

GARDEROBEN SOM KULTURBÆRER

The Lockerroom as a Culture Carrier

Master i idrettsvitenskap

Forfatter: Lars Sigve Hamre

Veileder: Rune Giske og Rune Høigaard

Antall ord: 18900



Universitetet i Stavanger
Fakultet for Utdanningsvitenskap og Humaniora
VÅRSEMESTERET, 2022

Forord

Tenk at fem år ved Universitetet i Stavanger har passert så fort. Det har vært noen fine, men utfordrende år. Jeg har i løpet av min tid på UIS tilbragt mye tid med kjekke medstudenter og inspirerende lærere. Det siste året har vært krevende og ikke minst travelt. Jeg er derfor glad for at jeg valgte et tema som jeg har stor interesse for og som har vært kjekt å arbeide med.

Det tok lang tid før jeg endelig bestemte meg for hva jeg skulle skrive om. Håndball har lenge vært, og er fremdeles, en stor del av livet mitt. I løpet av mine 14 år som håndballspiller har jeg tilbragt mye tid i garderober og idrettshaller. Etter flere diskusjoner og samtaler med veilederen min, Rune Giske, falt valget på denne tematikken. Rune Giske var en fantastisk inspirerende og motiverende lærer, som alltid hadde mange spørsmål, råd og tips. I tiden jeg hadde han som veileder pratet vi mye om oppgaven, men også løst og fast om alt innenfor håndball. Jeg er veldig takknemlig som fikk lov til å jobbe så tett med han.

Videre vil jeg rette en stor takk til Rune Høigaard som steppet inn som min nye veileder, og har gjort en fantastisk jobb med å guide meg gjennom den videre prosessen med oppgaven min. Takk for gode innspill og god veiledning!

Jeg vil også takke alle utøverne som tok seg tid til å delta i prosjektet mitt. Det har vært både interessant og lærerikt å få høre om deres opplevelser av garderobekulturen.

Til slutt vil jeg takke venner og familie som har vært støttende og forståelsesfulle i denne travle tiden. Videre vil jeg også takke kjæreste min for gode hjelp og råd.

Sammendrag

Bakgrunn: Bakgrunnen for valgt tema er at det er gjort lite forskning på garderobekulturen blant håndballspillere i Norge. I tillegg er det flere topplag i regionen, som gjør det interessant å se hva disse hadde å tilføye i en slik studie. Tidligere forskning indikerer også at garderobekultur kan bidra til et prestasjonsfremmende klima, noe som gjør det interessant å se om dette også stemmer for håndballspillerne i denne studien.

Metode: Individuelle semi-strukturerte intervjuer ble brukt for å samle inn kvalitativ data om utøveres erfaringer med garderobekultur i et lite utvalg av mannlige håndballspillere i de to øverste divisjonene i Norge.

Resultater: Det viste seg at flere av utøverne mente at følgende punkter var prestasjonsfremmende som følge av garderobekulturen; 1) humor og språk, 2) innlemming av nye spillere og 3) vennskap, fortrolighet og samhold. I tillegg viste det seg at alle punktene som ble nevnt av spillerne bidro til økt samhold i gruppen, som igjen viste seg å være prestasjonsfremmende.

Konklusjon: Funn i denne studien viste at det var flere av de samme punktene og temaene som gikk igjen hos de ulike utøverne. Det viste seg at det i hovedsak var det gode samholdet som ble dannet gjennom garderobekulturen som økte prestasjoner. Samholdet gjør at spillerne kommuniserer bedre både på og av banen, samt kjenner til hverandres handlinger som gjør at de jobber bedre kollektivt på banen.

Nøkkelord: håndball, garderobekultur, prestasjonskultur, Scheins organiseringskultur-modell

Abstract

Background: The background for the chosen topic is that little research has been done on the lockerroom culture among handballplayers in Norway. In addition, there are several top handballteams in the region, which makes it interesting to see what these had to add in such a study. Previous research has shown that lockerroom-culture can contribute to a performance-enhancing climate, which makes it interesting to see if this is also true for the handballplayers in this study.

Method: Individual semi-structured interviews were used to collect qualitative data on athletes' experiences with lockerroom-culture in a small sample of male handball players in the top divisions in Norway.

Results: It turned out that several of the athletes thought that the following points were performance-enhancing, as a result of the lockerroom-culture; 1) humor and language, 2) incorporation of new players, and 3) friendship, familiarity and unity. In addition, it turned out that all the points mentioned by the players contributed to increased unity in the group, which in turn proved to be performance-enhancing.

Conclusion: Findings in this study showed that there were several of the same points and themes that recurred in the different athletes. It turned out that it was mainly the good unity that was formed through the lockerroom-culture that increased performance. The unity means that the players communicate better both on and off the field and know each other's actions that make them work better collectively on the field.

Keywords: handball, wardrobe culture, performance culture, Schein's organizational culture model

Innholdsfortegnelse

| | |
|--|-----------|
| Forord | 2 |
| Sammendrag | 3 |
| 1.0 Innledning | 7 |
| 1.1 Bakgrunn for valg av tema | 7 |
| 1.2 Problemstilling..... | 8 |
| 1.2.1 Forskningsspørsmål | 9 |
| 1.3 Operasjonelle definisjoner | 9 |
| 1.4 Forskningshypotese | 9 |
| 1.5 Avgrensning av oppgaven..... | 9 |
| 2.0 Teori | 11 |
| 2.1 Definisjoner..... | 11 |
| 2.2 Strukturen av kultur..... | 13 |
| 2.2.1 Artefakter..... | 13 |
| 2.2.2 Hevdet tro og verdier..... | 14 |
| 2.2.3 Grunnleggende antakelser..... | 16 |
| 2.3 Kulturens vekst..... | 18 |
| 2.3.1 Kulturvekstens fire kategorier | 19 |
| 2.4 Prestasjonskultur | 21 |
| 2.4.1 Organisasjonskultur | 22 |
| 2.4.2 Tidligere forskning | 23 |
| 2.5 Garderobekultur | 25 |
| 2.5.1 Språkbruk i garderobekulturen..... | 26 |
| 2.5.2 Maskulinitet og intimitet | 28 |
| 2.5.3 Den tradisjonelle garderobekulturen..... | 29 |
| 3.0 Metode | 31 |
| 3.1 Bakgrunn for valg av metode | 31 |
| 3.2 Utvalg | 31 |
| 3.2.1 Valg av respondenter | 32 |
| 3.2.2 Inklusjon og eksklusjonskriterier..... | 32 |
| 3.3 Innsamling av data | 32 |
| 3.3.1 Semi-strukturerte individuelle intervju..... | 32 |
| 3.3.2 Utvikling av intervjuguide | 33 |
| 3.4 Rekruttering av respondenter..... | 34 |
| 3.5 Gjennomføring av intervju..... | 34 |
| 3.6 Dataanalyse..... | 35 |
| 3.6.1 Bli kjent med datamaterialet | 36 |
| 3.6.2 Lag liste over ulike aktuelle temaer | 37 |
| 3.6.3 Let etter tema | 37 |
| 3.6.3 Revidere | 37 |
| 3.6.5 Navngi temaene..... | 37 |
| 3.6.6 Ferdigstille analysen | 37 |
| 3.7 Metodologiske overveielser | 38 |

| | |
|--|-----------|
| 3.7.1 Validitet og reliabilitet | 38 |
| 3.7.2 Overførbarhet | 39 |
| 3.7.3 Etske overveielser | 40 |
| 4.0 Resultat og diskusjon | 41 |
| 4.1 Respondentene | 41 |
| 4.2 Humor og språk | 42 |
| 4.2.1 Vennskapelig mobbing | 44 |
| 4.2.1.1 Oppfattelse av humoren | 45 |
| 4.2.2 Kulturens humorhistorier | 47 |
| 4.3 Innlemming av spillere | 49 |
| 4.3.1 Hensyn til nye spillere | 51 |
| 4.3.2 Sosialisering bedrer samholdet | 53 |
| 4.4 Vennskap, fortrolighet og samhold | 54 |
| 4.4.1 Treningskultur og vennskap | 54 |
| 4.4.2 Vennskap på og av banen | 55 |
| 4.4.3 Fortrolighet og overfladiske samtaler | 56 |
| 4.4.4 Lagfølelse, kommunikasjon og samhold | 58 |
| 4.5 Samhold som en nøkkelfaktor for prestasjon | 58 |
| 4.6 Styrker og svakheter med studien | 60 |
| 4.6.1 Styrker | 60 |
| 4.6.2 Svakheter | 60 |
| 5.0 Oppsummerende konklusjon | 62 |
| 6.0 Litteraturliste | 63 |
| Vedlegg | 69 |
| Vedlegg 1 – Intervjuguide | 69 |
| Vedlegg 2 – Godkjenning av NSD | 71 |
| Vedlegg 3 – Informert samtykke | 72 |

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valg av tema

Idretten begynner for mange barn og unge som noe nytt, spennende og lystbetont. Mange barn og unge prøver seg på forskjellige idretter som svømming, turn, fotball og håndball. Etter hvert er det naturlig at man velger en eller to idretter som man bruker ekstra mye tid på, og som etter hvert får mer oppmerksomhet. Over tid endrer idretten seg for mange fra å være en lekbasert idrett til å bli en mestrings- og prestasjonsorientert idrett. I de alle fleste idretter får man ikke konkurrere på seniornivå før man er fylt 16 år. Da vil man kunne møte motstandere som er betraktelig eldre, tyngre og høyere enn seg selv. For mange ungdommer kan dette virke skremmende, og det vil kreve at man er fysisk klar for å møte de «voksne». Det kan derfor være en fordel å utvikle seg fysisk og psykisk for å kunne stå imot motstanderne.

Min idrettskarriere begynte som hos de fleste, jeg deltok i mange idretter, men valgte etter hvert håndball. Som 16-åring fikk jeg selv spiller på A-laget i min klubb. Spillerne jeg møtte var høyere, sterke og tyngre, noe som gjorde spillet fysisk tøffere. Møtet med «garderoben» gav meg også et kultursjokk. Garderoben og dens kultur er alle de øyeblikkene spillergruppen har sammen, der innsynet fra utenforstående er begrenset. Den er dermed ikke geografisk begrenset, men oppstår hvor enn laget oppholder seg uten innsyn.

Blant alle de kjekke stundene vi hadde på treningsfeltet, i garderoben og på turer var det også noen øyeblikk som ikke var like kjekke. I møtet med senior håndball hadde jeg et plutselig «behov for å danne tykk hud». Den tykke huden skulle ikke beskytte meg for blemmer, men for all erting, press og mobbing som foregikk i garderoben og på treningsfeltet. Ertingen og mobbingen var vennskapelig og uskyldig ment, selv om den noen ganger kunne oppfattes som ubehagelig. Den var også morsom for de som det ikke gikk på bekostningen av.

Ertingen og mobbingen førte ofte til mye latter og god stemning i garderoben, men mye av «humoren» var da ofte på bekostning av andre. Gjorde man noe rart eller uttalte noe feil,

fikk man som oftest høre det rimelig kjapt. I min garderobe var «humoren» noe som rammet alle og jeg har aldri opplevd at en fikk alt. Heldigvis fikk de aller fleste høre det.

I løpet av årene som håndballspiller har jeg flere ganger blitt vitne til opphetede diskusjoner og krangler i garderoben. De fleste ufarlige, men også noen virkelig høylytte og aggressive. Toppåhåndball skiller seg veldig fra aldersbestemt håndball ved at spillet blir enda mer fysisk og gode prestasjoner enda viktigere. Spillere må kjempe hardere for å få en plass på laget. Da er det viktig med god innstilling og innsats. Det fører også til uenigheter og til tider ampre situasjoner på treningsfeltet.

Når det oppstår ampre situasjoner på treningsfeltet, står gjerne hele laget opp for hverandre. Alle kjemper for sidemannen sin, og både forsvars- og angrepsspillet blir mye bedre. Alle jobber ekstra hardt for å skåre mål, og for å unngå å slippe inn mål. Det er under disse ampre treningene at spillere kan gå i klinsj med hverandre. Hva er det som gjør at spillere senere kan forlate treningsfeltet og være like gode venner i garderoben som før trening?

Garderoben er en plass alle mennesker blir veldig eksponert. Man skifter klær foran en hel gruppe mennesker og for noen kan dette føles ukomfortabelt. Garderoben og dens kultur er derfor både beryktet og fryktet, elsket og hatet (Dalglish, 2010; Hjelseth & Tjønnndal, 2016). Garderobekulturen kan være inkluderende og ekskluderende. Garderoben er for noen utøvere den kjekekste plassen de vet om, og den verste for andre.

I løpet av min karriere har jeg hatt utallige timer i garderoben med spillere og trenere. Det er gjennom disse utallige timene og årene at min interesse for kulturen i garderoben og dens påvirkning på prestasjon, steg frem og som nå er tema for min oppgave.

1.2 Problemstilling

Hensikten med denne studien er å se på garderobekulturens positive innvirkninger på prestasjonen i et lag. Hvilke viktige faktorer trekker spillerne frem som avgjørende for

prestasjon, og trekker spillerne frem de samme faktorene, eller er det ulikheter mellom de forskjellige garderobene? For å kunne svare på dette, er følgende problemstilling satt:

Hvordan kan garderobekultur fremme prestasjon i et lag?

I løpet av denne masteren ønsker jeg å få frem spillernes opplevelser og meninger rundt garderobekulturen og hvilken påvirkning og betydning den har for spillergruppen.

Garderobekulturens rammer er veldig konkrete, kulturen regnes som all den tid spillerne bruker sammen, hvor innsynet fra utenforstående er begrenset.

1.2.1 Forskningsspørsmål

Er det likheter mellom garderobekulturene?

1.3 Operasjonelle definisjoner

- Håndballspillere og utøvere er i denne oppgaven håndballspillere som spiller i de to øverste divisjonene i håndball for herrer, i Norge.
- Med garderobekultur menes alle øyeblikk der spillerne er sammen med begrenset innsyn fra andre utenforstående.

1.4 Forskningshypotese

Ut ifra egne erfaringer og tidligere forskning, er det tenkelig at garderobekultur er en viktig del av en prestasjonskultur. Det er også tenkelig at garderobekultur betyr mer i noen klubber enn andre, og det kan derfor være forskjellige faktorer som har betydning i, eller for, garderobekulturen.

1.5 Avgrensning av oppgaven

Store deler av teoridelen omhandler Scheins kulturmodell. Denne modellen danner også grunnlaget for mye av forskningen gjort på kulturfeltet. Av den grunn er Scheins teori brukt for å definere og forstå garderobekultur. I denne oppgaven ses det kun på den mannlige

garderobekulturen, fordi jeg som forsker har hatt bedre tilgang til herregarderoben, enn jeg har hatt til kvinnegarderoben.

2.0 Teori

2.1 Definisjoner

Kultur er et vidt begrep som har mange betydninger og er dermed også utfordrende å definere. Begrepet har blitt definert og deretter redefinert. Keesing (1974) definerer kultur som «*et system av kunnskap*» (Keesing, 1974, s. 73). Det er verdier, ideer og regler som ligger bak hva vi som mennesker tenker og foretar oss, som uttrykkes gjennom våre handlinger i hverdagen. Keesing (1974) hevder at kultur er arven om hvordan vi skal oppføre oss, og at denne arven gjør mennesker menneskelige. Definisjonen har et holistisk syn på kultur og anser begrepet som alt vi er og alt vi gjør.

I følge Lesjø (2008) har kulturbegrepet gjerne to betydninger og kan dermed tolkes på to ulike måter. Den ene siden er knyttet til gjennomføringen av aktiviteter, der aktivitetene bygger på kunnskap og utførelse og tillegges høy verdi. Eksempler på dette er kunst, musikk, teater, dans og drama. Den andre tolkningen er i retning av livsform og atferdsmønstre. Summen av menneskers væremåte og praksiser som sammen preger alt fra et helt samfunn til en liten gruppe mennesker. Hvordan vi oppfører oss, språket vi bruker, lovene vi følger og den sosiale organiseringen vi lever i beskriver en kultur. Normer og verdier vi lærer skal ligge til grunn for hvilke beslutninger vi tar og hvordan virkeligheten skal vurderes og verdsettes (Loland, 2015). Det er i den sistnevnte tolkningen av kultur vi finner idretten. Idretten er en av få, om noen arrangementer som samler og binder mennesker sammen (Lesjø, 2008).

Schiefloe (1999) viser til kultur som et samfunn av mennesker, og ikke enkeltindivider. Kultur kan være hele samfunn eller deler av et samfunn (Schiefloe, 1999, s. 1). Selv om kulturene er ulike vil det være sentrale likhetstrekk som livsform, væremåte, språk og tradisjoner. Selv definerer Schiefloe kultur som «akkumulert erfaring og etablerte verdier som er allmenn utbredt og akseptert i samfunnet, og som overføres mellom generasjoner» (Schiefloe, 1999, s. 2).

Kultur har over en lang tid blitt studert av både antropologer og sosiologer. Studiene har fanget essensen med kultur og illustrert konseptets bredde og dybde. Schein og Schein (2016) trekker frem 12 ulike kategorier på hvordan vi som observatører vil være i stand til å

se og føle kulturelle element, når man observerer en organisasjon eller gruppe. En kan rangere kategoriene etter hvilken grad de er observerbare, med de enklest observerbare først. Observerte atferdsregelmessigheter, klima, formelle ritualer og feiringer, offentlig uttalte verdier, formell filosofi, gruppenormer, spilleregler, identitet og selvbilde, innebygde ferdigheter, tankevaner, delte betydninger og integrerende symboler. Det vil være betydelig vanskeligere å observere og identifisere gruppens betydninger og symboler fremfor klima og ritualer. Kategoriene refererer primært til makrokulturer som eksempelvis en nasjon, yrke eller organisasjon, selv om de også er reelle for mikro eller subkulturer (Schein & Schein, 2016). Noen kategorier er lettere å identifisere enn andre. Tre av de synlige kulturelle elementene og deres definisjon;

Observerte atferdsregelmessigheter når mennesker samhandler: *“The language they use along with the regularities in the interaction such as “Thank you” followed by “Don’t mention it,” or “How is your day going so far,” “Just fine.” Observed interaction patterns, customs, and traditions become evident in all groups in a variety of situations”* (Schein & Schein, 2016, s. 30).

Klima: *“The feeling that is conveyed in a group by the physical layout and the way in which members of the organization interact with each other, with customers, or with other outsiders. Climate is sometimes included as an artifact of culture and is sometimes kept as a separate phenomenon to be analyzed”* (Schein & Schein, 2016, s. 30).

