



Universitetet  
i Stavanger

FAKULTET FOR UTDANNINGSVITENSKAP OG HUMANIORA

MASTEROPPGAVE

Studieprogram: Master i Idrettsvitenskap	Vårsemesteret, 2022 Åpen
Forfatter: Andrea Førland	<i>Andrea Førland</i>
Veileder: Bjørn Tore Johansen	
Tittel: Hvordan trenere i rytmisk gymnastikk opplever konfliktfylte relasjoner i treningshverdagen. How coaches in rhythmic gymnastics experiences conflict-filled relationships in the everyday training.	
Emneord: Treneryrket, trener-utøver-foreldre-relasjon, konfliktfylte relasjoner og ivaretagelse	Antall ord: 19 300 Vedlegg: 3 stk.  Stavanger, 29.06.2022

## Forord

Høsten 2021 ble jeg innstilt som hovedtrener i Straen Gymnastikk- og Turnforening, klubben jeg har jobbet i de siste ni årene. Jeg gikk inn i en tidskrevende rolle, med store sko å fylle, men som føltes riktig ovenfor gymnastene og trenerteamet jeg er var så glad i. Et hektisk år har derfor gjort det utfordrende å kombinere jobb med masterskriving. Likevel har jeg hele tiden vært sikker på at temaet i denne oppgaven er viktig å belyse. Kanskje mest som et hjelpemiddel for meg selv, men forhåpentligvis vil det også komme andre idretts- trenere og ledere der ute til gode.

Like viktig som det er å fortelle trenernes historie, er det et behov for å få innblikk i hvordan vi kan gjøre treneryrket bærekraftig og forebygge frafall eller utbrenthet. Skriveprosessen har derfor vært en viktig læreprosess, og jeg håper at resultatene kan være med på å løfte treneryrket fremover.

Takk til trenerne som ville bidra i studien, til trenere/styre i min egen klubb som har gitt meg rom til å skrive denne oppgaven, og alle nære og kjære som har heiet på meg. Alle flinke forelesere ved UIS har vært til stor inspirasjon, og tatt seg tid til å hjelpe når det har virket umulig. Tusen takk Bjørn Tore Johansen for at du kom inn som veileder på kort tid, og ga meg motivasjon og troen på at oppgaven kunne fullføres. Jeg setter pris på at du tok deg tid til å sette deg inn i tema og oppgave, og fulgte meg opp helt til slutten.

En helt spesiell takk rettes til Rune Giske. Min inspirerende, støttende og engasjerte veileder som dessverre ikke fikk være med til slutten av oppgaven. Takk for at du var drivkraften og inspirasjonen bak valget av dette viktige temaet.

Denne oppgaven ble fullført for deg.

*Stavanger, 28.06.2022*



Andrea Førland

## Sammendrag

**Bakgrunn:** Flere studier viser at kvinner er underrepresenterte i treneryrket, og at de slutter i tidlig alder på grunn av manglende balanse mellom jobb og fritid, forventningspress eller konfliktfylte relasjoner. Nyere studier i Norge har tatt for seg burnout hos profesjonelle trenere knyttet til motivasjonsfaktorer og mulige utfordringer i treneryrket.

**Problemstilling:** Hvordan trenere i rytmisk gymnastikk opplever konfliktfylte relasjoner i treningshverdagen.

**Formål:** Formålet var å kartlegge trenernes opplevelse av konfliktfylte relasjoner knyttet til motivasjon, og se hvilke konsekvenser de har hatt i ettertid. Det var også ønsket å rette blikket mot hva idrettsorganisasjonen kan bidra med for å forebygge disse konfliktene.

**Metode:** Analyse fra intervjuer av seks trenere innenfor rytmisk gymnastikk dannet grunnlaget for resultat basert på kvalitativ metode. Resultatene ble delt opp i hovedtemaene; før konflikt, under konflikt og etter konflikt, og knyttet til undertemaene; relasjoner og motivasjon.

