intervjuguide selektert spiller

Intervjuguide spiller (selektert)

Bakgrunnsinformasjon:

Alder:

Spillererfaring:

Nåværende spillerstatus:

Kan du beskrive din fotballbakgrunn?

- Når begynte du å spille fotball?
 - o Organisert/uorganisert?
- Hvor mye tid har du brukt på fotball opp gjennom oppveksten?

Har du drevet med andre idrettsaktiviteter?

- Hvilke?
- Når?
- Når satset du «alt» på fotballen?

Kan du beskrive tiden din i klubben?

- Annerledes enn andre klubber?
- Miljø - Lystbetont? Profesjonelt?

Hvordan vil du beskrive din egen status/rolle i klubben?

- Blant de beste? Stort talent?

Hvordan var ditt forhold til de andre gutta på laget?

- Vennskap
- Konkurransere imellom?
- Kniving om plasser? Påvirket dette relasjonene dere imellom?

Hvordan opplevde du trenerne du hadde?

- Krevende?
- Rettferdige?

Hvordan synes du oppfølgingen var for din del?

- Tilbakemeldinger?
- Oppmerksomhet fra trenere/støtteapparat?

Hvordan opplevde du seleksjonsprosessen?

- Tilbakemeldinger?
- Hvorfor tror du at du ble satset på?
- Hva skilte deg fra de andre som ikke ble satset på?
- Var det noen som ikke ble satset på, som du ikke forstod/forstår hvorfor ikke ble satset på? Evt noen som slo gjennom andre steder i etterkant?

Hvordan er din fotballhverdag i dag, og hvilke tanker gjør du deg om veien videre?

- Press?
- Forhold til de andre gutta i ett prestasjonsmiljø

Tanker rundt hvorfor du har kommet dit du er i dag?

- Tilfeldigheter?
- Hardt arbeid?
- Unikt talent?

Vedlegg 4 – Formelt skriv til klubbene

Hei,

Mitt navn er Gaute Tønnessen, og jeg jobber for øyeblikket med en Masteroppgave innenfor utdanningsvitenskap i idrett og kroppsøving, ved Universitetet i Stavanger.

Oppgavens tema er «talentutvelgelse i fotball», og det er i den anledning jeg henvender meg til dere. Jeg ønsker å se nærmere på hvordan dere foretar en slik type utvelgelse av spillere til videre satsing. Oppgavene vil i all hovedsak være rettet inn mot overgangen fra ungdomsfotballen til junior/elite og hvordan «fracfallere» og «fortsettere» opplever denne overgangen. Oppgavens mål er først og fremst å få mer kunnskap om hvordan eliteklubber gjennomfører slike utvelgelser, samt hvilke tanker dere gjør dere rundt dette. Hensikt med arbeidet er å øke kunnskapen rundt slike overganger noe som i neste ledd kan lede til forbedringer, til fordel for alle involverte – fra trenere, spillerutviklere eventuelt andre beslutningstakere i klubb til spillere med familie.

Jeg ønsker dermed å be om å få gjennomføre ett dybdeintervju med en-tre representant(er) hos dere som sitter på kunnskap, innsikt og påvirkning rundt denne form for utvelgelse i deres klubb, fortrinnsvis på stadiet fra ungdomsfotball til junior/elite. All innsamlet data vil selvfølgelig anonymiseres, og min hensikt er på ingen måte å «avsløre» eller kritisere klubbens metoder, men få en innsikt i utvelgelsesprosessen, og eventuelt se på hvordan en slik prosess generelt kan forbedres.

Hvis noe er uklart, eller dere ønsker mer informasjon, så svarer jeg selvfølgelig på dette.

Mvh

Gaute Tønnessen

Tlf: 47347873

Mail: gaute80000@hotmail.com

Vedlegg 5 - Samtykkeskjema

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

” *Fra bredde til elite - seleksjonsprosessen* ”

Bakgrunn og formål

Formålet med studien er å se nærmere på seleksjonsprosessen i utvalgte eliteklubber, og hvordan denne prosessen gjennomføres i ett utvalg eliteklubber i fotball. Innsikten jeg får i forbindelse med studien vil forhåpentligvis kunne føre til en ny forståelse av dette fenomenet, og kanskje lede til nye tanker om hvordan denne prosessen gjennomføres. Dette er i forbindelse med en mastergradsstudie ved Universitet i Stavanger.