Formelle ritualer og feiringer: *“The ways in which a group celebrates key events that reflect important values or important “passages” by members such as promotion, completion of important projects, and milestones”* (Schein & Schein, 2016, s. 30)

Schein og Schein (2016) trekker frem kategoriene for å understreke begrepets bredde og dybde. Ut fra kategoriene kan man definere kultur på flere måter. En abstrakt definisjon på fenomenet er å tenke på kultur som alt det en gruppe har lært i sine forsøk på å overleve, vokse, håndtere ytre miljø og organisering av seg selv (Schein & Schein, 2016).

2.2 Strukturen av kultur

Kultur kan studeres og analyseres på flere nivåer. Med nivå menes i hvilken grad man som observatør eller deltaker har kulturfenomenet synlig. Nivåene spenner seg fra det håndgripelige og åpenbare man kan se og føle, til de dype, ubevisste, grunnleggende antakelsene. Dette regnes som essensen av kultur og er ofte beskrevet som dens DNA (Schein & Schein, 2016). I nivåene finner vi ulike trosoppfatninger, verdier, normer og atferdsregler som brukes til å skildre kulturen for seg selv og andre. Schein og Schein (2016) skiller mellom tre hovednivåer av kultur; 1) artefakter, 2) hevdet tro og verdier, 3) grunnleggende underliggende forutsetninger.



Figur 1. Edgard Scheins modell for organisasjonskultur.

2.2.1 Artefakter

Artefakter er fenomenene man ser, hører og føler i møtet med en ny gruppe eller ukjent kultur. Artefaktene, inkluderer de synlige produktene til gruppen. Dette vil være arkitekturen til det fysiske miljøet gruppen har, som eksempelvis idrettshallen og klubblokaler som de trener og oppholder seg i. Hvilket språk bruker medlemmene av kulturen til hverandre. Snakker de med respekt ovenfor hverandre eller er miljøet preget av respektløse kommentarer. Synlige artefakter er f.eks. medlemmenes felles treningsantrekk

eller håndballskoene de bruker. Andre artefakter man som observatør ser og hører er gruppens myter, historier, ritualer og seremonier (Schein, 2010).

Artefakter er et av tre strukturnivå av kulturfenomenet. Nivået med artefakter har synlige, følbare strukturer som er enkle å gjenkjenne, men vanskelige å tyde. Grunnen til dette er at samme artefakt kan ha forskjellig betydning avhengig av hvilken kultur den tilhører (Schein, 2010). Et håndballag kan ha bilder, symboler, ordtak hengende i garderoben som forteller en historie, seier eller fest. Symbolet er enkelt å få øye på, men betydningen bak kan være vanskelig å tyde.

Flere forskere ser på klima som ekvivalent med kultur og dermed likeverdig (Schein & Schein, 2016). Schein og Schein (2016) regner klimaet som et produkt av de underliggende forutsetningene og derfor en manifestasjon av kulturen. Atferdsrutiner til medlemmene, og deres ritualer regnes som artefakter. Det gjør også organisasjonens beskrivelse av seg selv og deres organisasjonskart.

For observatører kan det virke negativt å gjøre dypere antakelser ut fra artefaktene alene. Observatørens tolkninger vil trekkes ut fra egen kulturell bakgrunn (Schein & Schein, 2016). Linjene som trekkes fra observatørens egen kulturelle bakgrunn vil dermed være ødeleggende for hans tolkninger. En slik projeksjon kan være fordommer knyttet opp til en formell og uformell organisasjon. Den uformelle organisasjonen vil da være ineffektiv og den formelle er effektiv. Antakelsene gjøres da på bakgrunn av egne kulturelle erfaringer med begge formalitetene. Hvis observatøren befinner seg i kulturen over lengre tid, vil artefaktens betydning gradvis vise seg. Det vil da være enklere for observatøren å forstå artefaktens verdi for kulturen. For en bredere forståelse av kulturen må også kulturens andre strukturnivå, tro og verdi, studeres. Man vil da få en bredere forståelse av kulturen (Schein, 2010).

2.2.2 Hevdet tro og verdier

«All gruppelæring reflekterer til syvende og sist noens opprinnelige tro og verdier – hans eller hennes følelse av hva som burde være, til forskjell fra det som er» (Schein & Schein, 2016, s. 54). En nyopprettet gruppe, eller en gruppe som støter på sitt første problem vil inneholde

medlemmer med ulike løsning- og håndteringsmuligheter. Den første løsningen som blir presentert vil reflektere enkelte individers egne antakelser om hva som er rett og galt, og hva som vil fungere. Individene som råder gruppen og samler dem til en bestemt tilnærming til problemet, vil senere bli identifisert som ledere eller grunnleggere (Schein & Schein, 2016).

Lederens tilnærming på problemet vil derfor oppfattes som vedkommende sin egen løsning på problemet. Det er ikke noe grunnlag for å vurdere lederens ønske som gyldig eller ugyldig før man har tatt en felles beslutning eller observert resultatet av handlingen. (Schein & Schein, 2016). Dette kan illustreres med trenereksempelet under;

Hvis et nyetablert håndballag sliter med forsvarsformasjonen mot et bestemt trekk motstanderne spiller, kan treneren komme med alternative forsvarsformasjoner som en løsning på problemet. Gruppen som aldri har stått mot et slik trekk før vil høre på trenerens løsning i lys av trenerens tro og verdier. Det treneren foreslår debatteres og testes. Dersom treneren overbeviser gruppen til å gjøre det på hans måte og løsningen fungerer, vil løsningen gradvis omdannes til en delt verdi og tro. Til slutt vil det bli en felles delt antakelse blant gruppemedlemmene. Etterhvert vil gruppemedlemmene glemme at de opprinnelig var kritiske til løsningen (Schein & Schein, 2016).

Det er ikke alle overbevisninger og verdier som går gjennom samme prosessen, som den beskrevet ovenfor. For det første kan det være at løsningen gruppen ble enige om ikke fungerte i det hele tatt. Det er kun de løsningene som kan testes, og som fortsetter å løse gruppens problemer som går gjennom prosessen til å bli en av gruppens antakelser. For det andre kan det være enkelte verdier som er mindre kontrollerbare. Elementer i estetiske eller moralske forhold kan kanskje ikke testes i det hele tatt. I slike tilfeller blir det gjennomført en sosial bekreftelse av løsningen, dersom den fungerer.

I den sosiale bekreftelsen blir overbevisninger og verdier bekreftet av gruppens felles sosiale opplevelse. En kultur og dens medlemmer kan ikke bevise at deres tro og moralske system er overlegen noen andre sin kultur, men om medlemmene forsterker hverandres tro og verdier, vil de bli tatt for gitt (Schein & Schein, 2016).

Medlemmer som følger de samme overbevisninger og verdier opplever i større grad reduksjon av usikkerhet i kritiske områder av gruppens funksjon. Det gjør at spillere som holder seg til faste avtaler i avgjørende situasjoner av spillet vil kjenne på en større trygghet. De vet hvilke arbeidsoppgaver de har ut ifra hvilket spill/trekk som settes i gang. Gruppens overbevisninger og verdier er bevisste og tydelig formulert fordi det tjener gruppen i nøkkelsituasjoner. Det gjør også opplæring av nye medlemmer enklere, oppførselen som forventes er klar og tydelig. Medlemmer som ikke akseptere slike overbevisninger og verdier står i fare for å bli kastet ut av gruppen (Schein & Schein, 2016).

Om en gruppes arbeid og effektivitet samsvarer med gruppens overbevisninger og verdier, vil gruppens arbeid reflektere den ønskede atferden. Dersom gruppen ikke jobber hardt og effektivt, vil den observerbare atferden ikke samsvare med den ønskede atferden (Schön & Argyris, 1996). Ideologien til et idrettslag kan dermed være god helse og sunne verdier, men hvis hele a-laget røyker og drikker alkohol på fritiden, vil ikke den observerbare atferden samsvare med den ønskede atferden.

2.2.3 Grunnleggende antakelser

Hvis løsningen på et problem fungerer gjentatte ganger, vil den etter hvert bli tatt for gitt. Det som en gang var en hypotese skapt ut fra en følelse eller en verdi av gruppen, blir regnet som den riktige løsningen på problemet. Antakelsen blir etter hvert tatt så for gitt at man finner liten variasjon innenfor kulturens gruppemedlemmer. Denne graden av samsvar i meninger og holdninger er et produkt av gjentatt suksess med implementering av visse oppfatninger og verdier (Schein & Schein, 2016).

De grunnleggende antakelsene i en gruppe kan være så sterke at medlemmene finner atferd basert på andre premisser utenkelig. I en gruppe hvor individets rettigheter overgår gruppens rettigheter vil medlemmene finne det utenkelig å ta drastiske valg som en løsning på å redde gruppen ved å ofre seg selv. I praksis vil det bety at medlemmer av gruppen ikke skal ofre sin psykiske helse, i form av overarbeid, for å hjelpe gruppen (Schein & Schein, 2016).

I enkelte yrker legger de grunnleggende antakelsene føringer for hvordan arbeidstaker utfører arbeid. På lik linje som en ingeniør ikke vil designe noe utrygt, vil man heller ikke som idrettsutøver gå inn i en takling med hensikt av å skade noen. Det er nemlig en grunnleggende antakelse at det man gjør, gjøres med god hensikt og gode intensjoner. Schön og Argyris (1996) identifiserte en slik antakelse for «teorier i bruk». Her er det de implisitte antakelsene som styrer atferden, og den forteller medlemmer hvordan de skal reagere, tenke på og føle om ting. Disse grunnleggende antakelsene er vanskelige å endre på, siden de generelt ikke kan konfronteres eller diskuteres. For at man skal endre seg eller lære noe nytt, krever det at man undersøker på nytt for siden å endre noen av de stabile delene i den kognitive strukturen. Denne prosessen blir kalt dobbeltnøkkellæring eller rammebryting (Schön & Argyris, 1996).

En revurdering av grunnleggende antakelser fører til en midlertidig destabilisering av medlemmenes samhandling seg imellom, så vel som det kognitive. Det fører til at medlemmene vil kunne oppleve store mengder grunnleggende angst. Fremfor å tolerere slike angstnivå, viser det seg at medlemmer oppfatter hendelser likt med egne antakelser. Det vil si at medlemmene forvrenger, benekter eller på andre måter forfalsker for seg selv, hva som virkelig skjer rundt seg.

De grunnleggende antakelsene fungerer for deltakerne som et sett med verktøy. De definerer hva man skal være oppmerksomme på, hvilke ting som betyr noe, hvordan reagere følelsesmessig og hvilke handlinger man skal ta ut ifra situasjon man står i (Schein & Schein, 2016). I en gruppe hvor slike felles tankekart er utviklet vil medlemmene føle seg mest komfortabel blant de andre medlemmene som deler samme settet med antakelser. Medlemmer uten felles tankekart kan føle seg ukomfortable og ikke minst sårbare i situasjoner hvor de ikke forstår hva som skjer, misoppfatter eller feiltolker handlingene til de andre (Bushe, 2011; Douglas, 1986).

Grunnleggende antakelser gir medlemmer en følelse av identitet og definerer i stor grad verdiene som åpner for selvtilit (Hatch & Schultz, 2004). Medlemmer kan identifisere seg som en ansatt av organisasjonen de tilhører. «*Kulturer forteller medlemmene sine hvem de*

er, hvordan de skal oppføre seg mot hverandre og hvordan de skal ha det bra med seg selv» (Schein & Schein, 2016, s. 60). Det er viktig at man tar disse funksjonene på alvor og ser hvorfor det å endre kultur kan være angstprovoserende.

Ved siden av grunnleggende antakelser finner man også ubevisste antakelser. Ut ifra tidligere erfaring og utdanning har man forventninger knyttet til andres oppførsel. For eksempel antar vi at den nye spilleren på laget er lat og ikke jobber hardt nok. Hvis vi da ser personen i en tilsynelatende enkel øvelse, tolker vi oppførselen hans som at han ikke jobber, fremfor at det han gjør er en viktig øvelse. Vi oppfatter fravær fra trening som at personen har tatt fri, fremfor at han trener hjemmefra (Schein & Schein, 2016). Hvis dette ikke er personlige antakelser, men en del av kulturen i organisasjonen vil det diskuteres hva som bør gjøres med «late arbeidstakere» og dermed innføre strenge kontroller for å være sikre på at medlemmene arbeider. Arbeidstakere som spør om å få jobbe hjemmefra vil få forespørselen avslått fordi arbeidsgiver regner med at de kun vil være hjemme for å slappe av (Bailyn, 1992; Perin, 1991).

2.3 Kulturens vekst

Kultur blir utviklet i felleskap. Barn og unge tilegner seg ulike kulturer gjennom oppdragelse og sosialisering, mens voksne tilegner seg kultur fra samfunnet ellers, som f.eks. deres arbeidsplass. Kulturene man lever i regnes som en selvfølge og man kan derfor glemme at de endres over tid (Aagre, 2000, s. 83). Endring i kulturer skjer over tid og kan ha stor eller mindre betydning avhengig av endringen som skjer. Individuelt for hver kultur er hvor raskt endringer skjer og hvordan de oppfattes av gruppemedlemmene. Kulturens vekst deles inn i fire kategorier.

I dannelsen av nye organisasjoner og grupper skapes det også nye kulturer. Når en organisasjon eller en gruppe har etablert felles tro, verdier, normer og grunnleggende antakelser, vil lederen/treneren ha en viktig rolle for å opprettholde og konsolidere den nyetablerte kulturen. Det er lederen som i utgangspunktet definerer kulturens grunnleggende verdier, mens det er kulturens medlemmer som definerer hvilke egenskaper de forventer fra ledelsen (Schein & Schein, 2016). Til syvende og sist skaleres kultur ned til kjennetegn ved en gruppe, akkurat som personlighetstrekk og karakter er kjennetegnene

ved et individ. På lik linje som personlighetsteorier er relevante for å forstå mennesket, er gruppedynamikkteorier og modeller relevante for å forstå kultur (Bennis & Shepard, 1956; Tuckman, 1965).

2.3.1 Kulturvekstens fire kategorier

2.3.1.1 *Forming*

Når man skal finne løsningen på et problem, møtes kulturens medlemmer for å diskutere de ulike mulighetene. Gruppens nye medlemmer møter automatisk spørsmål rundt deres rolle, identitet, autoritet, innflytelse og intimitet. Disse spørsmålene opptar nye medlemmer uansett hvor strukturert gruppen er, og uansett hvor nøye innkaller har tildelt roller og angitt normer (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965).

2.3.1.2 *Løse hvem vil som ha autoritet og innflytelse*

I det gruppen utvikler nye identiteter, roller, innflytelse og relasjoner vil gruppemedlemmer eksplisitt eller implisitt konfrontere og teste hverandre. Ved spørsmål om autoritet og innflytelsen rettet mot ledelsen, vil en slik testingen av gruppemedlemmer være uunngåelig. Noen gruppemedlemmer har større behov for å påvirke hvorvidt de er lederen eller ikke. Etter hvert tvinger gruppen frem en avgjørelse på hvem som skal lede gruppen, og hvilket nivå medlemmenes innflytelse skal ligge på. Når denne avgjørelsen er tatt vil det være naturlig for gruppemedlemmene å føle seg lettet. Gruppen og dens medlemmer har nå fordelt roller og innflytelse, og kan returnere til det vanlige arbeidet (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965).

I utdelingen av roller, identiteter, innflytelse og relasjoner skapes det en illusjon om at alle medlemmer liker hverandre (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965). I konkurranse mot andre grupper vil gruppemedlemmene oppleve press fra hverandre. I slike situasjonene vil man se at ikke alle medlemmer liker hverandre. Noen medlemmer blir mer aktive, mens andre trekker seg tilbake. Dette avslører en kultur med et statussystem, hvor medlemmer som bidrar aktivt betyr mer for gruppen (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965). I idrettskontekst kan slike situasjoner oppstå når spillere tar dårlige valg i angrep og forsvar. Medspillere kan bli oppgitte av gjentatte feil.

Dette kan føre til situasjoner hvor spillere verbalt irettesetter hverandre. Det vil da bli tydelig hvem som står frem, tar ansvar og gir beskjed, og hvilke medlemmer som trekker seg tilbake.

2.3.1.3 Løse hvem og hvordan skal det styres

På dette nivået har gruppen akseptert at grupped medlemmene er forskjellige. På håndballbanen vil det være noen som arbeider mer og tar mer ansvar, mens andre arbeider mindre, og er ikke like opptatt av hvem som bestemmer.

Selv om dette ikke har blitt uttrykt verbalt direkte foran gruppen, er gruppen allikevel underforstått med at det er slik. Noen medlemmer kan komme til å si: *«hvorfor hører vi aldri på hva Anders har og si»* eller *«vi kjører på slik, det ser ut som om Guri har den rette løsningen»*. I en åpen gruppe kan man til og med oppfordre gruppen til å la noen andre ta ansvaret. I gitte situasjoner har noen medlemmer bedre kompetanse enn andre (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965).

Hvilket forholds nivå gruppen vil operere på avgjør hvem som skal styre og hvordan gruppen skal gripe fatt i oppgaven. Om gruppen er oppgavefokuserende og effektive vil de arbeide uten å tenke på hvem som leder gruppen. Dersom gruppen har et ønske om å bli bedre kjent med hverandre vil lederansvaret fordeles rundt i gruppen (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965).

Lederen av en gruppe står i en viktig posisjon for gruppens suksess. En av flere viktige oppgaver er å påpeke at alle medlemmene i gruppen er forskjellige, med ulike talenter og behov. I en gruppe vil det være mange mennesker med ulike interesser, meninger og holdninger. En gruppes styrke kan for eksempel ligge i dens variasjon og mangfold, snarere enn homogeniteten. Med en stor variasjon og et stort mangfold vil man kunne oppfatte og håndtere problemer på ulike måter, uten at den ene måten er mer riktig enn den andre. Denne tankegangen gjør det mulig å erstatte illusjonen om at «alle liker alle». For mange grupped medlemmer med forskjellige meninger og bakgrunner, vil det være naturlig at man kommer bedre overens med enkelte. Selv om ikke alle kommer like godt overens, er det

viktig at medlemmene har oppfatning og forstår, akseptere, respekterer og setter pris på hverandre (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965).

2.3.1.4 Oppgavegjennomføring

Det er ikke før gruppen er kommet til nivået for oppgavegjennomføring, at gruppen virkelig kan bruke sine ressurser til å løse det eventuelle problemene de møter. De fleste grupper sitter fast allerede på forming og løysing av hvem som vil ha autoritet og innflytelse.