**Hovedfunn:** De konfliktfylte relasjonene viser seg i stor grad å være knyttet til utøvernes foreldre, og trenerne erfarer at årsaker til konflikt er; 1) Mangel på kommunikasjon, 2) forventninger eller 3) nivåforskjell. Resultatet av en konfliktfylt relasjon har i flere tilfeller ført til en større avstand av nærhet, forpliktelse, komplementaritet og samorientering mellom trener-utøver-foreldre-triaden. Flere av trenerne har kjent på stressfaktorer knyttet til det å stå i en vanskelig situasjon i jobben, og har kjent på følelser som stress, maktesløshet, ensomhet og utmattelse. De har til en viss grad blitt ivaretatt av egen klubb, men føler seg ofte ensomme i jobben.

**Nøkkelord:** Treneryrket, trener-utøver-foreldrerelasjon, konfliktfylte relasjoner og ivaretagelse

## Abstract

**Background:** Several studies shows that women are underrepresented in the coaching profession, and that they often quit at an early age due to; 1) the struggle of balancing work and leisure, 2) expectations or 3) conflicted-filled relationships. Recent studies in Norway have also addressed burnouts in professional coaches and identified what motivational factors and possible challenges can be associated with the profession.

**Issue:** How coaches in rhythmic gymnastics experience conflict-filled relationships in everyday training.

**Purpose:** The purpose has been to map coaches' experience of conflict-filled relationships related to motivation and see what consequences they have had in retrospect. There has also been a desire to focus on what sports organizations can contribute to prevent conflicts in the coach-athlete-parent relationship in the future.

**Method:** Analyze of six interviews by professional coaches formed the base for the results and was presented in a qualitative method. The results were divided into main themes; before conflict, during conflict and after conflict, and related to the sub-themes; relationships and motivation.

**Main findings:** The conflict-filled relationships have shown to be mostly linked to athletes' parents, and the coaches experience the causes of conflict are 1) Lack of communication, 2) Expectations or 3) competitive-level differences. The results of a conflict-filled relationship have in several cases led to a greater distance of closeness, commitment, complementarity and co-orientation between the coach-athlete-parent triad. Several of the coaches have experienced stressors related to a difficult situation at work, and have experienced emotions such as stress powerlessness, loneliness and exhaustion. Even though they have had caretakers in the club, they have often felt lonely in their work.

**Keywords:** The coaching profession, coach-athlete-parent-relationship, conflict-filled relationship, caretaking

## Innholdsfortegnelse

<b>Sammendrag .....</b>	<b>3</b>
<b>Abstract.....</b>	<b>4</b>
<b>1.0 Innledning .....</b>	<b>8</b>
1.1 Bakgrunn for valg av tema.....	8
1.2 Tidligere forskning og eksisterende kunnskap.....	9
1.2.1 Kartlegging av trenere og trenerrollen .....	9
1.2.2 Utbrenthet, krav og utfordringer i treneryrket .....	10
1.3 Studiens hensikt og formål .....	11
1.3.1 Problemstilling og forskningsspørsmål .....	12
1.4 Sentrale forkortelser.....	13
<b>2.0 Teori .....</b>	<b>14</b>
2.1 Idretten i Norge .....	14
2.2 Treneryrket.....	14
2.2.1 Utfordringer i treneryrket.....	15
2.2.2 Motivasjon.....	16
2.2.3 «Burnout» og frafall .....	17
2.3 Relasjoner i treneryrket.....	18
2.3.1 Jowett's 3+1C-modell om relasjoner .....	18
2.3.2 Trener-Utøver relasjonen .....	19
2.3.3 Trener-Utøver-Foreldre relasjonen (CAP).....	20
2.3.4 Konfliktfylte relasjoner .....	22
2.3.4 Roller .....	24
2.4 Rytmisk Gymnastikk .....	24
<b>3.0 Metode.....</b>	<b>26</b>
3.1 Metodisk tilnærming .....	26

3.1.1 Intervjuguide .....	26
3.2 Utvalg.....	27
3.2.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier .....	28
3.3 Prosedyre.....	29
3.3.1 Pilotintervju .....	29
3.3.2 Gjennomføring av intervjuene.....	29
3.4 Analyse av data.....	30
4.4.1 Tematisk analyse .....	31
3.5 Metodiske overveielser .....	33
3.5.1 Validitet, Reliabilitet og Generaliserbarhet .....	33
3.6 Forskningsetiske vurderinger .....	35
<b>4.0 Resultater og diskusjon .....</b>	<b>37</b>
4.1 Beskrivelse av deltakerne .....	37
4.2 Oversikt over studiens temaer .....	38
4.3 Før konflikt.....	40
4.3.1 Relasjoner .....	40
4.3.2 Motivasjon .....	43
4.4 Under konflikt.....	47
4.4.3 Relasjoner .....	49
4.4.4 Motivasjon .....	51
4.5 Etter konflikt .....	54
4.5.1 Relasjoner .....	54
4.5.2 Motivasjon .....	57
<b>5.0 Oppsummering .....</b>	<b>62</b>
5.1 Konklusjon og mulige implikasjoner .....	63
5.2 Veien videre.....	64
<b>6.0 Referanseliste .....</b>	<b>65</b>