Utvalget vil bestå av sentrale aktører innenfor selektering i ett utvalg eliteserierklubber i fotball, samt spillere som har vært gjennom denne prosessen i de respektive klubbene. Utvalget vil forhåpentligvis gi ett godt bilde av fenomenet som belyses i problemstillingen.

Hva innebærer deltakelse i studien?

All data samles inn gjennom kvalitative intervju med informanter. Spørsmålene vil i all hovedsak handle om informantenes subjektive opplevelse av seleksjonsprosessen i deres respektive klubber. Intervjuene tas opp på lydbånd med informantens tillatelse, all data anonymiseres, og oppbevares privat til analysebruk. Intervju transkriberes, og informanter vil få mulighet til å lese gjennom transkripsjon, for å unngå misforståelser.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun student og veileder har tilgang til datamateriale og eventuelle personopplysninger. All data lagres på passord beskyttet kilde. Deltakerne er fullstendig anonymisert i studien, selv om enkelte svar kan potensielt avsløre informantens identitet indirekte. Dette kan forebygges gjennom at informantene får mulighet til å lese gjennom transkripsjon etter gjennomført intervju.

Prosjektet skal etter planen avsluttes 21.juni. All datamaterialet destrueres i utgangspunktet ved prosjektets slutt, eventuelt lagres noe på passord beskyttet kilde, til eventuell videre bruk innenfor videre forskning for student, og/eller veileder.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli destruert.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

For mer informasjon, eller ved spørsmål, vennligst ta kontakt.

Gaute Tønnessen
Tlf: 47347873
Mail: gaute80000@hotmail.com

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Jeg samtykker til å delta i intervju



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 6 – NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

Rune Giske

Institutt for grunnskolelærerutdanning, idrett og spesialpedagogikk Universitetet i Stavanger

4036 STAVANGER

Vår dato: 19.01.2015

Vår ref: 41568 / 3 / KH

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 12.01.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

<i>41568</i>	<i>Fra bredde til elite - seleksjonsprosessen</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Universitetet i Stavanger, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Rune Giske</i>
<i>Student</i>	<i>Gaute Tønnessen</i>

Personvernombudet har vurdert prosjektet og finner at behandlingen av personopplysninger er meldepliktig i henhold til personopplysningsloven § 31. Behandlingen tilfredsstillende 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.x.no/prosjekt>.

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

Vennlig hilsen

Dokumentet er elektronisk produsert og godkjent ved NSDs rutiner for elektronisk godkjenning.

Avdelingskontorer / District Offices:

OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no

TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrre.svarva@svt.ntnu.no

TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmaa@sv.uit.no

Vigdis Namtvedt Kvalheim

Kjersti Haugstvedt

Kontaktperson: Kjersti Haugstvedt tlf: 55 58 29 53

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Gaute Tønnessen gaute80000@hotmail.com



Personvernombudet for forskning

Prosjektvurdering - Kommentar

Prosjektnr: 41568

Utvalget informeres skriftlig om prosjektet og samtykker til deltakelse. Informasjonsskrivet er tilfredsstillende utformet forutsatt at navn og kontaktopplysninger til veileder tilføyes, samt årstall for prosjektslutt.

Personvernombudet legger til grunn at studenten etterfølger Universitetet i Stavanger sine retningslinjer for datasikkerhet. Dersom personopplysninger skal lagres på privat pc/mobile enheter, bør opplysningene krypteres tilstrekkelig.

Forventet prosjektslutt er 15.06.2015. Ifølge prosjektmeldingen skal innsamlede opplysninger da anonymiseres. Anonymisering innebærer å bearbeide datamaterialet slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes. Det gjøres ved å:

slette direkte personopplysninger (som navn/koblingsnøkkel)

slette/omskrive indirekte personopplysninger (identifiserende sammenstilling av bakgrunnsopplysninger somf.eks. bosted/arbeidssted, alder og kjønn)

slette lydopptak