Gruppemedlemmene kan nå vurdere egen makt og innflytelse, samt at de opprettholder illusjonen av at alle liker alle. Det fører til mer fokus på oppgaveløsningen og færre ineffektive medlemmer (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965).

Gruppens leder må sørge for en felles forståelse om hva oppgaven er og hvordan man skal håndtere den best mulig. Dette innebærer problemløsningsmetoder, beslutningsprosesser, og vurderingsmetoder gruppen skal bruke for å følge gruppens fremdrift (Bennis & Shepard, 1956; Schein & Schein, 2016; Tuckman, 1965).

2.4 Prestasjonskultur

Prestasjonskultur er et begrep som brer om seg i mange ulike praksisfelt som i idrett, næringsliv og kultur. Mange suksesshistorier stammer fra prestasjonskulturer, og det finnes en rekke oppskrifter for hvordan man kan bygge opp og utvikle en slik kultur. Forskingen på dette feltet er fremdeles helt i startfasen (Andersen, 2021).

En rekke empiriske studier gjennomført setter et tydelig fokus på idrettsledernes utforming og formidling av visjoner. Og hvilke tiltak og prosesser som kan ha betydning for utvikling av prestasjonskulturer (Cruickshank & Collins, 2012b; Cruickshank, Collins & Minten, 2014; Larsen, Alfermann, Henriksen & Christensen, 2013).

Toppidretten er kompleks og er preget av mange krav og forventninger fra ulike interessenter som en leder må håndtere (Arnold, Fletcher & Molyneux, 2012; Cruickshank & Collins, 2012a, b, 2015; Fletcher & Arnold, 2011). Begrepet flerretningsledelse ble dermed introdusert av Cruickshank og Collins (2012b). For å lykkes med å utvikle en

prestasjonskultur må ledere i en toppidrettskontekst ha blikket rettet mot interne så vel som eksterne interessenter, og ofte samtidig.

Ettersom begrepet prestasjonskultur brer seg i mange ulike felt, vil også definisjonene variere noe. Cruickshank og Collins (2012b) har utviklet en egen definisjon på fenomenet. De definerer prestasjonskultur på følgende måte:

«High-performing cultures prevail when the shared perception and action of elite team environment members (a) support sustained optimal performance; (b) persist across time in the face of variable result (i.e., profits, losses, ties) and most importantly (c) leads to consistent high performance» (Cruickshank & Collins, 2012b, s. 340).

Ifølge Cruickshank og Collins (2012b) kjennetegnes prestasjonskultur ved at medlemmene støtter hverandre for å prestere best mulig. Den felles støtten skjer selv om resultatene varierer, og til tross for at medlemmene er ulike, har en ulik bakgrunn, representerer ulike generasjoner og har ulike individuelle mål. Mye av den allerede eksisterende forskningen ser på endringsprosesser. Den ser på sportsdirektører og deres evne til å forankre visjoner, samtidig som den spres internt og eksternt. Forankring av visjoner er et av de viktigste stegene med å fremme en prestasjonskultur (Cruickshank & Collins, 2012a, b; Cruickshank, Collins & Minten, 2015; Fletcher & Wagstaff, 2009). Toppidrettens mange komplekse variabler er en av grunnene til flerretningsledelse er en viktig bidragsyter til suksess (Cruickshank & Collins, 2012b).

2.4.1 Organisasjonskultur

Eksisterende forskning behandler prestasjonskultur som noe som er felles og delt (McDougall, Nesti, Richardson & Littlewood, 2017; McDougall, Ronkainen, Richardson, Littlewood & Nesti, 2020; C. R. Wagstaff & Burton-Wylie, 2018). Da trekkes spesielt de felles delte verdiene, praksiser og forventinger frem. Disse og lignende elementer gjør at kultur fremstår som en variabel som kan styres og endres, og dermed også kontrolleres. Man har lenge vært opptatt av å skille kulturbegrepet fra et variabel- og metaforperspektiv, spesielt innen organisasjonskulturforskningen (Smircich, 2017).

I de siste tiår har forskere i idrettspsykologi bidratt til en økende mengde forskning som undersøker organisasjonslivet i idretten. Studier av blant annet C. Wagstaff, Fletcher og Hanton (2012, 2016) viste frem betydningen og nytten av organisasjonspsykologi i idrett. I tillegg til utviklingen innen organisasjonsidrettspsykologi har man også sett forskning preget av kulturell vending, der flere forskere retter oppmerksomhet mot kulturell idrettspsykologi.

I et forsøk på å kategorisere fremtidig forskning i dette feltet har Wagstaff med medarbeidere frontet en ny organiseringsstruktur for forskning innen organisasjonspsykologi og idrett. Ut fra fire komplementære områder skal forskningen kategoriseres under: følelser og holdninger, stress og velvære, organisatorisk atferd og miljøer (Arnold, Fletcher & Daniels, 2013; Arthur, Wagstaff & Hardy, 2016; C. Wagstaff et al., 2012). Hovedgrunnen til forsøket på kategoriseringen av kulturell idrettspsykologi er i følge McGannon og Smith (2015, s. 79) «..fordi kultur former hvordan vi tenker, føler og oppfører oss; vi kan ikke gå utenfor kulturen, og dersom vi ignorerer den ville det vært å gå glipp av en nøkkelårsak som former folks identitet og liv». Forskere på kultur og idrett vil være mer frigjørende og kan med det, belyse flere former for kunnskap og forståelse.

2.4.2 Tidligere forskning

Rugbylaget All Blacks fra New Zealand er kjent for sin vedvarende lagsuksess mellom 1950 og 2010. Med et 75% suksessforhold på seier har New Zealands landslag lenge vært et av de beste. De er også kjent for dere kjerneverdier og kultur. I 2013 gjennomførte Johnson, Martin, Palmer, Watson og Ramsey (2013) 20 dybdeintervjuet på lagets nåværende og tidligere trenere og lagkapteiner. Resultatene gav en kultur som viste stor stolthet til lagets kulturarv og over å vinne. Enda var kulturen opptatt av innovasjon og endring i spillet. Deltakernes vilje til å innovere, tilpasse seg og lære var dypt forankret i verdiene og kjerneantakelsene.

Videre undersøkte Cole og Martin (2018) kulturen i New Zealands 2014 ITM Cup-mesterne, Manawatu Turbos. Basert på Edgar Scheins tre-nivå teoretiske modell for kultur, viste studien at lagets formelle annerkjennelse av kultur var svært viktig for lagets suksess. Det var viktig at spillere godtok og respekterte kulturen for slik den var, og det den tilførte laget. Videre var etablering og forsterkning av kjerneverdier gjennom relevante temaer som

trekker inn disse verdiene gjennom formelle og uformelle ritualer, med innflytelse av spillerne selv, viktig. En flat organisasjonsstruktur har bidratt til å legge til rette for et passende miljø for at den kollektive ledelsen skal kunne blomstre. Skal man lykkes som idrettslag er det viktig at man anerkjenner kultur som en kjernekomponent for suksess. Som kjernekomponent er kulturen viktig for spillernes prestasjon og trivsel. Står spillerne i en kultur som ikke fremmer prestasjon og resultater, kan en kulturendring være nødvendig. Som lagleder og trener bør gjeldende kultur alltid være likest mulig ønsket kultur (Cole & Martin, 2018).

I en helhetlig tilnærming undersøkte Larsen et al. (2013) kulturen til mannlige fotballspillere i en dansk fotballklubb. Klubben er kjent for å utvikle juniorspillere til å bli fotballspillere på toppnivå. De fant en sterk, åpen, uformell og sammenhengende kultur med flere artefakter. Bilder av gamle klubbegender og store trofeyhyller som var synlige i haller, kafeteria og møterom. Ønskede atferder og verdier var printet ut på papir og hengt opp i garderober. Klubblagets kultur fremmet en helhetlig utvikling av utøverne. Klubbens helhetlige tilnærming innebar karakterutvikling vel så mye av banen som på. Profesjonalitet utenfor treningstider, en sterk familiefølelse og evnen til å jobbe hardt var sentralt i kulturen (Larsen et al., 2013).

Henriksen med kollegaer har studert miljøfaktorer som påvirker suksess i prestasjonskulturer. De undersøkte en individuell seilergruppe, et svensk friidrettslag og et norsk kajakkmiljø (Henriksen, Stambulova & Roessler, 2010a, b, 2011). Et av flere kulturelle kjennetegn fra undersøkelsene viste at man kunne oppnå enestående resultater og kvalitet selv med fokus på åpen kunnskapsdeling og samarbeid. Det viste seg at utøverne ble bedre i lag om informasjon ble delt åpent. I kulturene ble det også lagt vekt på et sterkt team orientering hvor inkludering ble kraftig vektlagt. Videre var det også et stort fokus på utvikling, og i forhold til prestasjon ble utviklingsperspektivet høyere verdsatt.

Henriksen, Larsen og Christensen (2014) undersøkte mangelen på forbilder og suksess i en dansk golfklubb. Studien så om klubben vektla de samme faktorer som vellykkede miljøer. Resultatene av undersøkelsen la frem et golfmiljø med manglende støtte i treningsgrupper og som hadde få, om noen, rollemodeller. Golfmiljøet hadde få artefakter, manglet tro og

verdier og hadde heller ikke en felles forståelse for hvordan miljøet skulle være. Trenerne og utøvere kom for sent til trening, styrke- og utholdenhetstrening ble overlatt til utøverne, samtidig som treningene manglet struktur. Utøvere som ikke etterstrebet kvalitet eller uttrykte en lyst til utvikling, ble heller ikke ilagt sanksjoner. Dette resulterte i begrenset utvikling og gav heller ingen kultur for utvikling og prestasjon.

Andre studier har fokusert mer på prosessen av kulturendring. Frontiera (2010) sin kvalitative studie ser organisasjoner hvor lederne har lyktes med å bringe organisasjonen gjennom en kulturendring i profesjonell idrett. Seks eiere eller daglige ledere fra NBA, MLB og NFL ble med i undersøkelsen. I studien til Frontiera (2010) kom det frem at alle deltakerne av organisasjonen var klar over kjennetegnene på en dysfunksjonell kultur, som for eksempel, dårlige fasiliteter og negative verdier. Utøverne hadde blitt vant til middelmådighet, da de ikke lengre krevde gode resultater av hverandre. I oppbyggingen av ny kultur kommuniserte lederne en tydelig ønsket atferd igjennom visjon, verdier og eksplisitt kommunikasjon. Lederne satte eksempel på hvilke holdninger de ønsket, og ble enda flinkere til å daglig flytte oppmerksomheten over på detaljer og det å gjøre fysiske forbedringer av miljøet. Den nye kulturen ble bygd på nye suksesser og vendepunkter organisasjonens deltakere opplevde sammen. Dette førte til en siste kulturendring hvor «vår måte» ble innført. Kulturskiftet ble et faktum og organisasjonen ble flinkere til å verdsette mennesker, ta bedre organisatoriske beslutninger og en evne til å være nytenkende (Frontiera, 2010).

2.5 Garderobekultur

Idrett har tidligere blitt betraktet som en arena for innlæring av maskuline verdier, ritualer og relasjoner (Messner, 1995). Med den moderne sporten oppsto det et frirom som ga spillere muligheten for fysisk og kroppslig samvær som maskuliniteten tradisjonelt har reservert seg mot, som for eksempel når menn klemmer og kysser med hverandre etter målskåringer eller seire (N. Elias, 1939; Norbert Elias & Dunning, 1986; Hjelseth & Tjønndal, 2016). I garderoben erfarer spillerne nærværet av hverandres kropp, samtidig som det er viktig at man stadig utvikler og vedlikeholder kameratskap til hverandre.

«Garderobekultur er, slik vi skal forstå begrepet her, ikke geografisk avgrenset til selve garderoben, men til de situasjoner hvor en gruppe spillere utgjør et lag som skal prestere på trening eller i kamp, og hvor andres innsyn er blokkert eller sterkt begrenset» (Hjelseth & Tjønndal, 2016, s. 81). Garderobekulturen vil med det både kunne inkludere felles reiser, sosiale sammenkomster med laget mye av det som skjer på treningsfeltet.

«Garderoben» presenterer gruppens private fellesskap, og ikke det som vises i det «offentlige rom». Her skifter man i konkret og metaforisk forstand. Konkret handler det om å skifte tøy, samtidig som man metaforisk trer ut av de hverdagslige klærne og over til tøy som representerer et fellesskap. Likt tøy gir en homogen gruppe, som kan gi økt følelse av samhold (Fundberg, 2003). Laget Fundberg (2003) drev feltarbeid med, mistet en liten periode tilgang på garderobe. Lagets trenere fremstilte dette som et stort savn, da spillerne mistet en viktig sosial dimensjon. Dette gjenspeiler en av garderobens mange funksjoner.

2.5.1 Språkbruk i garderobekulturen

Et av kulturens viktigste element er språk. Det kan defineres som et abstrakt system av symboler. Schiefloe (1999) uttalte følgende: «*Språket omfatter tale, skrift, og andre tegn og symboler som menneskene i samfunnet anvender for å formidle budskaper og å kommuniseres seg imellom*». Språk er dermed helt nødvendig for å kunne drive noen som helst form for kommunikasjon. Det gjør at vi kan etablere og vedlikeholde relasjoner mellom mennesker, noe som er helt nødvendig for å danne og opprettholde et samfunn.

«*Språk gjør det mulig å orientere seg i forhold til fortida, fordi det kan brukes til å ta vare på og overlevere erfaringer i muntlig og skriftlig form*» (Schiefloe, 1999, s. 9). Språket gjør at vi kan ta vare på, og videreføre historier fra fortiden. Vi tilegner oss kunnskap om ting og forhold vi selv ikke har iaktatt eller opplevd. I et samfunn er det noen praktiske ferdigheter som er helt nødvendige. Noen av disse kan man tilegne seg ved imitasjon, og dermed uten bruk av språk. De aller fleste kunnskaper kan kun overleveres språklig, som for eksempel juridisk system, medisinsk virksomhet og vitenskapelig arbeid.

Ikke alle behersker språk like godt. De med språkvansker vil få problemer med å fungere i et samfunn på lik linje som alle andre. Språk binder medlemmer av et samfunn sammen og

bidrar til en følelse av økt tilhørighet og identitet. Forandring og utvikling av språkbruk kan indikere at tankemønster og resonnementer endres. I garderoben til et prestasjonslag kan språkbruken være preget av optimisme og positivitet i starten av sesongen. Utover i sesongen kan det skje en endring og utvikling på språkbruken, som igjen indikerer endret tankemønster og resonnement. Optimismen og positiviteten kan da ha endret seg til negativitet og pessimisme. Bestemte ord og uttrykk former oppfatninger om sammenhenger og virkemidler (Schiefløe, 1999).

Den sosiale diskursen på trening inneholder historier om hva som har skjedd de siste dagene og hva den enkelte har opplevd. Store deler av historiene som blir fortalt inneholder skildringer av damer, og både det mannlige og kvinnelige kjønnsorgan. Historiene fortelles som regel i et stemmevolum som gir en indikasjon på at den er innrettet mot alle (Hjelseth & Tjønndal, 2016). Det gjør også at mange av gruppens medlemmer hører etter på hva som blir fortalt. Den normale reaksjonsformen på historier er latter, dersom den er dempet eller usikker vil historien oppleves som tvetydig. Historiene, vitsene og latteren som følger kan tolkes som en måte spillerne bruker for å ufarliggjøre visse situasjoner.

I garderobekulturen dannes det en intim sone som etableres i det spillerne er ute av synet fra resten av samfunnet, her kan de omtale jenter og utforme en maskulin diskurs som ikke ville vært sosialt akseptert utenfor rommet (Fundberg, 2003). Den sosiale diskursen foregår kun når gruppen er skjermet fra andre og vil som regel være annerledes dersom gruppen er i sosiale settinger blant andre ikke-tilhørende.

Garderobekulturer kan være brutale for de spillerne som er helt nye på laget. Kulturen er et sosialt fellesskap som er inkluderende for spillere på laget. Historiene ironiserer og presser grensen på hvordan man kan omtale det feminine kjønn. Selv om kulturen regnes som nær frittalende, er den ikke skapt for å kritisere og prate nedlatende om lagkamerater, motspillere eller andre (Fundberg, 2003).

Garderoben er et viktig sted for spillerne. Ikke bare får de skiftet klær og gjort seg klar til trening, men de utvikler også en kollektiv mentalitet som de tar med seg inn i trening og kamp. Den kollektive mentaliteten er en viktig del av å skape et lag hvor spillerne sloss for

hverandre. Spillerne vil med en slik mentalitet kjempe enda hardere på trening og vil også stå opp for hverandre i kamp når det trengs. Denne ortodokse maskuliniteten kan være et bakteppe for det mulige faktum at svært få fotballspillere står frem som homofile (Hjelseth & Tjønndal, 2016).

2.5.2 Maskulinitet og intimitet

Anderson (2010) trekker frem begrepene ortodoks og inkluderende maskulinitet som to arketyper å regne med i garderoben. De bygger på en antakelse om en maskulinitet i endring. Den ortodokse maskulinitet, regnes som konservativ da den forbindes med den tradisjonelle garderobekulturen hvor homofobi og det motsatte av mykhet var «riktig». Den mannlige ortodokse maskuliniteten uttrykkes ved å devaluere kvinner, femininitet og homofile (Anderson, 2005). Anderson (2010) påpeker allikevel at denne formen for maskulinitet ikke lenger er hegemonisk. Den sameksistere med inkluderende maskulinitet, som åpner for toleranse ovenfor homofili og åpen emosjonell intimitet (Anderson, 2011). Utøvere som identifiserer seg med inkluderende maskulinitet tar i stor grad avstand til den tradisjonelle ortodokse maskulinitet gjennom en væremåte som er lang mindre homofobisk og anti-feministisk (Anderson, 2005; Hjelseth & Tjønndal, 2016).

Homofobe diskurser kan likevel opprettholdes og videreføres i en dominerende inkluderende maskulinitet, men dette vil da skje uten at diskursen har til hensikt å hetse homofile eller det kvinnelige kjønn (Anderson, 2010). Den tradisjonelle ortodokse maskuliniteten er interessant, da også nye grupper, intuitivt viderefører noen av dens uttrykksformer. Selv om noen av uttrykksformene videreføres kan det tenkes at det skjer med en atskillig ironisk distanse (Langeland, 2011). «*Selv om både språk og praksisformer bygger på ortodoks maskulinitet, kan det like mye være en lek med alternative identiteter på et felt som assosieres med en tradisjonell mansrolle*» (Hjelseth & Tjønndal, 2016, s. 84). Utøvere kan spøke med tradisjonelle fordommer og tre inn i en ortodoks maskulinitet som et forsøk på humor for å lette på stemningen i garderoben, uten at det klassifiseres som en ortodoks kultur.