<b>7.0 Vedlegg</b> .....	<b>72</b>
Vedlegg 1: Intervjuguide.....	72
Vedlegg 2: Infoskriv og samtykkeskjema.....	74
Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD.....	77

## 1.0 Innledning

En trenerkarriere på elitenivå kan gjerne virke attraktivt, men er forbundet med en krevende hverdag som innebærer usikre arbeidsvilkår, lave lønninger, resultatpress og mange reisedøgn i året (Abrahamsen & Chroni, 2021). Ofte utvikles det nære relasjoner mellom trener og utøver over flere års samarbeid, som igjen kan reflekteres av utøvers prestasjon eller suksess (Jowett & Poczwadowski, 2007). De faktorer som derimot kan påvirke denne relasjonen negativt er konflikter, overinvolverte foreldre eller mangel på gjensidig tillitt (Knight et al, 2011). Når disse utfordringene oppstår i toppidretten peker flere studier på at det gjerne fører til «drop-out» hos idrettsutøveren (Enoksen, 2011; Frøyen et al, 2020; Keegan, 2010; LaVoi, 2007).

Så hvorfor vil noen bli topptrenere? Jeg kan bare snakke for meg selv, men jeg gjør det utelukkende av en grunn: fordi jeg elsker idretten og blir utrolig glad i utøverne mine. Det å se gymnastene mestre, utvikle seg, danne vennskap og bli like glad i idretten som det jeg er, det gir en helt spesiell følelse. Dessverre er det flere trenere som opplever at utøveren og/eller foreldre tar en for gitt, og ikke legger merke til den innsatsen, støtten, omsorgen og ikke minst tiden treneren legger i jobben. Så hva skjer egentlig når trenere opplever kritikkverdige forhold i jobben, og hvem ivaretar dem i et ellers utfordrende treneryrke preget av ambisjoner, forventninger og resultatpress? Motivasjonen for valg av tema er å identifisere hvilke utfordringer trenerne opplever i det daglige arbeidet, hvorfor konfliktfylte relasjoner oppstår, og hvordan vi kan forebygge at de går på bekostning av motivasjonen for å fortsette i treneryrket?

### 1.1 Bakgrunn for valg av tema

Våren 2021 publiserte TV2 en episode av «*Norge Bak Fasaden – Når Idretten Svikter*», som tok for seg trenere innenfor svømming, turn og rytmisk gymnastikk som ble anklaget for fysiske- og/eller emosjonelle overgrep på unge utøvere. Dokumentaren skildrer det psykiske presset som oppleves i mange områder av norsk barneidrett, og tar opp problemet «når jakten på medaljer går utover helsa» (TV2, 2021). I ettertid har Norges Idrettsforbund (NIF) sørget for å synliggjøre sitt varslingsystem, og oppfordre alle utøvere til å rapportere «*uetisk atferd som er i strid med våre verdier, svekker idrettsforbundets omdømme eller andre kritikkverdige forhold*» (Prebensen et al, 2021, s.40). Derimot spesifiseres det at



*«Ytringer som kun angår arbeidstakers eget arbeidsforhold, regnes normalt ikke som en varsling. Personalkonflikter, samarbeidsproblemer på arbeidsplassen eller misnøye med lønn, arbeidsoppgaver eller arbeidstid» (NIF, u.å.)*

En nyere kartlegging av trenerrollen i Norge viser at kvinner er underrepresentert, og at mesteparten slutter i jobben innen de er 29 år. Noen av årsakene til frafallet viser seg å være 1) utfordring med å balansere arbeid og fritid, 2) utfordring med å balansere arbeid med familieliv, 3) utbrenthet eller 4) konflikter med utøver/foreldre/klubb (Chroni et al, 2018). Den norske idrettsorganisasjonen er basert på frivillighet, noe som betyr at trenernes arbeidsgiver ofte er foreldre uten idrettskunnskap i styrer og verv (Enjolras et al, 2012).