2.5.3 Den tradisjonelle garderobekulturen

Hjelseth og Tjønnal (2016) sin analyse tar i bruk beskrivelser av garderobekulturer for å studere forskjellene på kulturene fra tiden rundt 1980, årtusenskiftet og til 2015. Mellom disse to periodene har flere idretter gjennomgått store endringer for å bli mer tilskuer- og tv-vennlig. Moderniseringsprosessen gjorde at spillet i håndball gikk fortere, og kampene fikk dermed mer mål. I fotballen har videodømming blitt tatt i bruk, mens sko og baller har blitt optimalisert.

Garderobekulturen til Liverpool FC blir beskrevet i Hjelseth og Tjønnal (2016) analyse som en kultur med sterke kjennetegn av indre samhold og kollektiv lagånd. Dette samholdet forutsatte at hver spiller utviklet fortrolighet med kulturen, de som ikke klarte det hadde mindre sjanser til å bli værende i gruppen og klubben. Tidligere spiller og manager for LFC, Kenny Dalglish, forteller at garderobekulturen var sterkt preget av guttete påfunn og mer eller mindre vennskapelig mobbing. Vennskapelig mobbing, også kalt «banter» var påfunn utøverne gjorde for å lette på stemningen og for å ha det morsomt. Formålet med en slik erting var å korrigere avvikende atferd, og styrke den kollektive lagånden.

“It was character-building, and this was how Liverpool forged a formidable collective spirit, holding us together in difficult times. This was why we won. We teased each other off the pitch and fought for each other on it. (...) There was method in the mockery. And trophies» (Dalglish, 2010, s. 101).

I garderoben til toppidrettsutøvere forekommer det naturligvis nedsettende kommentarer om utenforstående, da gjerne spesielt motstandernes spillere (Boxer & Cortés-Conde, 1997; Dalglish, 2010; Hjelseth & Tjønnal, 2016). Kommentarene kan variere fra motstandernes prestasjoner og personlighet til utseende. Spøker, erting og vennskapelig mobbing er i følge Boxer og Cortés-Conde (1997) som regel rettet mot en eller flere tilstedeværende/fraværende utøver, eller til en som ikke tilhører gruppen. Det er spesielt den siste formen for samtale som har stor betydning for å være sammenbindende, slik at gruppen styrkes av å ha klart definerte grupper.

«*Ertning av tilstedeværende i gruppen kan potensielt virke ekskluderende*» (Hjelseth & Tjønndal, 2016). Kulturen Dalglish beskriver har klare fellestrekk til en rekke felleskap, hvor de eldste på laget strukturer sosialiseringen av nye gruppe-medlemmer gjennom ritualer. Ritualene regnes som hjelpemiddel for å innlemme nykommerne i fellesskapet, men ritualene kan oppfattes som både utfordrende og ydmykende for de som skal gjennomføre dem. Garderobekulturen skulle integrere nye spillere gjennom disiplinering og raskt identifisere og korrigere avvikende atferd og praksiser (Hjelseth & Tjønndal, 2016). Lagånden ble gjennom en slik praksis styrket. Spillerne som kom seg gjennom integreringen tilhørte nå spillergrupper og deres kultur. For spillere som ikke klarte tilpasse seg kulturen, kunne en slik integrering virke truende og nærmest karriereendene.

I garderobekulturen til Dalglish og Liverpool FC ser det ut til at omgangstonen var preget av kameratskap fremfor vennskap. Garderobemiljøet fremstår ikke fortrolig, men som en felles arena for spillere hvor fellesskapet ble utviklet og bekreftet gjennom sofistikerte koder, kameratslig mobbing og ertning. Det er få, om noen minner av fortrolige samtalen i Dalglish minner fra garderoben (Anderson, 2010; Eng, 2002). Når spillergruppen reiser på treningsleir eller treningskamp og bor sammen på dobbeltrom, vil derimot settingen være annerledes. Her var spillerne mer private og åpne mot hverandre i sine dialoger.

3.0 Metode

3.1 Bakgrunn for valg av metode

Hensikten med dette prosjektet var å undersøke om garderobekultur har betydning for håndballags prestasjoner. For å få svare på problemstillingen, ble fem håndballspillere intervjuet om deres opplevelser av å være del av en garderobekultur. Derfor ble det valgt en kvalitativ tilnærming og semi-strukturerte intervju for å samle inn data. Kvalitativ metode har som målsetting å se på kvaliteter og utforske meningsinnholdet ved spesifikke sosiale og kulturelle fenomener. Det er viktig at de involverte opplever det selv innenfor den naturlige sammenhengen (Krumsvik, 2013; Malterud, 2011). I følge Malterud (2011) kan kvalitative metoder lede til forskning på felt hvor det tidligere har blitt gjort lite forskning, noe som gjør metoden egnet for forskning som vil belyse nye spørsmål og temaer.

Ved en kvalitativ tilnærming blir det satt søkelys på det bestemte fenomenet som skal studeres (Krumsvik, 2013), som i dette tilfellet er garderobekultur blant håndballspillere. Den innsamlede dataen vil dermed være lettere å analysere, ettersom en kun har sett på det fenomenet som er relevant for oppgaven.

I den foreliggende oppgaven ble det gjennomført semi-strukturerte individuelle intervju. Dette betyr at spørsmålene var planlagt på forhånd i form av en intervjuguide, men det var åpent for å stille oppfølgingsspørsmål dersom en var usikker på svarene til respondenten (Thagaard, 2009). Individuelle intervjuet ble tatt i bruk ettersom det var interesse i det enkelte individets erfaringer (Jacobsen, 2018). Ved bruk av denne typen intervju får alle deltakerne svart på de samme spørsmålene slik at en enklere kan sammenligne svarene deres i etterkant.

3.2 Utvalg

Det viktigste når en skal finne respondenter er at personene er relevante for feltet en forsker på. Det må derfor gjøres et bevisst utvalg for å finne personer som kan bidra til å svare på oppgavens problemstilling (Jacobsen, 2018). Det er også viktig at utvalget tas på en slik måte at en får tilstrekkelig med rikt og variert materiale om fenomenet en forsker på (Malterud, 2011). I denne studien var det derfor interessant å velge spillere fra forskjellige klubber, for å

se om det var forskjeller i opplevelsene av garderobekulturene. I følge Malterud (2011) er det utvalget som bestemmer hva en har grunnlag for å uttrykke seg om, noe som ville bety at om en kun intervjuet spillere fra en klubb, ville en kun hatt innsikt i en type garderobekultur. Videre uttrykker Malterud (2011) at det er viktig med en utvalgsstrategi som sikrer at materialet inneholder data om det fenomenet en forsker på, samt kan gi grunnlag for overveielser om gyldighet og overførbarhet. Når man anvender et strategisk utvalg av respondenter, vil det si at man i forkant har bestemt seg for hvilken målgruppe som skal delta for å samle inn data til studien (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2019).

Respondentene som har deltatt i dette prosjektet, ble valgt ut etter de inklusjonskriterier (se 3.2.2 Inklusjon og eksklusjonskriterier som ble satt for å få besvart problemstillingen.

3.2.1 Valg av respondenter

Ettersom kvalitativ metode krever mye tid både før, under og etter intervjuene, er det begrenset hvor mange det er mulig å forske på i et slikt prosjekt. Jacobsen (2018) uttrykket at en øvre ramme på 20 personer er nok. På grunn av oppgavens omfang ble det besluttet at det skulle intervjues totalt fem spillere. På denne måten kunne jeg som intervjuer bruke lenger tid på hver utøver for å få en god forståelse av hver enkelt persons opplevelse av garderobekulturen.

3.2.2 Inklusjon og eksklusjonskriterier

Det viktigste inklusjonskriteriet var at utøverne spilte i en av de to øverste divisjonene for håndball i Norge. Det var ikke satt noe eksklusjonskriterier om hvor lenge utøverne hadde spilt i disse divisjonene, ettersom utøverne høyst sannsynlig uansett har spilt håndball i flere år og derfor vært en del av garderobekulturer i flere år.

3.3 Innsamling av data

3.3.1 Semi-strukturerte individuelle intervju

For å samle inn materiale ble det bestemt å bruke semi-strukturerte individuelle intervju. Denne metoden for datainnsamling kan være tidskrevende, ettersom en skal utvikle en intervjuguide, avtale tid og sted, gjennomføre intervjuene, og i etterkant gjennomgå intervjuene. Ved å ta i bruk individuelle intervjuer får man frem enkeltindividets syn og

meninger om den utvalgte tematikken (Jacobsen, 2018), noe som kan være spesielt gunstig om man forsker på litt sensitiv tematikk.

Ved bruk av en intervjuguide med korte og åpne spørsmål, gir det mulighet for at utøverne får uttrykke sine meninger og tanker i størst mulig grad. Ettersom intervjuer er en del av dette miljøet selv, ble spørsmålene basert på egne erfaringer og på funn gjort i lignende forskning på det samme feltet.

3.3.2 Utvikling av intervjuguide

For å holde intervjuene ryddige og være sikker på at alle respondentene fikk de samme spørsmålene, ble det laget en intervjuguide (se vedlegg 1) Intervjuguiden ble utviklet i samråd med veileder for å være sikker på at spørsmålene var forståelige og relevante nok for oppgaven. Det var viktig at spørsmålene var korte og lett forståelige, men også at de var åpne for at respondentene kunne komme med utdypende svar (Kvale & Brinkmann, 2015). Intervjuguiden besto av seks innledende spørsmål og 11 hovedspørsmål. Hvert hovedspørsmål inneholdt nøkkelord, samt hjelpespørsmål, som skulle være til hjelp for både meg og respondentene underveis i intervjuene. Intervjuguiden hjalp meg med å holde meg til de fastsatte spørsmålene som var planlagt på forhånd. På denne måten ble det også lettere å stille spørsmål til det som ble fortalt underveis, samtidig som jeg klarte å holde meg til det jeg hadde planlagt i intervjuguiden.

Thagaard (2009) skriver at det kvalitative forskningsintervjuet skal være som en samtale mellom forsker og intervjuperson, der temaene forskeren ønsker å få svar på skal styre samtalen. Thagaard (2009) uttaler videre at det er flere måter å utføre intervjuet på, og at en semi-strukturert tilnærming er den mest brukte fremgangsmåten. Denne ble også valgt som intervjuform i dette prosjektet. Semi-strukturerte intervjuer vil si at man har planlagte spørsmål på forhånd, men lar seg spørre tilleggsspørsmål om man ønsker å få mer informasjon av respondenten (Thagaard, 2009). På denne måten fikk alle respondentene stilt de samme spørsmålene, samt jeg fikk stilt oppfølgingsspørsmål dersom noe var uklart.

Et meldeskjema med intervjuguiden ble sendt til Norsk senter for dataforskning (NSD), og når dette var godkjent ble det utført to pilotintervjuer. Pilotintervjuer er viktige å

gjennomføre for å se om spørsmålene er forståelige, om begrepene er tydelige, og om selve intervjustilen er passende (Krumsvik, 2013). Pilotintervjuene ble utført på en bekjent utøver som også spiller håndball i den norske eliteserien, og en studiekamerat. Når pilotintervjuene var gjennomført, ble det foretatt noen endringer i intervjuguiden: noen spørsmål ble endret på, mens noen ble fjernet og andre ble lagt til. Dette var fordi noen av spørsmålene ikke var konkrete nok, og svarene som kom ikke var spesielt relevant for problemstillingen. Når endringene var gjort, ble intervjuguiden igjen testet ut på en annen spiller og den samme studiekameraten. Denne gangen var pilotintervjuene bedre, og det var da tid for å kontakte trenerne til lagene som skulle intervjues.

Det ble bestemt at intervjuene skulle bli tatt opp med diktafon, slik at ingen informasjon skulle bli glemt. Kvale og Brinkmann (2015) uttrykker at dette er et av de mest brukte hjelpemidlene ved intervjuer. Ved bruk av diktafon kan man spole frem og tilbake i intervjuet for å være sikker på at sitatene blir korrekte og for å være sikker på at den oppfatningen man sitter igjen med stemmer overens med det som ble sagt i intervjuet.

3.4 Rekruttering av respondenter

Antallet ble valgt ut ifra oppgavens omfang, i tillegg til at det måtte tas hensyn til tid og ressurser en hadde til rådighet i studien. Trenerne til ulike klubber i distriktet ble kontaktet via telefon, hvor oppgavens formål og omfang ble presentert. Trenerne ble deretter spurt om å plukke ut en til to spillere fra lagene som kunne tenke seg å delta i prosjektet. Når det var klargjort hvilke utøvere som skulle være med, sendte trenerne over kontaktinformasjon til de aktuelle utøverne. Det ble så sendt ut et informert samtykkeskjema på e-post til hver enkelt utøver. Det var viktig at alle utøverne hadde lest igjennom og signert det informerte samtykkeskjemaet før intervjuene ble gjennomført. På denne måten hadde respondentene informasjon om hva de skulle bli med på, samt hvordan denne informasjonen kom til å bli brukt.

3.5 Gjennomføring av intervju

Som Kvale og Brinkmann (2015) uttaler, er det viktig at respondentene føler seg komfortable og trygge, og intervjuene ble derfor utført et sted respondentene selv kunne velge. De fleste

intervjuene ble gjennomført i håndballhallen til hvert lag. Som intervjuer er det viktig å prøve å etablere god kontakt med respondentene ved å vise interesse, forståelse og respekt (Kvale & Brinkmann, 2015). Jacobsen (2018) legger vekt på at også tillit og det å lytte aktivt er viktige egenskaper hos en intervjuer. Etersom intervjuer selv er en del av dette håndballmiljøet, er det mulig for at det var lettere å skape tillit hos respondentene enn om det hadde vært en fremmed intervjuer. Samtidig kan det oppstå skepsis blant utøverne til å utlevere sensitiv informasjon, på grunn av frykt om hvordan informasjonen blir vinklet (Malterud, 2011)

Intervjuene startet ved at intervjuer presenterte seg selv og hva intervjuet skulle brukes til. Det ble også informert om at intervjuet kom til å bli tatt opp med diktafon, noe som også sto i samtykkeskjemaet. Videre ble det sagt at materialet kom til å bli transkribert, men at de selvfølgelig kom til å bli anonymisert i oppgave. Om ønskelig kunne det transkriberte materialet bli tilsendt på e-post. Underveis i intervjuene ble det stilt oppfølgingsspørsmål, dersom intervjuer var usikker på noen av svarene til respondentene. Et eksempel på oppfølgingsspørsmål kunne være: «Kan du utdype litt mer om den situasjonen?» Det var også viktig at intervjuer aktivt lyttet og underveis gjentok og bekreftet det respondenten sa, for å være sikker på at begge partene forsto hverandre. Varigheten på intervjuene var ca. 20 minutter.

Som nevnt ble det anvendt diktafon, og intervjuene ble transkribert fortløpende etter hvert intervju. Dette var for å kunne justere og forbedre spørsmålene, og intervjustilen, til neste intervju (Kvale & Brinkmann, 2015)

3.6 Dataanalyse

For å analysere det innsamlede datamaterialet, har det blitt brukt en tematisk analyse. Dette var allerede bestemt før dataen var innsamlet. Grunnen til dette var for å hjelpe å utforme intervjuguiden, hjelpe til underveis i intervjuprosessen, og også i transkribering prosessen (Kvale & Brinkmann, 2015). I følge Braun og Clarke (2006) er en tematisk analyse en metode som er fleksibel og relativ lett å utføre, også for forskere med lite eller ingen erfaring med kvalitativ forskning. En tematisk analyse er en metode som blir brukt for å identifisere, analysere og rapportere mønster i informasjon. En ser etter likhetstrekk og mønstre i den

totale innsamlede dataen. Et tema skal inneholde informasjon som er viktig og relatert til problemstillingen (Braun & Clarke, 2006). Dette vil i praksis si at man tar fellestrekk fra de forskjellige intervjuene og lager ulike temaer av dette. For eksempel var «språk og humor» et av temaene som gikk igjen hos alle respondentene, og ble derfor presentert som et av hovedfunnene i oppgaven.

I arbeidet med analysen av hele datamaterialet er det viktig å komme frem til et passelig antall temaer. Ved for mange temaer kan sammenligningsgrunnlaget bli lite oversiktlig, og dette kan gjøre at det blir vanskelig å fange opp de interessante variasjonene i datamaterialet (Thagaard, 2009). For få temaer kan derimot føre til at det blir lite variasjon i analysen. Derfor er det viktig å komme frem til et overkommelig antall temaer, der man kan få god oversikt over temaene samt variasjon. I denne oppgaven blir det presentert tre hovedtemaer, samt flere undertemaer.

Den tematiske analysen preges av at man beskriver eller fortolker innholdet i det empiriske materialet. Som oftest kombineres disse to aspektene. I startfasen starter man bredt og omfattende i grupper som senere slås sammen i grupper og bearbeides (Malterud, 2011). Dette krever at man som forsker studerer informasjonen om hvert tema fra alle respondentene i studien, som igjen vil gi en dypere forståelse av hvert tema (Thagaard, 2009).

Den tematiske analysen innebærer seks trinn, som opprinnelig kommer fra Braun og Clarke (2006). Videre vil jeg ta for meg hvordan jeg har jobbet med disse seks trinnene i analysen av materialet.

3.6.1 Bli kjent med datamaterialet

Hvert intervju ble transkribert inn i hvert sitt dokument. Hvert dokument ble lest igjennom flere ganger, der jeg markerte ut sitater som jeg følte gikk igjen hos de ulike respondentene og derfor kunne bli et tema. For hver gang jeg leste igjennom markerte jeg, noterte og skrev ned nøkkelord som var relevante for oppgaven. Temaene som gikk flest ganger igjen hos respondentene ble de som veide tyngst.

3.6.2 Lag liste over ulike aktuelle temaer

Etter å ha markert og notert på hvert dokument, ble det laget et tankekart hvor alle aktuelle temaer ble skrevet ned. På denne måten klarte jeg å se hvilke temaer som overlappet hverandre, og derfor kunne bli slått sammen til ett tema. Deretter sorterte jeg temaene i hver deres boks. I denne boksen skrev jeg også ned stikkord, sitater og hvilke respondenter som hadde mest å tilføye på det aktuelle temaet.

3.6.3 Let etter tema

Etter at flere hovedtemaer var funnet, ble undertemaer og sitater fra intervjuene sortert under disse. Det var veldig mange sitater som for eksempel inneholdt språk og humor, og derfor ble dette et av hovedtemaene i analysen. Samtidig var det flere undertemaer som kunne passe til de aktuelle hovedtemaene. Isteden for å ha fem undertemaer til et hovedtema, slo jeg heller sammen noen av disse undertemaene ettersom essensen i disse temaene var den samme.

3.6.3 Revidere

Etter jeg hadde fått en ryddig oversikt, gikk jeg nøye igjennom alle temaene for å dobbeltsjekke om de passet med dataen. I denne prosessen la jeg merke til av mange av sitatene passet til et annet tema enn hvor det opprinnelig var ført opp. Sitatene ble da flyttet til det temaet som passet best. Til slutt var den endelige listen over temaer og sitater ferdig, og jeg satt igjen med en oversiktlig liste av temaer som belyste det innsamlede datamaterialet.

3.6.5 Navngi temaene

Det er viktig at navnene på temaene fanger essensen av innholdet og gir leserne en pekepinn på hva temaet inneholder. Det var tre temaer som ble hovedtemaene. Det var disse temaene som ble trukket ut som de viktigste blant respondentene.

3.6.6 Ferdigstille analysen

Dette var en prosess hvor det ble gjort flere endringer. Det var mye frem og tilbake med hvilke overskrifter som passet best til de ulike hoved- og undertemaene. Det var også

vanskelig å velge ut hvilke sitater som fanget essensen best i det respondentene fortalte. Det var viktig at sitatene som ble brukt var de som representerte det flere hadde sagt, men det var også viktig å trekke frem de sitatene som skilte seg ut. Når analysen var ferdigstilt, og temaene var klare, var det klart for å begynne å se på resultat- og diskusjonsdelen

3.7 Metodologiske overveielser

I kvalitativ forskning står troverdighet sentralt og omfatter hele studien. Troverdighet sier noe om i hvilken grad forskeren har fått frem resultater som er pålitelige, overførbare og gyldige. Det er essensielt at forskningen er relevant i forhold til problemstillingen (Drageset & Ellingsen, 2010). Troverdigheten kan øke dersom man underveis i studien viser at man har prøvd å lete etter bevis for det motsatte. Om forskeren har vært lite oppmerksom og upresis i sin notering og analyse av dataene, kan dette være et risikomoment mot studiens troverdighet (Drageset & Ellingsen, 2010). Troverdigheten av studien kan styrkes om flere forskere diskuterer, tolker og samarbeider gjennom forskningsprosessen (Thagaard, 2009). I prosessen med å analysere dataen har også medstudenter kommet med konstruktive tilbakemeldinger. Dette ble gjort for å få forskjellige syn på materialet, slik at forsker ikke overanalyserer eller mistolker noe av informasjonen (Kvale & Brinkmann, 2015). På denne måten får forsker verifisert sin analyse og kan ut ifra det dra konklusjoner på riktig grunnlag. Det å legge fra seg det analyserte materialet en liten periode, for å så komme tilbake til det kan også gjøre at en ser på materialet med nye øyne. En tolker kanskje ting på en annen måte, eller legger merke til noe en ikke så forrige gang materialet ble analysert.

3.7.1 Validitet og reliabilitet

I forhold til validitet og reliabilitet omhandler det om en kan stole på den innsamlede dataen. For at den innsamlede dataen skal sees på som valid, er det viktig at man har målt det man ønsker å måle, og at det som er målt oppfattes som relevant for problemstillingen (Jacobsen, 2018). I den foreliggende oppgaven, er intervjuene gjennomført på respondenter som er relevante for oppgaven. Intervjuguiden består også av spørsmål som er relevante for å besvare problemstillingen. Disse spørsmålene har i tillegg blitt diskutert og godkjent av veileder, samt testet gjennom pilotintervjuer. I selve intervjuet var det også viktig å lytte aktivt og gjenta det som ble sagt for å være sikre på begge parter var enige i utsagnene. Det

ble også stilt oppfølgingsspørsmål dersom noe var uklart eller burde utdypes. Dette ble gjort for å unngå misforståelser mellom partene, slik at det som eventuelt havner i selve oppgaven etterpå er noe både intervjuer og respondent kan stille seg bak. Dette bidrar til å styrke validiteten. Når respondenter ble rekruttert, ble det rekruttert personer i forskjellige aldre og miljøer. Dette kan bidra til å øke studiens kvalitet, samt kan bidra til at temaene blir belyst fra forskjellige perspektiver. Underveis har det vært viktig å forsøke å gjøre studien klar og tydelig for leseren ved å begrunne og redegjøre for valgene som er gjort underveis.

Med reliabilitet menes det at studien må være gjennomført på en troverdig og pålitelig måte. Studien må være til å stole på (Jacobsen, 2018). Det innebærer også hvorvidt studien viser den virkelige situasjonen og i hvilken grad resultatene kan etterprøves. Påliteligheten kan strykes ved å vise at man har tenkt igjennom alle praktiske forhold ved forskningsintervjuet, som blant annet lyd kvaliteten på opptaktene (Drageset & Ellingsen, 2010). Pålitelighet knytter seg til forskningens funn, hvilke funn som anvendes, hvordan de innhentes og hvordan man behandler dem (Johannessen et al., 2019). Datainnsamlingen i denne studien er blitt gjennomført på en troverdig og pålitelig måte, i og med at intervjuene er tatt opp med diktafon og blitt transkribert. På denne måten kan en gå igjennom det som er blitt skrevet i oppgaven og se om det stemmer overens med det som har blitt sagt i intervjuene. Den transkriberte dataen ble i etterkant analysert ved hjelp av en tematisk analyse. Selve analysen var utfordrende og uvant å jobbe med, men bidro til at alt materialet ble nøye analysert, og at jeg fikk en systematisk oversikt av det analyserte materialet. Dette kan være positivt for påliteligheten i studien, ettersom det viser hvordan jeg har kommet frem til respondentene og temaene mine (A. H. Tjora, 2012).

3.7.2 Overførbarhet

Overførbarhet handler om at funnene i studien har gyldighet utover konteksten og at de er relevante og nyttige i andre situasjoner. Det er også forbundet til om man kan kjenne igjen meningen med, og om meningen gir kunnskap som er relevant (Drageset & Ellingsen, 2010). Personer som har erfaring med de fenomenene det forskes på skal kunne kjenne seg igjen i de tolkningene som formidles i teksten (Thagaard, 2009). Innenfor kvalitativ forskning brukes begrepet overførbarhet fremfor ordet *generalisering*. Dette er fordi generalisering

tradisjonelt sett knyttes til kvantitativ forskning (Thagaard, 2009). I denne studien er ikke utvalget spesielt stort, og det er derfor vanskelig å hevde at resultatene er overførbare. Derimot kan studien gi en indikasjon på resultatenes overførbarhet. Med fem respondenter, følte jeg fortsatt at jeg fikk store mengder informasjon. Jeg opplevde også at mange av utøverne hadde de samme oppfatningene av de ulike temaene, selv om det selvfølgelig var forskjeller som også kom frem.

3.7.3 Etske overveielser

Når en forsker på fenomener som omhandler mennesker er det viktig å huske på de etiske og moralske aspektene som kan påvirke forskningen. Når en tar i bruk kvalitative intervjuer er det flere etiske dilemmaer som kan dukke opp. Det er viktig å tenke på disse gjennom hele forskningsprosessen, og gjøre nødvendige tiltak som sikrer ivaretagelse av alle som er delaktige i forskningsprosjektet.

Før hele intervjuprosessen kunne begynne var det viktig at prosjektet ble meldt inn for godkjenning hos Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD). Forskningsprosjektet ble godkjent med prosjektnummer 259462 (se vedlegg 2) og det ble deretter sendt ut et informert samtykke i form av et samtykkeskjema til alle respondentene (se vedlegg 3). Dette skjemaet inneholdt studiets tema og formål, samt informasjon om hvordan intervjuene skulle gjennomføres og hvordan dataen skulle behandles og oppbevares. Videre inneholdt det informasjon om forskers taushetsplikt og anonymisering av både navn og håndballklubb. Det sto også skrevet i skjemaet at de deltok frivillige i prosjektet og at de når som helst kunne trekke seg uten å oppgi årsak (Jacobsen, 2018; Kvale & Brinkmann, 2015). All data ville bli slettet ved prosjektslutt, noe respondentene også ble informert om.

Temaet som skal belyses i oppgaven kan være et sensitivt og utfordrende tema for noen av utøverne. Noen kan ha dårlige og vonde opplevelser knyttet til garderobekultur, og det er viktig å ta i betraktning at det kan være vanskelig for noen å utlevere informasjon angående et tema som er preget av personlige opplevelser og erfaringer.

4.0 Resultat og diskusjon

I dette kapitlet har resultatene og diskusjon blitt flettet sammen. Dette ble besluttet med hensyn til en mer ryddig presentasjon, samt for å unngå gjentakelser. Kapitlet er delt inn i tre deler. Den første delen omhandler kulturens språk og humor (delkapittel 4.1), mens den andre delen tar for seg spillernes evne til å innlemme nye medlemmer i kulturen (delkapittel 4.2). Den tredje og siste delen tar for seg vennskap og fortrolighet i garderoben og hvilken betydning de to har for garderobekulturen (delkapittel 4.3). Det vil også være et avsluttende delkapittel som tar for seg hvordan disse overnevnte faktorene bidrar til et bedre samhold.

For å kunne svare på problemstillingen min «hvordan kan garderobekultur fremme prestasjoner i et lag», presenterer jeg i dette kapitlet resultatene fra intervjuene. Jeg begynner med en kort presentasjon av intervjuobjektene. For å beholde objektenes anonymitet vil hverken spillerposisjon eller klubb nevnes. Intervjuobjektene vil også få fiktive navn slik at de ikke vil være mulig å identifisere.

4.1 Respondentene

Alle respondentene er innenfor aldersspennet 23-30 år.

Anders: Anders har spilt i klubben 10 år og vært på A-laget i 8 av dem. Begynte å spille håndball som 5-åring og har hold på i snart 20 år. Har en sentral plass på laget og starter hver kamp. Spiller i første divisjon.

Ola: Ola spilte i samme klubb i 15 år før han tok et skritt opp og gikk til en klubb i divisjonen over. Her spilte han noen år i både Eliteserien og førstedivisjon før han vendte tilbake til moderklubben. Ola har den siste sesongen startet hver kamp og spilt desidert flest minutter på hans posisjon.

Daniel: Daniel har spilt håndball i 12 år og har spilt i førstedivisjon de fem siste sesongene. De to første sesongene var han andrealg, men har jobbet seg opp til å bli førstevalg. Daniel har spilt på det samme laget nå i fem år.

Sander: Sander har spilt håndball i 18 år og flyttet til klubben for å spille håndball ved siden av studier. Han spilt de siste fire sesongene for det samme laget i Rema1000-ligaen. Sander er førstevalget på sin posisjon og spiller mesteparten av minuttene i løpet av en sesong.

Knut: Knut har spilt håndball siden han var fem år og er på sin 19. sesong for ene og samme klubb. Han har vært med på å bygge en kultur rundt seg selv og sine kamerater. Han har spilt de siste fire sesongene den øverste divisjonen i Norge. Sander og Knut er lagkamerater og kjenner hverandre godt.

4.2 Humor og språk

I dette underkapittelet skal jeg ta for meg garderobekulturens språk og humor. Det innebærer mer konkret hvordan spillerne snakker til hverandre på trening, kamp og i garderoben. Innledningsvis vil det ses på hvordan spillerne behandler hverandre og ikke minst den vennskapelige mobbingen som utspiller seg i kulturen. Deretter skal jeg ta for meg hvilke historier som blir fortalt.

Samtlige av respondentene nevnte språk som en viktig del av garderobekulturen. Alle respondentene nevnte også at språket kunne variere mellom å være nedlatende, oppmuntrende og høflig. En sentral side som kom frem i intervjuene var bruk av humor

«Vi har en «køddete» tone i garderoben ... det skal være lov å melde litt og gjerne på de yngre ... de skal få kjørt seg litt, men det er jo ingen håning eller noe slikt ... det er bare for å kunne fleipe litt og ha en god stemning i garderoben ...» (Anders)

Humor oppstår ofte spontant og er med det ikke planlagt. Det er derfor ikke uvanlig å se på den som «tull og tøys» uten noe mål og mening. Selv om mye av humoren er tull og tøys, kan man også tenke seg at noen spillere tar til seg det som blir sagt. Humoren kan dermed tjene mange formål, enten bevisst eller ubevisst (Burdsey, 2011; Mallett, Ford & Woodzicka, 2016; Martin & Ford, 2018). Det ser vi også i det overnevnte sitatet til «Anders». Mye av humoren som utspiller seg er bevisst for å skape god stemning på trening og i garderoben.

Ronglan og Aggerholm (2014) omtaler humor som en «nødvendig motvekt» til toppidrettens høye krav, disiplin og overvåkning. Humor regnes som en «vitamin» og symboliserer et vesentlig element som er viktig i flere menneskers liv. Psykologiske studier har konstatert med at humor har en positiv effekt på affekt og humør (Szabo, 2003). Humor kan ses på som en pause eller et avbrekk fra det seriøse. Selv om humor er viktig og bra, betyr det ikke at humor i for store mengder er positivt. For mye humor kan bidra til useriøse treninger og dermed føre til feil fokus og manglende konsentrasjon.

«Vi har mye galgenhumor og «shaming» over ting folk har kompleks med. Hvis noen er feite, så får de høre det ...er man lav så får man høre det ... og om man har viker så får man høre det. ... for eksempel får linjespillerne høre at de er feite hver eneste dag ... men det er jo sagt med god sjargong ... det er ikke vondt ment ... men om det gjør at de tar tak og springer litt mer så gjør ikke det noe...» (Sander)

Humor gjør det enklere for spillere å akseptere og håndtere forskjellene man har i forhold til hverandre. De motsetninger og uklarhetene som ligger i gruppen kan enklere tas tak i ved bruk av humor fremfor å ta tak i dem på en seriøs måte. Humor blir sett på som en felles plattform der man kan løfte frem slike ulikheter og eventuelle konflikter, fremfor å unngå dem (Mulkay, 1988). Ved erting og fleiping får spillere uttrykt ulikheter og uenigheter på en morsom og leken måte. Selv om spillerne gjerne har ulike holdninger, alder og følelser kan denne felles munterhet og latter bidra til økt kohesjon og være relasjonsdannende (Martin & Ford, 2018).

Bak all erting og fleiping ligger det ofte et lite snev av sannhet. Humoren kan dermed fungere som et sosialt korrektiv. Som «Sander» påpeker ligger det ofte et snev av sannhet bak ertingen og fleipingen. Det gjør at vedkommende som blir ertet får påpekt «feil» og «ulikheter» i forhold til resten av gruppen. I tilfellet «Sander» beskriver under, kan dette være med på å få linjespillerne i enda bedre fysisk form, noe som gagnar hele gruppen. Humoren gjør det mulig for avsender å erte noen for en irriterende eller dårlig vane uten å gjøre det på sårende måte. Ertingen gjør at man kan være mindre direkte, og dermed også mindre truende. For linjespillerne blir det påpekt at de enten har lagt på seg eller at de har

vært i for dårlig form i det siste. Dette kan da føre til at spillerne tar tak på egenhånd fremfor at dette må tas opp på en enda mer seriøs måte.

4.2.1 Vennskapelig mobbing

Spillere med nære og gode relasjoner kjenner i større grad hverandres sterke og svake sider. Det gjør at humoren som brukes mot hverandre kan være skarp, frekk og mer direkte før mottakeren tolker det som uakseptabelt (McHoul, Rapley & Antaki, 2008). Det ser vi også i det «Sander» forteller under. Jo mer man får høre det fra de andre i gruppen, desto mer er man en del av gruppen.

«... det er mye vennskapelig mobbing, som alltid er ment med en god tone og på en god måte ... det er gjerne slik at de som er best venner hakker på hverandre litt mer enn de andre ...jo mer du hører det, desto lengre inne i gruppen er du ... så det er nesten et positivt tegn på at du er en del av gruppa» (Sander)

For utenforstående kan dermed språket og humor som brukes til tider være overraskende skarpt. «Knut» har flere eksempler på hvordan utenforstående har reagert på språket og humoren som brukes i garderoben. Flere nye spillere og medlemmer har blitt overrasket over hvordan de snakker til hverandre. Etter noen uker er de allikevel helt på plass i gruppen og fyrer stikk fra hoften. For utenforstående kan humoren virke som direkte mobbing og håning av hverandre, når det i utgangspunktet er sagt med humor og god mening. Fundberg (2003) påpeker i sin forskning at garderobekulturen kan være brutal for nye spillere og medlemmer på laget. Kulturen skal være et sosialt fellesskap, og selv om det er nær frittalende kultur, er den allikevel ikke skapt for å kritisere og prate nedverdiggende om lagkamerater.

«Et godt eksempel på hvor stygt vi snakker til hverandre var da det kom ny kiropraktor til gruppen ... Han lurte fælt på hvordan vi snakket til folk vi ikke likte i og med at vi snakket så stygt om og til gode kompiser ... og nå er han en av de som snakker frekt og hiver stikk til andre» (Knut).

Denne typen erting og fleiping vil kunne bidra til å øke og ytterlig styrke samholdet i gruppen dersom alle parter innblandet aksepterer det (Dyner, 2008). Ertingen og fleipingen trenger ikke nødvendigvis ha ett annet formål enn å irritere og «trekke» i noen andre. Som «Daniel» understreker er språket og måten det prates på noe som han selv oppfatter som akseptert av gruppen. Han oppfatter det slik at gruppen er tilfreds med slik sjargongen er i kulturen.

«Språket er jo direkte og krast ... men det er jo noe alle er enige om at er greit ... vi er jo samlet om at det er slik vi ønsker å snakke ...» (Daniel)

Enkle stikk som ikke har annen betydning enn å tirre på seg mottaker er veldig vanlig i garderoben til intervjuobjektene. Denne humoren er også helt ufarlig for spillerne da den ikke virker sårende på mottaker. Flere intervjuobjekter beskriver humoren som enkel og som veldig atypisk «guttehumor». «Ola» beskriver humoren i garderoben som klassisk guttehumor.