## 1.2 Tidligere forskning og eksisterende kunnskap

En del studier har tatt for seg dropout-problematikken hos idrettsutøvere, særlig innenfor tennis, svømming og friidrett (Enoksen, 2011; Monteiro et al, 2017; Fraser-Thomas et al, 2008; Keegan et al, 2010). Nylig har også en del studier blitt gjort på frafall og burnout hos trenerne, spesielt i Skandinavia (Chroni & Abrahamsen, 2019; Chroni et al, 2013; Kenttä et al, 2020; Moen et al, 2018; Olusoga et al, 2019). Det finnes derimot lite undersøkelse på de estetiske idrettene som turn, rytmisk gymnastikk og kunstløp som ofte forbindes med unge utøvere, tidlig spesialisering, store mengder trening og tett oppfølging av treneren gjennom flere år. Dette med konfliktfylte relasjoner i idretten har nok vært et fenomen lenge, men har nylig kommet i vinden i media i store deler av idrettsverden.

To nyere studier av norske profesjonelle trenere danner grunnlaget for oppgaven, som beskriver utfordringer og motivasjonsfaktorer knyttet til treneryrket (Chroni et al, 2018; Bentzen et al, 2015).

### 1.2.1 Kartlegging av trenere og trenerrollen

I 2017 ble det gjennomført en kartlegging av 5977 (aktive og inaktive) trenere i Norge, som omhandlet trenervirksomheten, utdanning, erfaringer og utfordringer med trenerrollen (Chroni et al, 2018). I rapporten kommer det frem at kvinner er underrepresentert i yrket og de fleste stillinger er basert på frivillighet. I Norges Gymnastikk- og Turnforbund (NGTF) var derimot andelen kvinner og ansettelse høyere enn i noen av de andre idrettsforbundene.

Det kommer også frem at hele 67% har høyere utdanning, i tillegg til at de fleste trenere innen turn startet i veldig ung alder (helt ned til 7-14 års alderen). De aller fleste trenere har også trenerutdanning eller kurser fra egne særforbund (Chroni et al, 2018). Med andre ord krever trenerrollen på elitenivå i mange områder kompetanse, erfaring og ikke minst engasjement. En større andel kvinner rapporterer at utfordringen med å kombinere treneryrket med fritid og familieliv er en av de største årsakene til å måtte slutte i jobben. De ble også spurt om de opplevde å imøtekomme alle forventninger fra utøver/foreldre eller klubb/forbund i arbeidshverdagen, hvor en stor andel oppga at «mismatch» mellom forventninger og kapasitet var en vanlig årsak til konflikt, særlig med utøvernes foreldre. Som oftest handlet dette om laguttak, favorisering, treningsopplegg, utvikling eller resultater. Den faktoren som påvirket trivselen i treneryrket aller mest var å ha gode relasjoner, både til klubb/utøvere og foreldre (Chroni et al, 2018).

Den aldersgruppen med flest kvinner i treneryrket er 20-29 år, men hva er årsaken til at de aller fleste slutter såpass tidlig i jobben? I følge Chroni et al. (2018) er utfordringer som oppgis: ensomhet i jobben, misnøye med lønn og godtgjørelser, dårlig balanse mellom jobb og fritid eller andre stressfaktorer som konflikt med foreldre. Disse konfliktene kan for eksempel oppstå basert på forventninger til idrettslig utvikling og resultater.

### 1.2.2 Utbrenthet, krav og utfordringer i treneryrket

Bentzen et al. (2015) har gjennomført en studie av fire profesjonelle trenere for å avdekke hvorfor arbeidsrelaterte krav har ført til utbrenthet eller frafall i jobben. Funnene fremhever viktigheten av at idrettsorganisasjonen bedre må imøtekomme de psykologiske behovene til idrettstrenere for å forhindre utbrenthet. De peker også på at hovedutfordringen er at de opplever organisasjonen som lite profesjonell, og at teamet rundt har lite kunnskap om idrett og toppidrett. Samtlige fire trenere opplevde også en høy belastning av arbeidstimer og arbeidsoppgaver, men poengterte at det til en viss grad var selvpåført i lys av at de ønsker å gjøre en god jobb. Treneryrket ble beskrevet som «*en jobb som aldri fullføres*» (Bentzen et al, 2015, s.107). Én av trenerne i undersøkelsen forklarte det som «*They just closed their eyes and were satisfied by having a lunatic who was willing to work 24/7*» (Bentzen et al, 2015, s.107). Til tross for at vanskelige arbeidsforhold førte til utmattelse, var likevel den indre drivkraften fortsatt gleden av å jobbe med utøverne (Bentzen et al, 2015, s.107).

Resultatene til Bentzen et al. (2015) sin undersøkelse ble delt inn i to ulike kategorier; utfordringer med organisasjonen og utfordringer med det daglige arbeidsmiljøet

1) Når det kom til organisasjonen ble samtlige dimensjoner trukket frem som utfordringer:

- Ikke tilstedeværende, mangel på kunnskap om idrett og ikke-profesjonell
- Klarte ikke å ivareta/håndtere konflikter
- Mangel på støtte og tillitt fra leder i konflikter
- Dårlig økonomi i organisasjon, mangel på ansatte og administrativ hjelp
- En forventning om resultater her og nå

2) Det som gjaldt utfordringer i det daglige arbeidsmiljø og arbeidsforhold:

- Høy arbeidsbelastning, blir ofte liggende bak med oppgaver
- Uklare arbeidsoppgaver som fører til for mange ansvarsområder
- Opplever lite hjelp fra kollegaer, dårlig kommunikasjon og samarbeid
- Utfordringer med gode vs dårlige resultater, stagnering av utvikling og skader

Flere av trenerne opplevde at jobben etter hvert følte meningsløs og fikk tanker som «hvorfor orker jeg dette?», med andre ord så forsvant gleden og motivasjonen (Bentzen et al, 2015, s.109). Historiene deres gir god innsikt til hva idrettstrenerne sliter med, deres utfordringer og gjerne spesielt i den typiske skandinaviske idrettsorganisasjonen som er bygget på frivillighet. Resultatene av studien viste å samsvare med selvbestemmelsesteorien (SDT), som omhandler at negative erfaringer i rammevilkår og arbeidsmiljø fører til en dalende motivasjon i jobben (Bentzen et al, 2015).

### 1.3 Studiens hensikt og formål

Flere studier viser at kvinner er underrepresenterte i idretten, at de fleste trenere slutter i tidlig alder og at hverdagen til tider er preget av resultatpress, forventninger eller konflikter med forbund/klubb/foreldre/utøver (Abrahamsen & Chroni, 2021; LaVoi, 2007; Moen et al, 2018; Olusoga et al, 2019). Ut fra dette kom ideen om å ta for seg kanskje den eneste idretten i Norge som drives utelukkende av og for kvinner, Rytmisk Gymnastikk. I dette komplekse yrket jobber ofte høyt utdannede og erfarne trenere som brenner for sporten, men som opplever at det stilles skyhøye krav til alle de elementene som rollen krever og «en

jobb som aldri blir ferdig». I tillegg er det en individuell idrett som krever mange timer arbeid i hall hver uke med relativt unge utøvere, som vil si at foreldre også er en viktig del av trener-utøver relasjonen. Dessverre viser det seg at de aller fleste opplever relasjonsbaserte konflikter i jobben, men vi vet veldig lite om opplevelsen og erfaringene fra trenernes synspunkt. Hvordan er det følelsesmessig å stå oppi slike konflikter, og hvem henvender de seg til for å få hjelp og støtte? Hvilke konsekvenser opplever de i ettertid som et resultat av konflikten, både knyttet til relasjoner og egen motivasjon?

Hensikten med oppgaven er derfor å undersøke trenerens opplevelse og erfaringer av konfliktfylte relasjoner i idretten, og hva som utløser dem. Formålet blir forhåpentligvis å få et tydeligere bilde over hva som kan gjøres for å forebygge eller aller helst unngå dem.