«Det var veldig mye humor, typisk «jeg er finere enn deg, du er stygg» ... veldig enkel humor ... hver gang noen gjør noe rart så prøver vi jo å kommentere det ...» (Ola)

Humoren beskrevet ovenfor regnes som uskyldig humor, der fleipingen ikke har annet formål enn å skape en god latter i garderoben. På motsatt side av uskyldig humor har vi aggressiv fleiping. Avsenderen av spøken kan bevisst eller ubevisst ha en underliggende intensjon bak spøken. Det kan være at avsender prøver å gjøre narr av eller undertrykke mottakeren av spøken. Spøken regnes ikke lenger som uskyldig, men som aggressiv fleiping. Hvordan mottakeren reagerer på det som blir sagt eller gjort er avgjørende for hvordan gruppen tolker spøken. Det er mottakeren av spøken, ikke avsender eller publikum, som avgjør om ytringen betegnes som erting, eller om det er nedverdiggende humor (Dyner, 2008; Zajdman, 1995).

4.2.1.1 Oppfattelse av humoren

Bruk av humor i kulturer kan være positivt og/eller negativt. Humoren kan fungere «som smøring» eller «som sandpapir» på interaksjoner. Humoren kan gjøre at stemningen er lett og positiv eller at den er aggressiv og negativ (Martineau, 1972). Det er mottakeren av

spøken som avgjør om det skal oppfattes som humoristiske eller ikke. Dette gis ofte til kjenne med et smil eller en latter, og gjerne med en vittig kommentar i retur. I kulturen til «Daniel» anerkjenner han at det har vært tider der spillere bevisst har gått inn for å såre andre på laget. Han uttalte følgende:

«Hvis noen var misfornøyde med hverandre ... så kunne det føre til at spillere sa frekke ting til hverandre som de faktisk mente ... da skulle de gjøre andre lei seg ... men dette var mer før og det er ikke tilfellet nå lenger ...» (Daniel).

Lignende utsagn kom også fra «Ola». En av spillerne i gruppen til «Ola» ble veldig dårlig likt av spillergruppen og fikk dermed «høre det» oftere enn andre. «Ola» karakteriserer det som mobbing. Hvordan mottakeren av disse ytringene reagerte vites ikke, men «Ola» forteller at ytringene hadde en klar intensjon av å nedverdige vedkommende.

«All mobbingen som foregikk var vennskapelig, og sagt med et smil rundt munnen ... det var sjelden noen fikk høre det hvor det var ment på en frekk måte ... men det var spesielt en person som fikk noen flere stikk enn andre ... dette vil jeg karakterisere som mobbing ... for denne personen var det mange som ikke likte. Grunnen til dette var jo at han var veldig lite sympatisk» (Ola).

Uansett hvordan reaksjonen på spøken beskrevet ovenfor var, er det likevel ingen garanti for at vedkommende aksepterte hva som ble sagt. Ofte vil det gis et smil eller en latter tilbake selv om man blir fornærmet og utilpass av hva som har blitt sagt. En ting er hva vedkommende viser utad, en annen ting er hvordan man reagerer på innsiden. Negativ humor med hensikt for å såre andre kan forkle seg som eller bli oppfattet som en spøk. Her brukes humor som en strategi for å såre eller mindreverdig andre spillere. En slik bruk vil splitte, destabilisere og ikke minst svekke samholdet i gruppen (Dynel, 2008; Zajdman, 1995). Som «Knut» uttrykker nedenfor, er humoren og språkbruken i garderoben noe de er enige om i felleskap. På spørsmål om hvordan språket er i kulturen svarer «Knut» følgende;

«Er det lov å si stygt på en fin måte? Vi snakker ganske stygt og rakker ned på hverandre uten at noen av oss tar det til seg ... vi er jo enige om hvordan vi skal snakke til hverandre ... og vi trives jo godt med slik vi har det nå» (Knut).

Etter hvert som man blir en del av gruppen og opparbeider like stor grad av sosiale identitet som resten av spillergruppen vil man også lære seg hva man kan spøke med, og hva man ikke bør spøke med. En delt sosial identitet er et viktig grunnlag for å kunne spøke mye med medlemmer. For å være en del av laget er det viktig at man prøver å oppnå en enighet med de andre spillerne på laget og justerer egen adferd i henhold til lagets normer og regler (Reeb, Sakakibara & Mahmood, 2012). Spillere med stor grad av sosial tilhørighet kan også bli målskiven for «humor-angrep». De vil i større grad ha samme oppfatning og opplevelse av humoren, som de resterende medlemmene av kulturen. Disse spillerne vil også kunne bedømme hvorvidt humoren var positiv eller negativ.

4.2.2 Kulturens humorhistorier

Humor og humorhistoriene som fortelles i garderobekulturen har en bindende effekt på kulturens medlemmer. Denne bindende effekten kan forstås som kohesjon, som også betyr å henge sammen (Bollen & Hoyle, 1990). Medlemmer som kjenner på gruppekohesjon føler en tilhørighet til gruppen. De kjenner seg inkludert og føler gruppen er en del av hvem de er (Bollen & Hoyle, 1990; Scheel & Gockel, 2017). Humorens sosiale funksjoner kan være med på å styrke samholdet i gruppen. Forskning innen arbeidsliv har vist humor kan stryke gruppekohesjon og en effekt av det også øke produktiviteten (E. Romero & Pescosolido, 2008).

Det å være medlem av en kultur gjør at man får høre mange forskjellige typer historier. Det kan være historier fra noens barndom, brudd med kjæresten, en fisketur eller en arbeidsdag. Hvert enkelt medlem har historier å bidra med inn i en garderobekultur. Likevel er det ikke historier fra hver enkelt som er gjenfortalt flest ganger i garderoben. Det er de humoristiske episodene lagmedlemmene opplever sammen som trekkes frem oftest. Dette viser seg også i forskningen til Hay (2000). I den kvinnelige garderobekulturen foretrakk spillerne å fortelle personlige historier, mens mennene valgte å mimre tilbake til felles opplevelser og påpeke likheter.

Historiene som kommer ut fra gruppens byturer, fester, golfturer, håndballkamper, turneringer, bilturer og så videre er en viktig del av lagets kultur, og bidrar sterkt til å utvikle lagets identitet og samhold. Humoristiske hendelser bidrar til en munter stemning i garderoben de påfølgende dagene. Slik historier blir tatt frem igjen i ny og ne ifølge intervjuobjektene. Som «Sander» påpeker kan historier henge i kulturen flere år, og de trekkes frem med ulike mellomrom. Ofte trekkes slike historier frem for å skape god stemning på bekostning av en annen spiller.

«Historiene i garderoben handler mye om byturer ... og ting som gjerne er utenomsporslige ... det varierer veldig, for vi prater om det meste. Men har vi vært på fest med hele laget ... så henger denne historien igjen i garderoben ganske lenge ... den blir vertfall snakket om hele uken etterpå, før den tas opp igjen med jevne mellomrom ... det skjer alltid noe som får guttene til å le i etterkant» (Sander).

Uskyldige historier som går på bekostning av andre spillere på laget, er ofte en slager i garderoben. Historiene holdes tett blant lagkameratene og når ikke personer utenfor spillergruppen. Historiene har ofte større betydning for spillergruppen, enn den har for utenforstående. Hvordan historiene blir fortalt, hvem som forteller dem og hvilke spillere som er målskiven har stor betydning for hvordan historien blir tatt imot. Historier som ikke gir mening for andre utenfor gruppen kan ha stor betydning og skape mye humor for spillergruppen. Historiene er med på å skape et felleskap som forteller om hva som er akseptert å spøke med og ikke.

«... det er slik at om noen har dritet seg ut for 10 år siden, så kan fremdeles historiene dras frem igjen ... vi kommer ofte på noe som en person har sagt feil, et ordtak som ikke ga mening ... eller et bilmerke som var helt feil. Historiene samler gruppen, det er kjekt å fortelle de til nye medlemmer som ikke har hørt dem før, og de som har hørt dem før syns fremdeles de er like kjekke ... så historiene blir snakt om i lang tid fremover» (Knut).

Humor kan også fungere som en ventilator for stress og nervøsitet. Latter blir da et uttrykk for oppdemmet nervøs energi. I integreringen av nye spilleren vil humor være en viktig

brikke for å gi slipp på nervøsitet og stress (E. J. Romero & Cruthirds, 2006).

Intervjuobjektene forteller om ulike ritualer der nye spillere må fortelle hver sin «debuttale» på lagets første fest sammen. I debuttalen må nye spillere fortelle om når, hvor og hvordan de debuterte seksuelt for første gang. En slik historien skaper ofte mye humor på en fest der de aller fleste historier blir mottatt med smil og latter, skal vi tro «Sander» og «Daniel».

«... også pleier vi ofte ta en fest når det har kommet nye spillere inn i gruppen ... det er jo en veldig fin og enkelt måte å integrere nye spillere på ... her har vi jo ritualer som for eksempel debuttale for nye spillere i klubbene eller nye unggutter ... det er ofte ganske morsomt»
(Sander).

«... det beste vi gjør for å få inn nye spillere i gruppen er lagfest ... her har man jo ulike oppgaver som ny spiller ... du må blant annet fortelle om første gang du debuterte seksuelt ... dersom man ikke har hatt sex forteller man en annen grov historie ... dette er jo alltid enklere å gjøre etter noen glass med alkohol» (Daniel)

Humorhistorier som de beskrevet ovenfor gjør at nye spiller får fortelle litt om seg selv i trygge omgivelser. Ut ifra sitatet til «Daniel» ovenfor, vil det være naturlig å anta at barrieren fra å prate, er noe senket etter noen glass med alkohol. Det vil trolig være enklere å fortelle en slik historie sent på kvelden etter flere enheter, enn i garderoben etter trening. Debuttallene holdes ofte sent på kvelden og publikum er ofte like alkoholisererte som vedkommende som holder tale. Spillere jager ofte opp stemningen i forkant av slike historier, noe som skaper mye humor rundt historiene. Selv om historiene er helt på kanten/over kanten av hva man kan forvente at fremmede forteller om seg selv, har slike historier en bindende effekt. Skal vi tro intervjuobjektene er reaksjonen på slike historier/taler utelukkende positive, noe som gjør at spillerne føler seg enda mer inkludert i humoren gruppen bruker. Etter hvert vil også de nye spillerne kjenne på en større tilhørighet til gruppen.

4.3 Innlemming av spillere

Flere av intervjuobjektene beskriver en klubb- og garderobekultur som kjennetegner et indre samhold og god kollektiv lagånd. «Sander» beskriver et botsystem som sørger for at alle spillerne møter til bestemt tid, har med seg alt de trenger, rydder etter seg, opprettholder bordskikk og som vasker garderoben i slutten av uken. Som resultat av dette får man en kultur med stor grad av indre justis der unnasluntring og regelbrudd blir sanksjonert i form av bøteleggelse. Hvor høy boten er reflekterer på hvor alvorlig regelbruddet er. Bøtene varierer fra 25 – 1000 kroner. Et slikt botsystem vedkjenner også samtlige respondenter at de har på sine lag. På spørsmål om hva «botkassen» er svarer «Sander» følgende;

«Vi har en botkasse, her har vi regler for hvordan vi skal oppføre oss, og dersom man bryter de holdningene og verdiene vi har blir du bøtelagt. Det kan f.eks. være å snakke på seg 2-minutter på håndballbanen. Hvis man ikke klarer å holde orden på seg selv og tingene sine blir man bøtelagt. Det er en veldig fin måte å holde styr på klær, sko og søppel. Det blir også lettere for nye spillere og forholde seg til ulike regler vi har på laget» (Sander).

Et slikt botsystem beskrevet ovenfor gjør det enklere for nye spillere å tilpasse seg de normer og regler vedkommende vil møte i kulturen. De kulturelle kodene og sosiale praksiser som laget fører blir enklere å følge ved at flere av dem er nedfelt i et skriv for bøter. Eksempler på dette kan være en pengebot for å ha snakket på seg utvisning i kamp, kommer for sent til trening, glemmer å vaske/rydde etter seg eller at man ikke møter opp på dugnad. Det gjør at man tenker seg om to ganger før man klager til dommeren, eller at man ikke sluntrer unna dugnader.

Selv om det ikke finnes noen regler for integrering i NIF er det allikevel en grunnleggende forståelse av at det skal tilrettelegges slik av spillere trives og inkluderes i gruppen. Samtlige av intervjuobjektene beskriver klubben og laget som gode til å inkludere nye spillere. På spørsmål om hvordan, svarer de følgende;

«Jeg føler vi er gode på det. Vi bruker mye tid sammen hver eneste dag og reiser også sammen på ting i helgene. Det er nesten uunnngåelig at vi ikke blir godt kjent. Vi prøver å gi ekstra oppmerksomhet til de nye slik at vi ikke bare snakker med de gode gamle. Det beste vi gjør er å arrangere en lagfest. Vi merker alltid et bedre samhold etter slike fester» (Daniel).

«Det synes jeg vi er veldig gode på. Vi har ikke hatt så mye utskiftning, men de som har kommet til laget har sklidd rett inn. Vi tar gjerne litt ekstra hensyn til de nye og prøver å inkludere dem litt mer» (Knut).

«Der synes jeg vi er veldig gode i klubben. Vi er flinke til å samles utfor banen. Det kommer litt an på hvem som kommer inn i gruppen med tanke på alder og slikt. Veldig mange kjenne vi fra før og noen har tilknytninger her allerede. Også er vi gode til å ta en fest tidlig på sommeren slik av vi får inkludert dem ganske raskt» (Anders).

Respondentene er klare på at de tar ekstra hensyn til nye spillere og prøver så godt det lar seg gjøre å invitere dem med på ulike aktiviteter utenfor håndballen. Med all den tiden spillerne bruker sammen er det som «Daniel» sier, nesten uunngåelig å ikke bli kjent. Spillere som ønsker å få seg nye venner klarer som regel det i en gruppe på rundt 20 menn, som ånder og driver med det sammen som seg selv.

4.3.1 Hensyn til nye spillere

I den tradisjonelle ortodokse garderobekulturen til Dalglish (2010) og hans Liverpool, var garderoben preget av guttete påfunn og vennskapelig mobbing. I boken hans reflektere han tilbake på hvordan ertingen kunne korrigere avvikende atferd i gruppen, og ikke minst styrke den kollektive lagånden. Garderobekulturen på denne tiden var noe mer brutal enn den intervjuobjektene forteller om. Dalglish (2010) beskriver en kultur der hvis man som ny spiller ikke håndterte omgangstonen i gruppen, hadde man heller ikke noen fremtid i laget. Nye spillere måtte tilpasse seg fort, det var «sink or swim» og «deliver or be damned». Dette er i stor kontrast til hvordan utøverne beskriver egen kultur. Utøverne beskriver kulturer der spillerne tar seg tid til å bli kjent med nye medlemmer før de ble utsatt for erting og vennskapelig mobbing. Intervjuobjektene vil være sikre på at de nye spillerne forstår seg på humoren og ikke tar seg nær av spøkene som blir sagt. Det gjør at spillere som ikke er like tøffe også får en mulighet til å delta i kulturen. «Sander» hadde følgende å si om hvordan de tok imot nye spillere:

«Før vi begynner å spøke for mye med dem (de nye spillerne) må vi lære dem å kjenne først. Det er veldig variert hva folk tåler og det tar vi hensyn til. Det er f.eks. to spillere vi har hatt med oss denne sesongen (8 måneder), hvor den ene får høre det hver dag og han andre aldri hører det. Det handler mye om hvor trygge vi er med hverandre og hvilken relasjon vi har. Vi merker fort hvem som tåler masse, og hvem som ikke gjør det, og det tar vi som et lag hensyn til» (Sander).

I likhet med «Sander», la også «Knut» vekt på at det var viktig å ta ertingen litt gradvis når det kom til nye spillere. Han uttalte følgende:

«Erting og spøking kommer litt gradvis. Vi går ikke bort til de nye og sier masse ting med en gang, det kommer etter hvert. Desto mer vi blir kjent, jo mer tull blir det. Med nye spillere vet vi jo ikke helt hvordan de reagerer. Det handler litt om å se hvem som tåler ertingen. Vi jobber for å finne en balansegang mellom hva som er greit og ikke» (Knut).

Dalglish (2010) er veldig klar på at spillere som kom til klubben måtte «vokse opp fort» og at det ikke var tid til å «hjelpelæringer». Ertingen laget utsatte nye spillere for ble ved spesielt et tilfelle så mye at vedkommende tok kontakt med manageren og ba om å skifte klubb. Den nyankomne spilleren var ikke vant til en slik kultur og slet med å tilpasse seg. Denne tradisjonelle ortodokse garderobekulturen er i stor kontrast til den intervjuobjektene beskriver. Disse utøverne legger vekt på at man må lære seg og kjenne, og ta hensyn, før man begynner med erting og spøking. Risikoen man tar ved å ikke bli kjent før man ert og tuller med nye spillere er at man ikke forstår hvordan det påvirker vedkommende. Lar man denne ertingen gå for langt kan man ende opp med å miste det som kunne blitt sentrale spillere for laget (Hjelseth & Tjønnal, 2016). Fører man en slik ortodoks maskulinitet som Dalglish (2010) beskriver, vil man gi lite rom for alternative måter å uttrykke maskulinitet på. Det kan være skade i dagens samfunn, der maskulinitet fremmes på ulike vis (Anderson, 2005; Hjelseth & Tjønnal, 2016).

Nedsettende kommentarer forekommer naturligvis i garderoben og da spesielt om utenforstående, eller motstandernes spillere, og kan ofte ha en samlende effekt (Boxer & Cortés-Conde, 1997; Dalglish, 2010; Hjelseth & Tjønnal, 2016). Man ser derimot at erting av

tilstedeværende kan potensielt virke ekskluderende. Erting av nye spillere kan dermed virke ekskluderende, selv om ertingen er gjort med gode intensjoner.

4.3.2 Sosialisering bedrer samholdet

I boken til Dalglish (2010) kan vi se at kulturens veteraner strukturerte sosialiseringen av nyankomne gjennom ritualer som var ment å integrere dem i fellesskapet (Hjelseth & Tjønnndal, 2016). Dette ser vi også igjen intervjuobjektene kultur. Nye spillere må holde taler på lagfester og oppfordres sterkt til å gjenfortelle sin seksuelle debut. Ritualene er ment å innlemme de nyankomne i et fellesskap, det blir en form for «rite de passage». Samtidig er en del av de ritualer respondentene trekker frem både utfordrende og kan virke ydmykende. Likevel har de en veldig integrerende kraft, og fungerer som en «ice-breaker». Intervjuobjektene «Sander» og «Daniel» mener de ser et bedre samhold i gruppen etter lagfester, og at de ulike ritualene bidrar til et økt samhold.