### 1.3.1 Problemstilling og forskningsspørsmål

Med bakgrunn i introduksjonen er følgende problemstilling og tilhørende forskningsspørsmål utformet:

*Hvordan trenere i rytmisk gymnastikk opplever konfliktfylte relasjoner i treningshverdagen.*

Problemstillingen avgrenses av forskningsspørsmål om opplevelsene under en konflikt, og konsekvensen den har i ettertid:

- 1. Hvordan opplever trenere i RG at konfliktfylte relasjoner påvirker treningshverdagen og egne følelser knyttet til motivasjon i jobben?*
- 2. Hvilke konsekvenser for treningshverdagen opplever trenere i RG at konfliktfylte relasjoner har hatt i ettertid?*

## 1.4 Sentrale forkortelser

<b>C-A-P:</b>	Coach-Athlete-Parent Relationship
<b>I:</b>	Intervjuer
<b>NESH:</b>	Den nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora
<b>NGTF:</b>	Norges Gymnastikk- og Turnforbund
<b>NIF:</b>	Norges Idrettsforbund og olympiske og paralympiske komité
<b>NSD:</b>	Norsk senter for forskningsdata
<b>RG:</b>	Rytmask Gymnastikk
<b>SDT:</b>	Self-determination Theory (Norsk: Selvbestemmelsesteorien)
<b>T:</b>	Trener (1-6)
<b>UTG:</b>	Utgave

## 2.0 Teori

I første del belyses idrettsorganisasjonen i Norge, treneryrket, hva som er drivkraften bak og hvilke utfordringer som finnes. Deretter rettes søkelyset på de viktigste relasjonene for treneren, nemlig trener-utøver relasjonen og C-A-P-relasjonen (Trener-utøver-foreldre). For å kunne forstå hva som gjør en relasjon suksessfull eller hva konfliktfylte relasjoner kan føre til, knyttes teorien til Jowett's 3+1c-teori.

## 2.1 Idretten i Norge

Idretten i Norge er organisert gjennom Norges Idrettsforbund- og olympiske og paralympiske komité (NIF), som utgjør landets største frivillige organisasjon (Enjolras et al, 2012). I 2019 ble det rapportert rundt 2 millioner medlemskap fordelt på 55 ulike særforbund i norsk idrett, hvor Gymnastikk- og Turnforbundet var en av de største (Norges Idrettsforbund, 2020). Forbundet og klubbene er avhengige av frivillighet, og det er i stor grad ildsjeler som idrettssjefer, trenere og engasjerte foreldre som står for den daglige driften (Enjolras et al, 2012). Dette trekkes frem som en av de største utfordringene i norsk idrett, som i tillegg sliter med både mangel på økonomi, anlegg og trenere (Chroni et al, 2018; Enjolras et al, 2012). Mesteparten av toppidretten drives i klubbene, som vil si at det frivillige styret er ansvarlige for trivsel og velvære for utøverne, og henter inn trenere for å gjøre den sportslige jobben (Jacobs et al, 2016). Styret har også stor maktfaktor i viktige beslutninger av den daglige driften, men er i som regel satt sammen av foreldre som ikke kan idretten (Enjolras et al, 2012).

Enjolras et al (2012) illustrerer at det styret i idrettsklubbene mener å bruke mest tid på er økonomi og å skaffe inntekter til klubb. Derimot kommer det frem at det å jobbe med de ansatte, ivaretagelse av trenere og «å løse konflikter som har oppstått i idrettslaget» er så og si ikke-eksisterende eller ikke-prioritert i de fleste klubber (Enjolras et al, 2012).

## 2.2 Treneryrket

En karriere i treneryrket (spesielt innenfor toppidretten) kan virke spennende, men er krevende i form av at det kontinuerlig innebærer resultatpress, ustabile arbeidsforhold som

lave lønninger, uforutsigbare arbeidstider og mange reisedøgn borte fra hjem og familie (Abrahamsen & Chroni, 2021).

Treneren har en viktig rolle og innflytelse i arbeidet med å utvikle de sportslige prestasjoner hos idrettsutøvere, og kan påvirke dimensjoner som utøvers trivsel, oppførsel, selvtillit og motivasjon (Jowett & Poczwardowski, 2007). Jobben er både kompleks og omfattende, og inkluderer ansvarsområder som å sette mål, planlegge, instruere, kontrollere og evaluere treningshverdagen til utøvere, i tillegg til å påvirke både den fysiske, mentale, intellektuelle og sosiale utviklingen (Smith, 2003; Jowett & Poczwardowski, 2007). Med andre ord spiller treneren en sentral rolle i utøvers liv, og kan være en nøkkelfaktor for både positive og negative utfall av prestasjon og idrettsdeltagelse (Jowett & Poczwardowski, 2007).