«På lagfest har man ulike oppgaver som ny spiller ... man må fortelle første gang man debuterte seksuelt, eller en annen grov historie ... det er alltid morsomt med en ny historie ... vi merker at samholdet er bedre etter det har skjedd morsomme ting på lagfest. Da snakker vi mye om det som hendte på festen ... og da kan vi tulle med de nye litt mer enn tidligere»
(Daniel).

«Vi pleier ofte ta en fest når det kommer opp nye spillere fra ungdomsavdelingen ... eller vi har hentet nye spillere. Det er en veldig fin og enkel måte å innlemme nye på ... da må de holde debuttaler og litt sånn ... på bottur må de f.eks. ha på seg kostyme når vi reiser ... det er en morsom greie som er helt ufarlig ...» (Sander)

Flere av intervjuobjektene nevner fester laget har sammen, som noe de mener bidrar til økt samhold. Lagfestene oppleves å ha en bindende effekt og gir spillerne noe de alle kan prate om i fellesskap. Selv de nye spillerne vil kunne bidra i samtalene rundt hva som hendte på festen. Ritualene de nye spillerne gjennomgår beskrives som uskyldige og debuttalene som holdes fremføres i trygge omgivelser. For nye spillere handler ritualene om å la seg bli latterliggjort foran gamle spillere for å bidra til å skape nye gode historier. Ut ifra hva «Daniel»

forteller ovenfor kan vi regne med at de fleste får en positiv reaksjon på historiene de forteller.

4.4 Vennskap, fortrolighet og samhold

I garderoben får lagkamerater kjenne på nærværet av hverandre. Det er et sårbart sted der lagkamerater skifter foran hverandre og dusjer sammen. Spillerne tilbringer mange timer i garderoben hver eneste uke og etter hvert lærer de hverandre å kjenne. Kameratskap og vennskap etableres og utvikles. Noen av intervjuobjektene kjente ingen av spillerne i klubben før de kom, og nå etter noen år har de etablert flere gode vennskap. Et funn i studien er at intervjuobjektene betrakter og omtaler spillerne på laget som venner, fremfor lagkamerater. «Sander» uttalte som følgende:

«... Med tanke på vennskap har garderobekulturen hatt stor betydning ... alle vennskap jeg har i dag, har jeg fått gjennom håndballen, og det er også der jeg har fått mine beste venner ... Så garderobekulturen har uten tvil betydd mye for meg» (Sander).

Intervjuobjektene omtaler tidligere lagkamerater som sine beste venner. I toppidretten blir fokuset rett mot utvikling og prestasjoner, fremfor sosialt miljø og venner (A. Tjora, 2018). Allikevel ser man at spillere utvikler gode vennskap i garderoben før og etter trening, så vel som på treningsfeltet. Selv om man er i et felleskap som oppfattes som en gjeng med gode venner som støtter hverandre, vil utøverne allikevel legge til rette for å gjøre det best mulig selv.

4.4.1 Treningskultur og vennskap

Intervjuobjektet «Knut» forteller om en tydelig indre justis, der man som medlem av kulturen kan gi beskjed til spillere som ikke jobber hardt nok, eller som ikke presterer. En av grunnene til at dette er akseptert og mulig, er trolig på grunn av vennskapene som forgreiner seg rundt i kulturen. Spillere vet de må trene mye og hardt for å holde følge med resten av laget, og det er rom for å gi beskjeder uten at noen blir fornærmet.

«Vi har vært en fin gjeng som alltid har «pushet på» for at man skal trene litt mer ... man vet jo hvor mye de andre trener ... og da får du høre det hvis du ikke har hatt en ekstra trening selv ... dette gjør det mye kjekkere å drive med idrett» (Knut).

Spillere ser seg nødt til å ta tak i når de begynner å henge bakpå. I et prestasjonsmiljø som det toppidretten ofte driver med, vil man som spiller til enhver tid sammenligne seg mot egne lagkamerater. Hvis to lagkamerater har samme posisjon, vil de til enhver tid sammenligne seg selv mot den andre. Dette gjør at man legger inn litt ekstra arbeid for å være den beste av de to. Annerkjennelsen av en slik treningskultur er svært viktig for lagets suksess. Det vises også i studien til Cole og Martin (2018), der det viste seg svært viktig at spillerne godtok og respekterte kulturen slik den var.

4.4.2 Vennskap på og av banen

Det å være gode venner utenfor konkurranse, men være arge rivaler når kamper/trening settes i gang, kan være med på å gi treninger og kamper et lekent preg. Partene har det samme felles målet, nemlig forhindre flest mulig mål, samtidig som de vil score flere (A. Tjora, 2018). Samtidig som spillerne har det gøy på trening og kamp vil det også være en motivasjon i bunn som gjør at man vil prestere bedre enn spilleren man står ovenfor. På denne måten vil lagkamerater knive med og mot hverandre for å gjøre best mulig prestasjon.

«Garderobekulturen har gjort at jeg vil kjempe mer for de spillerne jeg har ved siden av meg. Vi bruker veldig mye tid sammen ... ikke bare trener vi håndball sammen, men vi har jo styrkeøkter utenom ... som gjør at vi blir veldig godt kjent ... til syvende sist er vi jo på trening for å bli bedre og for å prestere. Jeg merker ihvertfall godt selv at jeg jobber hardere for personen ved siden av meg dersom det faktisk er en person jeg liker og kjenner godt» (Ola).

«Ola» trekker frem viktige punkter i treningsarbeidet. Det å ville «blø» for sidekameraten skaper en treningskultur hvor man er villige til å gi alt for å være bedre enn motstanderen. Samtidig som det er viktig å fokusere på egen mann, vil det i et lagspill, alltid være viktig å hjelpe sidemannen i både forsvar og angrep. Garderobekulturen ser ut til å være med på å skape en indre motivasjon til å krige med sidemannen på tross av ulike individuelle mål,

aldersforskjell og etnisitet, for å oppnå gode resultater. Funnene samsvarer med tidligere publisert teori (Cruickshank & Collins, 2012b, 2013), som også viser til hvordan utøverne kjemper for hverandre på tross av ulikheter, som for eksempel alder og individuelle mål.

«For at vi skal prestere best mulig er det viktig at vi kjenner hverandre godt ... for å vite hva folk trenger og hvilke knapper vi skal trykke på for at de skal prestere best mulig ... jo bedre vi kjenner hverandre, jo enklere er det å kommunisere ... vi tar oss ikke nær av små kommentarer og slikt, for vi vet det ikke er noe frekt ment ... det gir også en trygghet til å prøve å feile, uten av vi trenger være redde for å få kjeft» (Daniel).

Lagkamerater blir oppgitte på hverandre. Intervjuobjektene forklarer at det er en aksept på hvordan spillerne prater til hverandre. Det skal være lov å slenge ut kommentarer og tilbakemeldinger uten at noen tar det som blir sagt personlig. Spillerne skal ikke la kommentarene gå innpå seg selv, men skal kunne oppfatte det konstruktive i hva som blir sagt. Vennskapet som ligger i bunn, gjør det mulig å være direkte og kvasse mot hverandre. Jo bedre vennskapet er, jo kvassere kan tilbakemeldingen være. Det gjør også at spillere utvikler «tykkere hud» og blir tøffere psykisk. Garderobekulturen gir ifølge intervjuobjektene «Sander» og «Daniel» tykkere hud.

«Garderobekulturen har gjort slik at jeg tåler mye mer fra andre ... jeg tåler også mye mer motgang ... den har jo lært meg at livet ikke alltid går på skinner» (Sander).

«I garderobekulturen lærer man å gi og ta ... det nytter ikke å komme å tro man skal bli strøket i håret og tatt godt vare på til enhver tid ... man må tåle å stå imot når det blåser, kunne ta imot stikkene som kommer, bli litt flau og ikke være forberedt på alt ... alt dette gjør at vi bygger karakter» (Daniel).

4.4.3 Fortrolighet og overfladiske samtaler

Garderobekulturen assosieres ofte som en maskulin arena full av testosteron. Her skal man ikke vise svakheter, men vise hvor tøff man er. Denne tradisjonelle tankegangen

representerer ikke respondentenes garderobekultur. Riktignok finnes det fremdeles paralleller som kan trekkes til den tradisjonelle, maskuline garderobekulturen. Flere av intervjuobjektene trekker frem at garderoben er en trygg og fortrolig arene hvor de kan prate om det meste. Det er ikke alt som blir fortalt i plenum, men som gjerne løftes frem til 3-4 stykker om gangen. «Daniel» mener garderoben er en plass han kan prate om hvordan han har det, og ting han synes er vanskelige for tiden.

«Garderoben er en plass jeg åpent kan fortelle hvordan jeg har det ... jeg føler jeg kan trekke frem de verste og tyngste tingene i hverdagen min ... dette er nok ekstra typisk når vi har brukt lang tid i garderoben og jeg sitter igjen med 3-4 stykker ... jeg gjør det nok ikke foran alle sammen» (Daniel).

Flere intervjuobjekter løfter frem at de føler seg nokså trygge på at lagkameratene ikke forteller ting videre, men de er også klare på at det ikke er alt de trekker frem foran alle. Flere av intervjuobjektene sier de fint kan prate om dype ting, men da helst med de som oftest sitter lenge igjen i garderoben.

«Jeg stoler ikke hundre prosent på gruppen, men mye mer på gjengen vi har nå kontra den vi hadde tidligere ... det er slik at jeg stoler mer på de spillerne som sitter lenge i garderoben, enn de som går tidlig ... det har noe med at vi ofte er de samme som sitter igjen, og det gjør jo at samtalene ofte blir mer seriøse» (Sander).

Garderobemiljøene intervjuobjektene beskriver, fremstår som fortrolige, i motsetning til Dalglish og Liverpools garderobekultur (Eng, 2002; Vick, Bovet & Anderson, 2010). Intervjuobjektene er også klar over at de ikke kan være helt sikre på at det som blir sagt og gjort viderefølles. Flere av intervjuobjektene forteller derimot at de føler seg sikre på spillerne som de som oftest sitter igjen med i garderoben etter trening. I likhet med garderobemiljøet til Dalglishs Liverpool FC, opplever intervjuobjektene en større fortrolighet og betydningsfulle genuine samtaler.

«Jeg kjenner på en større fortrolighet på et hotellrom enn det jeg gjør i garderoben ... dersom jeg hadde vært på tur og havnet på rom med Henning, føler jeg at jeg kunne sagt hva som helst til han» (Daniel).

Større fortrolighet på hotellrom kjenner også «Ola» på. På spørsmål om han opplever større fortrolighet på hotellrommet fremfor garderobe, svarer han følgende;

«Ja, absolutt ... der velger man litt hvem man vil åpne seg til ... jeg tror jeg kunne åpnet meg til minst 1/3 av gruppen ... til de kunne jeg sagt at livet var kjipt for tiden ... jeg er også ganske sikker på at de jeg velger å gjøre det for, lytter til hva jeg har og si og virkelig bryr seg om det jeg kommer med» (Sander).

4.4.4 Lagfølelse, kommunikasjon og samhold

Intervjuobjektene viser til en tydelig følelse av samhold og stolthet når de trekker på seg drakten og gjør seg klare for kamp. «Knut» trekker frem en sterk lagfølelse av like drakter og kjenner på en tilhørighet til klubbens historie og kulturarv. Dette samsvarer også med resultatene Johnson et al. (2013) fant i sin studie på rugbylaget All Blacks fra New Zealand. Også der viste resultatene en klar stolthet til lagets kulturarv og det å vinne. På spørsmål om hvilke følelser intervjuobjektene får når de tar på seg drakten svarer de følgende;

«Når jeg trekker på meg drakten får jeg en følelse av samhold ... du ser vi er et lag med samme utstyr, jeg kjenner på en lagfølelse ... også med tanke på historien til klubben ... du kjenner på en tilhørighet til idrettslaget, og det blir jeg stolt av ... når jeg ser lagkameratene mine tar på drakten så kjenner jeg på en følelse av samhold ... jeg føler jeg skal i krigen med kompisene mine» (Knut).

«Jeg kjenner på det som et privilegium og det er litt spesielt hver gang drakten går på ... det er litt sånn man strekker frem brystkassen og er ydmyk over at jeg får denne muligheten så ofte som jeg gjør» (Sander).

4.5 Samhold som en nøkkelfaktor for prestasjon

Alle de overnevnte punktene som ble nevnt av spillerne bidrog til økt samhold i gruppen, som igjen viste seg å være prestasjonsfremmende. Hver og en av disse faktorene sa noe om hvordan samholdet oppstår i gruppen og hvordan det kan fremme prestasjonen i laget

Humor og språk – Humoren og språket som oppstår og brukes i laget fungerer som en motvekt for toppidrettens høye og seriøse krav. Humoren og språket bidrar til en lettere positiv stemning, som gjør at treningene blir mer lystbetonte. En positiv treningsarena resulterer i mer motiverte og engasjerte utøvere. En slik arena vil ha positiv effekt på affekt og humør i gruppen. Denne påvirkningen på affekt og humør gjør at spillergruppen er mer mottakelige for konstruktive tilbakemeldinger og tung treningsbelastning.

Erting og fleiping blir nevnt av samtlige utøvere som en positiv del av garderobekulturen. Det bidrar til en lett og positiv stemning. Dette bedrer også kommunikasjonen mellom spillerne ved at kommentarer og tilbakemeldinger blir gitt uten at spillerne tar seg nær av hva som blir sagt. Kvasse og direkte tilbakemeldinger kan bli gitt uten at spillerne tenker nevneverdig over hva som blir sagt.

Innlemming – En viktig del av samholdet i gruppen er å få innlemmet nye spillere så fort som mulig. Man ønsker å gjøre dem bevisste på normer og regler, samt sjargong, slik at de får forståelse for lagets kultur. Det er ønskelig at alle spillerne på laget blir en del av samholdet. Spillerne blir kjent med garderobe- og treningskulturen som gjør det enklere å delta og prestere på trening. Når nye spillere blir kjent med laget vil det også være lettere å kommunisere og samhandle på banen. Dette er essensielt for prestasjon i en lagsport som håndball.

Vennskap – Det var også viktig for utøverne å få frem det gode vennskapet som oppstår i laget. Utøverne er ikke bare lagkamerater, men også venner på fritiden. Ved å ha et solid vennskap i bunn vil spillerne stole mer på hverandre, som også gjenspeiler seg på banen. Man vil ha større tro på hverandres avgjørelser og ferdigheter. Det gode vennskapet påvirker også treningskulturen til utøverne, ved at de presser hverandre til å trene mer og bedre. En kultur med flere vennskap i bunn bidrar til en trygg og fortrolig treningsarena. Dette bidrar til at spillerne føler seg tryggere i gruppen, som igjen gjør at utøverne tørr å prøve og feile på

trening. Dette er prestasjonsfremkallende fordi utøverne våger å teste ting de ikke er trygge på, uten å være redde for negative tilbakemeldinger.

4.6 Styrker og svakheter med studien

4.6.1 Styrker

En av styrkene i studien er at intervjuene er gjennomført på utøvere i de to øverste divisjonene i Norge. En annen styrke er at det innsamlede datamaterialet ble sett over av flere personer. På denne måten kunne jeg forsikre meg om at materialet ble tolket på samme måte av flere personer, slik at det endelige og publiserte materialet stemmer overens med det som ble sagt i intervjuene. I tillegg kjente jeg til flere av utøverne fra før av, noe som kan bidra til at utøverne hadde lettere for å åpne seg og fortelle ting de gjerne ikke ville fortalt til en ukjent intervjuer. Selv om dette kan fremstå som kun en styrke, er det viktig å påpeke at det også kan være en svakhet. Det kan gjøre at enkelte personer kan oppleve det som flaut eller sårbart å åpne seg om enkelte temaer til en de kjenner fra før.

Det er heller ikke gjort forskning på dette temaet blant topphåndballspillere i Norge, noe som også kan være en styrke og en svakhet. Det er en styrke fordi det bidrar til ny kunnskap på praksisfeltet, men en svakhet fordi en ikke finner forskning på den samme tematikken innenfor akkurat dette feltet. På grunn av dette vil det være vanskelig å sammenlikne funnene i denne oppgaven med andre forskningsresultater innenfor samme felt.

4.6.2 Svakheter

Det viste seg at det var mange av de samme temaene som gikk igjen hos de ulike utøverne. Dette kan henge sammen med utvalget av utøvere. Ettersom utvalget er lite i forhold til hvor mange spillere og lag det er i de to øverste divisjonene i Norge, kan det hende at den innsamlede dataen ikke er så overførbar som ønskelig, noe som Kvale og Brinkmann (2015) uttrykker er vanlig ved få respondenter. På grunn av dette, er ikke resultatene representative for hele eliteserien og 1.divisjon i Norge. I tillegg ser studien kun på menn. Hadde det vært mulighet for samarbeid med andre forskere, eller andre medstudenter, ville det vært mulighet for å få et betydelig større utvalg. Det hadde da vært mulig å intervju

enda flere utøvere på tvers av kjønn, samt ulike aldersgrupper, som igjen kunne gitt andre resultater.

En annen svakhet kan være at intervjuguiden ble utviklet av meg, som ikke har mye erfaringer med verken utvikling av intervjuguide eller gjennomføring av intervjuer. Ved bruk av en intervjuguide som hadde vært laget av en erfaren forsker, kunne datamaterialet sett annerledes ut, som igjen ville påvirket de endelige resultatene.

5.0 Oppsummerende konklusjon

Den foreliggende oppgaven hadde følgende problemstilling: Hvordan kan garderobekultur fremme prestasjon i et lag? Temaene som gikk igjen hos samtlige utøvere var humor og språk, innlemming av spillere, og vennskap, fortrolighet og samhold. Alle disse temaene viste seg å ha en effekt på samholdet i gruppen. Dette samholdet gjør at spillerne blir tryggere på hverandre og kommuniserer bedre. Dette kan igjen gjenspeiles på både trening og i kampsituasjon der tillit og kommunikasjon er viktige deler av håndball. Dette samholdet gjør at spillerne vil jobbe hardere for hverandre, som igjen har en positiv effekt på treningskulturen. Disse faktorene er med på å fremme prestasjonene i laget, ettersom det påvirker både de fysiske og de psykiske egenskapene i laget.