Hverdagen er stort sett preget av viktig relasjonsbygging, kommunikasjon og problemløsning (Giske et al, 2013).

Mange trenere har ofte vært utøvere selv, og har gjennom dette en tilknytning eller lidenskap til idretten de jobber med (Chroni & Dieffenbach, 2021). Jobbene på toppnivå er få, og i mange idretter ser man tendenser til hyppige trenerbytter. Kiewra & Witte (2018) peker på at suksess, medaljer og resultater vises igjen i de toptrenerne som forblir i rollen som landslagstrener over lengre perioder. Selv om trenerne beskriver jobben som givende, spennende og motiverende, er det en del utfordringer som dessverre ofte fører til at de færreste blir værende i jobben over lengre tid.

### 2.2.1 Utfordringer i treneryrket

Thelwell et al. (2008) rapporterer om så mange som 25% av alle idrettstrener som til tider av karrieren vil oppleve høy grad av utmattelse. Trenerne påvirker i stor grad utøvers motivasjon, men få studier setter søkelys på hvordan trenerne selv blir motivert, eller hva som motiverer en trener til å jobbe med idretten til tross for dels vanskelige arbeidsvilkår (Abrahamsen & Chroni, 2021; Chroni et al, 2019). Utfordringer som arbeidsbelastning, prestasjonspress, krav og depersonalisering for å oppnå resultater trekkes frem (Olusoga et al, 2019).

I studien kommer det frem rundt 200 ulike stressfaktorer som assosieres med trenerjobben, hvor hovedutfordringene er prestasjonspress og organisatoriske problemer (Thelwell et al, 2008). I en liknende studie ble 27 trenere bedt om å identifisere hvilke stressfaktorer de opplever under trening og konkurranse, og faktorene som hyppigst ble nevnt var: press fra forbundet, foreldre som alltid ser sitt barn som «den beste», skyhøye forventninger og massiv kritikk (Chroni et al, 2013).

I den nasjonale kartleggingen av norske idrettstrenerne fra 2018 belyses en rekke utfordringer med trenerrollen. Stor grad av frivillighet, underrepresentasjon av kvinner, mangel på fulltidsstillinger og gode nok rammevilkår er bare noen av dem. Også ensomhet i jobben, lav lønn og mangel på godtgjørelser nevnes som utfordringer som gjør det vanskelig å se for seg en livslang trenerkarriere (Chroni et al, 2018). Mange trenere kan oppleve å kontinuerlig kjenne på store stressfaktorer som kan påvirke både prestasjon, egen trivsel i jobben og motivasjon (Frøyen et al, 2020).

### 2.2.2 Motivasjon

Begrepet motivasjon beskrives ofte som en type drivkraft som gjennom intensitet, utholdenhet og retning har betydning for individets atferd (Sage, 1977). Motivasjon er et sentralt element i utøverens suksess og en forutsetning for idrettsdeltakelse, men som Bentzen (2015) presiserer gjelder det samme prinsippet for treneren. De trenerne som har en sterk indre motivasjon for jobben, og ser på trenerhverdagen som positivt utfordrende, morsom eller betydningsfull, har en tendens til å bli værende i yrket lengre.

Abrahamsen & Chroni (2021) har gjort en kvalitativ studie av seks trenere i medaljevinnende idretter i Norge, hvor det kommer frem at drivkraften er å utvikle utøverne i helhet, og hjelpe dem til å nå sine mål og drømmer. Det pekes sjeldent på ytre motivasjon som penger eller berømmelse, men mer en lidenskap for idretten og gleden av å coache. De egenskapene som krevdes for å selv oppnå denne motivasjonen var å 1) følelse av tilknytning og støtte rundt seg, 2) kort-tids og lang-tids resultater og 3) å ta vare på egen helse og fritid (Abrahamsen & Chroni, 2021). Dette for å unngå utbrenthet eller frafall.