Forskningsspørsmålet var: Er det likheter mellom garderobekulturene? Det viste seg å være mange likheter i kulturene, noe som motsier forskningshypotesen om at det kom til å være store forskjeller på garderobekulturenes betydning

6.0 Litteraturliste

- Andersen, T. L. (2021). Prestasjonskultur-«There ain't no cure». En studie av lederstilen til en landslagstrener i fotball.
- Anderson, E. (2005). Orthodox and inclusive masculinity: Competing masculinities among heterosexual men in a feminized terrain. *Sociological perspectives*, 48(3), 337-355.
- Anderson, E. (2010). *Inclusive masculinity: The changing nature of masculinities* Routledge.
- Anderson, E. (2011). Inclusive masculinities of university soccer players in the American Midwest. *Gender and Education*, 23(6), 729-744.
- Arnold, R., Fletcher, D. & Daniels, K. (2013). Development and validation of the organizational stressor indicator for sport performers (OSI-SP). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 35(2), 180-196.
- Arnold, R., Fletcher, D. & Molyneux, L. (2012). Performance leadership and management in elite sport: recommendations, advice and suggestions from national performance directors. *European sport management quarterly*, 12(4), 317-336.
- Arthur, C. A., Wagstaff, C. R. & Hardy, L. (2016). Leadership in sport organizations. I *The Organizational Psychology of Sport* (s. 171-193). Routledge.
- Bailyn, L. (1992). Changing the conditions of work: Implications for career development. *Career development in the 1990s: Theory and practice*. Springfield, IL: Thomas.
- Bennis, W. G. & Shepard, H. A. (1956). A theory of group development. *Human relations*, 9(4), 415-437.
- Bollen, K. A. & Hoyle, R. H. (1990). Perceived cohesion: A conceptual and empirical examination. *Social forces*, 69(2), 479-504.
- Boxer, D. & Cortés-Conde, F. (1997). From bonding to biting: Conversational joking and identity display. *Journal of pragmatics*, 27(3), 275-294.
- Braun, V. & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology* (3. utg.).
- Burdsey, D. (2011). That joke isn't funny anymore: Racial microaggressions, color-blind ideology and the mitigation of racism in English men's first-class cricket. *Sociology of sport journal*, 28(3), 261-283.
- Bushe, G. R. (2011). *Clear leadership: Sustaining real collaboration and partnership at work* Nicholas Brealey.

- Cole, J. & Martin, A. J. (2018). Developing a winning sport team culture: organizational culture in theory and practice. *Sport in Society*, 21(8), 1204-1222.
- Cruickshank, A. & Collins, D. (2012a). Change management: The case of the elite sport performance team. *Journal of Change Management*, 12(2), 209-229.
- Cruickshank, A. & Collins, D. (2012b). Culture change in elite sport performance teams: Examining and advancing effectiveness in the new era. *Journal of applied sport psychology*, 24(3), 338-355.
- Cruickshank, A. & Collins, D. (2013). Culture change in elite sport performance teams: Outlining an important and unique construct. *Sport & Exercise Psychology Review*, 9(2), 6-21.
- Cruickshank, A. & Collins, D. (2015). Illuminating and applying "the dark side": Insights from elite team leaders. *Journal of applied sport psychology*, 27(3), 249-267.
- Cruickshank, A., Collins, D. & Minten, S. (2014). Driving and sustaining culture change in Olympic sport performance teams: A first exploration and grounded theory. *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 36(1), 107-120.
- Cruickshank, A., Collins, D. & Minten, S. (2015). Driving and sustaining culture change in professional sport performance teams: A grounded theory. *Psychology of sport and exercise*, 20, 40-50.
- DalGLISH, K. (2010). *My Liverpool Home: Dyed-in-the-Wool Red* Hachette UK.
- Douglas, M. (1986). *How institutions think* Syracuse University Press.
- Drageset, S. & Ellingsen, S. (2010). Å skape data fra kvalitativt forskningsintervju, 5(4), 332-335. <https://doi.org/10.4220/sykepleienf.2011.0027>
- Dynel, M. (2008). No aggression, only teasing: The pragmatics of teasing and banter. *Lodz papers in pragmatics*, 4(2), 241-261.
- Elias, N. (1939). *The Civilizing Process*. Blackwell: Oxford.
- Elias, N. & Dunning, E. (1986). *Quest for excitement. Sport and leisure in the civilizing process* Basil Blackwell.
- Eng, H. (2002). Idrett og seksualitet: Om heteronormativitet og homoerotikk på idrettsarenaen. I Ø. Seippel (red.) *Idrettens bevegelser*. Oslo: Novus.
- Fletcher, D. & Arnold, R. (2011). A qualitative study of performance leadership and management in elite sport. *Journal of applied sport psychology*, 23(2), 223-242.

- Fletcher, D. & Wagstaff, C. R. (2009). Organizational psychology in elite sport: Its emergence, application and future. *Psychology of sport and exercise*, 10(4), 427-434.
- Frontiera, J. (2010). Leadership and organizational culture transformation in professional sport. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 17(1), 71-86.
- Fundberg, J. (2003). *Kom igen, gubbar!: om pojkfotboll och maskuliniteter* Carlsson.
- Hatch, M. J. & Schultz, M. (2004). *Organizational identity: A reader* Oxford University Press on Demand.
- Hay, J. (2000). Functions of humor in the conversations of men and women. *Journal of pragmatics*, 32(6), 709-742.
- Henriksen, K., Larsen, C. H. & Christensen, M. K. (2014). Looking at success from its opposite pole: The case of a talent development golf environment in Denmark. *International journal of sport and exercise psychology*, 12(2), 134-149.
- Henriksen, K., Stambulova, N. & Roessler, K. K. (2010a). Holistic approach to athletic talent development environments: A successful sailing milieu. *Psychology of sport and exercise*, 11(3), 212-222.
- Henriksen, K., Stambulova, N. & Roessler, K. K. (2010b). Successful talent development in track and field: considering the role of environment. *Scandinavian journal of medicine & science in sports*, 20, 122-132.
- Henriksen, K., Stambulova, N. & Roessler, K. K. (2011). Riding the wave of an expert: A successful talent development environment in kayaking. *Sport Psychologist*, 25(3), 341.
- Hjelseth, A. & Tjønndal, A. (2016). Sink or swim?-Håndtering av maskulinitet og intimitet i herrefotball. *Sosiologisk tidsskrift*, 24(2), 79-100.
- Jacobsen, D. I. (2018). *Hvordan gjennomføre undersøkelser?* (3. utg.) Cappelen Damm Akademisk.
- Johannessen, A., Tufte, P. A. & Christoffersen, L. (2019). *Introduksjon til samfunnsvitenskaplig metode* (5. utg.) Abstrakt forlag AS.
- Johnson, T., Martin, A. J., Palmer, F. R., Watson, G. & Ramsey, P. L. (2013). A Core Value of Pride in Winning: The All Blacks' Team Culture and Legacy. *International Journal of Sport & Society*, 4(1).
- Keesing, R. M. (1974). Theories of culture. *Annual review of anthropology*, 3(1), 73-97.

- Krumsvik, R. J. (2013). Metode - det kvalitative forskningsintervjuet. I *Innføring i forskningsdesign og kvalitativ metode* (s. 60). Fagbokforlaget
- Kvale, S. & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3. utg.) Gyldendal Norsk Forlag.
- Langeland, F. (2011). Maskulinitetens refleksive nostalgi i TV 2 Zebras Manshow. *Tidsskrift for kjønnsforskning*, 35(4), 275-292.
- Larsen, C. H., Alfermann, D., Henriksen, K. & Christensen, M. K. (2013). Successful talent development in soccer: The characteristics of the environment. *Sport, Exercise, and Performance Psychology*, 2(3), 190.
- Lesjø, J. H. (2008). *Idrettssosiologi: sportens ekspansjon i det moderne samfunn* Abstrakt.
- Loland, S. (2015). *Idrettsetikk* (2. utg. utg.). Oslo: Akilles.
- Mallett, R. K., Ford, T. E. & Woodzicka, J. A. (2016). What did he mean by that? Humor decreases attributions of sexism and confrontation of sexist jokes. *Sex Roles*, 75(5), 272-284.
- Malterud, K. (2011). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning* (3. utg.) Universitetsforlaget.
- Martin, R. A. & Ford, T. (2018). *The psychology of humor: An integrative approach* Academic press.
- Martineau, W. H. (1972). A model of the social functions of humor. *The psychology of humor*, 101-125.
- Mcdougall, M., Nesti, M., Richardson, D. & Littlewood, M. (2017). Emphasising the culture in culture change: Examining current perspectives of culture and offering some alternative ones. *Sport and Exercise Psychology Review*, 13(1), 47-59.
- McDougall, M., Ronkainen, N., Richardson, D., Littlewood, M. & Nesti, M. (2020). Three team and organisational culture myths and their consequences for sport psychology research and practice. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 13(1), 147-162.
- McGannon, K. R. & Smith, B. (2015). Centralizing culture in cultural sport psychology research: The potential of narrative inquiry and discursive psychology. *Psychology of sport and exercise*, 17, 79-87.
- McHoul, A., Rapley, M. & Antaki, C. (2008). You gotta light?: On the luxury of context for understanding talk in interaction. *Journal of pragmatics*, 40(5), 827-839.
- Messner, M. A. (1995). *Power at play: Sports and the problem of masculinity* Beacon Press.

- Mulkay, M. J. (1988). *On humour: Its nature and its place in modern society* Polity Press.
- Perin, C. (1991). The moral fabric of the office: Panopticon discourse and schedule flexibilities. *Research in the Sociology of Organizations*, 8(24), 1-68.
- Reeb, D., Sakakibara, M. & Mahmood, I. P. (2012). From the editors: Endogeneity in international business research. I(Vol. 43, s. 211-218): Springer.
- Romero, E. & Pescosolido, A. (2008). Humor and group effectiveness. *Human relations*, 61(3), 395-418.
- Romero, E. J. & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of management perspectives*, 20(2), 58-69.
- Ronglan, L. T. & Aggerholm, K. (2014). 'Humour helps': Elite sports coaching as a balancing act. *Sports Coaching Review*, 3(1), 33-45.
- Scheel, T. & Gockel, C. (2017). *Humor at work in teams, leadership, negotiations, learning and health* Springer.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* John Wiley & Sons.
- Schein, E. H. & Schein, P. (2016). *Organizational Culture and Leadership*. Canada: John Wiley & Sons.
- Schiefloe, P. M. (1999). *Kultur*. Trondheim: Allforsk.
- Schön, D. & Argyris, C. (1996). Organizational learning II: Theory, method and practice. *Reading: Addison Wesley*, 305(2).
- Smircich, L. (2017). Concepts of culture and organizational analysis. *The Anthropology of Organisations*, 255-274.
- Szabo, A. (2003). The acute effects of humor and exercise on mood and anxiety. *Journal of leisure research*, 35(2), 152-162.
- Thagaard, T. (2009). *Systematikk og innlevelse* (3. utg.)Fagbokforlaget.
- Tjora, A. (2018). *Hva er fellesskap* Universitetsforlaget.
- Tjora, A. H. (2012). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* Gyldendal akademisk.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384.
- Vick, S. J., Bovet, D. & Anderson, J. R. (2010). How do African grey parrots (*Psittacus erithacus*) perform on a delay of gratification task? *Animal Cognition*, 13(2), 351-358.
<https://doi.org/10.1007/s10071-009-0284-2>

- Wagstaff, C., Fletcher, D. & Hanton, S. (2012). Positive organizational psychology in sport: An ethnography of organizational functioning in a national sport organization. *Journal of applied sport psychology*, 24(1), 26-47.
- Wagstaff, C. R. & Burton-Wylie, S. (2018). Organisational culture in sport: A conceptual, definitional and methodological review. *Sport & Exercise Psychology Review*, 14(2), 32-52.
- Zajdman, A. (1995). Humorous face-threatening acts: Humor as strategy. *Journal of pragmatics*, 23(3), 325-339.
- Aagre, W. (2000). *Arbeid med ungdom*. Oslo: Gyldendal undervisning.

Vedlegg

Vedlegg 1 – Intervjuguide

Spørsmål til intervju

Formålet med denne oppgaven er å se på hva kultur og garderobeprat gjør for prestasjonen i et lag. Med garderobekultur menes alle situasjoner hvor spillergruppen er skjermet, eller innsynet fra andre er sterkt redusert/blokkert. Garderobekulturen er ikke geografisk avgrenset til kun en plass, men oppstår når innsynet fra andre er begrenset. Alt du sier i dette intervjuet vil bli anonymisert. Som skrevet i samtykkeskjemaet vil dette intervjuet bli tatt opp på båndtaker.

Hvor lenge har du spilt i klubben?

Hvor lenge har du spilt på dette laget?

Hvor lenge har du spilt håndball?

Har du en sentral plass på laget? Starter du?

Hvor lenge har du vært en del av kulturen på laget ditt?

Husker du ditt første møte med kulturen? Kan du fortelle litt om det, hvordan var det?

Hvordan vil du si språket er i deres kultur?

- Høflig, nedlatende eller oppmuntrende?
- Hvem prates det om, er vedkommende til stede, ikke til stede, eller ikke en del av gruppen.
- Vennskapelig mobbing? Mobbes noen mer enn andre? Felles sydebukk? Hva mobbes det om?
- Hvilken type humor?

Hvordan ser omgivelsene ut i deres kultur?

- Hvordan ser det generelt ut i hallen?
- Hvordan ser det ut på veggene i garderoben?
- Medaljer, bilder, nytt eller gammelt?

Hvilke verdier og holdninger henger høyt i deres kultur?

- Hvem har bestemt holdningene og verdiene?

Hvilke typer historier går igjen i deres kultur?

- Historier om jenter og gutter?
- Historier om fester?

Har dere noen slagord som representere dere?

Hvilke følelser får du når du trer på deg drakten?

- Stolthet?

Hvordan er stemningen i garderoben etter ett og tre tap?

- Makteløshet?
- Tviler man på seg selv?
- Skylder man på hverandre?

Hvordan jobber gruppen for å integrere nye spillere?

- Spøking, erting og mobbing?

Opplever du garderobekulturen som fortrolig?

- Kan man fortelle hvordan man egentlig har det?
- Er samtalene overfladiske?
- Opplever du større fortrolighet på hotellrommet en og en, fremfor i garderoben?

Hva har garderobekulturen betydd for deg?

- Vennskap?
- «Tykkere» hud

Har garderobekulturen vært viktig for hvordan du/dere presterer?

- Hvis ja/nei hvorfor?
- Mer samhold?
- Kjempe mer for den ved siden?

Vedlegg 2 – Godkjenning av NSD

[Meldeskjema](#) / [Master idrettsvitenskap](#) / Vurdering

Vurdering

Referansenummer

259462

Prosjekttittel

Master idrettsvitenskap

Behandlingsansvarlig institusjon

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

Prosjektansvarlig

Rune Giske

Student

Lars Sigve Hamre

Prosjektperiode

18.08.2021 - 01.07.2022

[Meldeskjema](#) 

| Dato | Type |
|------------|----------|
| 08.02.2022 | Standard |

Kommentar

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg 12.01.2021 samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 01.07.2022.

LOVLIG GRUNNLAG FOR UTVALGET

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

LOVLIG GRUNNLAG FOR TREDJEPERSON

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

PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

INFORMASJONSSKRIV

Vil du delta i forskningsprosjektet «Garderoben som kulturbærer»?

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt der formålet med studien er å se på garderobekulturen til toppidrettslag. Her skal vi forsøke å få et innblikk i hvordan garderoben ser ut, hvilken humor som blir brukt og normer og regler for deltakerne i kulturen. I dette skrevet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Formålet med prosjektet er å se hva som preger en garderobekultur, hvordan den ser ut og hvilke personer som styrer den. Vi skal se på hvilke normer og regler som følges og hvilke spillere som er autoritære i kulturen og hvem som ikke er det. Videre skal vi se på hva garderobekultur har og si for et lag hvor fokuset er rettet mot prestasjon og resultater. Innhenting av data vil skje ved hjelp av dybdeintervjuer med spillere i toppidretten. Vi satser på å samle inn data fra to forskjellige miljø, slik det er mulig å se på forskjeller og dermed kunne sammenligne gruppene.. Etter hvert skal dette danne grunnlaget for en masteroppgave.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet.

Studenten Lars Sigve Hamre og hans veileder ved Universitetet i Stavanger, Rune Giske.

Hvorfor spør jeg deg om å delta?

Kriterier for å delta i prosjektet er at man har drevet/driver med toppidrett og har vært deltakende i en garderobekultur.

Hva innebærer det for deg å delta?

Dersom du finner dette interessant og tenker dette er noe du vil delta i vil datainnsamlingen skje under et dybdeintervju på maks én time. Intervjuet vil være preget av spørsmål rundt garderobekulturen, hvordan den oppleves, hvilken humor som er dominerende og vedkommende sin plass på laget.

Opplysningene og dataen som kunne ut fra intervjuet vil bli skrevet ned fortløpende. Det vil ikke blir hentet inn bakgrunnsinformasjon om vedkommende utover det personen selv sier i intervjuet.

Vedkommende vil ikke bli navngitt i studien. Personopplysninger som kommer frem i forskningen, vil blir fjernet og slettet ved prosjektslutt. Datoen settes til 1. juli.

Det er frivillig å delta

Det er frivillig å delta i prosjektet. Hvis du velger å delta i prosjektet kan du når som helst trekke samtykket tilbake uten å oppgi noen grunn. Alle opplysninger av deg vil bli anonymisert. Det vil ikke ha noen negative konsekvenser for deg hvis du ikke vil delta eller senere velger å trekke deg fra undersøkelsen/intervjuet.

Relasjon

Ved en eventuell relasjon mellom intervjuer og intervjuobjekt vil skal deltakelsen ikke ha en innvirkning på hverken relasjon, forhold eller tolkning av data. Eventuelle relasjoner vil/skal ikke påvirkes dersom personen det forskes på velger å ikke delta, eller senere trekke seg fra forskningsprosjektet. Prosjektet vil/skal ikke kommenteres åpent blant de resterende i spillergruppen.

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger.

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrevet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun prosjektgruppen og veileder som vil ha tilgang til opplysningene. Disse vil ikke deles.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planene være helt avsluttet innen 1. juli. Datamaterialet fra intervjuet vil da bli slettet.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra UIS har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

- Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med: Universitet i Stavanger ved Lars Sigve Hamre, mobil: 99376515. Eller veileder Rune Giske, telefon: 51833536, e-post: rune.giske@uis.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvern@nsd.no) eller telefon: 55582117

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg er villig til å delta i studien «Garderoben som kulturbærer».

Deltaker;

Prosjektansvarlig; Rune Giske.

Sted, dato;

Sted, dato;