### 2.2.3 «Burnout» og frafall

Det er ikke bare hos utøvere at negative opplevelser knyttet til idretten kan føre til utbrenthet. Utbrenthet (eller burnout) kan defineres som «*A feeling of being overextended and depleted of one's emotional and physical resources*» (Masclash et al, 2001, s.299).

Gieck et al (1982) skal ha vært en blant de første til å se på «burnout-effekten» hos idrettstrenerne, som beskrives å være «prime-kandidater» for utbrenthet. Årsaken til dette er alle de variasjoner av stressfaktorer som gjerne følger med yrket; prestasjonspress, krav fra foreldre og forbund, administrativt trykk, uklare rolleforventninger, en ekstrem personlig involvering i jobben og tidskrevende reise-obligasjoner (Thelwell et al, 2008). Med et stort press knyttet til arbeidsbelastning og forventninger står derfor trenerne i fare for negative helse-utfall som utbrenthet eller å slutte i jobben (Bentzen et al, 2015).

Det ble i 2019 gjort en studie på NIF's utøvelse og ivaretagelse av landslagstrenerne hvor lederne selv beskrev at de hadde et fungerende forbund som brydde seg om trenerne gjennom empati, å vise forståelse og dele følelser med deres utfordringer og erfaringer (Chroni et al, 2019). Resultatene viste til tre ulike tiltak eller metoder som forbundet brukte for å ivareta trenerne sine; 1) Støtte, tid og hjelp, 2) verdsette dem som personer- ikke bare resultatene deres og 3) De ser på seg selv som «coach of the coaches». Likevel er det ikke mange som er klare over arbeidsbelastningen og det høye timeantallet som brukes før og etter trening/konkurrans/kamp (off-field), i tillegg til at treneren gjerne har for mange arbeidsoppgaver eller utøvere/lag samtidig.

Richards et al. (2016) har utviklet en modell om hvordan trenere innenfor lagidrett jobber mot strategier og beslutninger innad i laget, og peker på at det er en god likevekt av on-field og off-field arbeid. Det handler ikke bare om å bruke erfaring av det som skjer på trening eller i konkurranse-situasjon, men også den ubevisste læringen og prosessene som skjer utenfor hallen (Richards et al, 2016). Likevel kan nok den helhetlige integreringen av off-field arbeidet også knyttes til individuelle idretter, hvor mye av det viktige trenerarbeidet skjer utenfor hallen i form av arbeid med strategi, treningsplanlegging, forberedelse og analysering. Treneren har med andre ord en kontinuerlig arbeidshverdag som foregår både on-field og off-field.

I studien til Bentzen et al. (2015) opplyser flere av trenerne som hadde erfart utbrenthet at de opplevde fysiske symptomer som svimmelhet, skjelving, utmattelse og et konstant stress. Dette gikk selvsagt utover tiden de var i hall med utøveren, da de ikke klarte å være mentalt til stede, i tillegg til at de ble mindre tilgjengelige for utøverne, lettere irritert, ga mindre feedback og unngikk foreldre/kollegaer. Maslach & Jackson er to sentrale forskere innenfor temaet utbrenthet og har utviklet «Maslach Burnout Inventory» teorien som beskriver fenomenet basert på tre sentrale kjennetegn: emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert personlig prestasjon (Maslach & Jackson, 2001). Mye av de psykiske utfordringene knyttet til utbrenthet eller drop-out har blitt undersøkt på utøvere, men ikke like mye på trenerne (Kenttä et al, 2020). Samme studie har anslått at andelen kvinnelige topptrenere ligger på mellom 8-20%, hvor to av hovedutfordringene er 1) Å jobbe i en mannsdominert arbeidskultur, og 2) balanse mellom fritid og jobb (Kenttä et al, 2020). Viktigheten av å ha gode støttespillere og relasjoner rundt seg er med andre ord viktig for å ha et bærekraftig engasjement i idretten.

## 2.3 Relasjoner i treneryrket

Innenfor toppidretten utvikler gjerne treneren nær relasjon til utøverne gjennom flere års samarbeid, og en vellykket relasjon sies å gi en bedre forutsetning for at utøver kan få ut sitt fulle potensiale (Jowett & Poczwardowski, 2007).

### 2.3.1 Jowett's 3+1C-modell om relasjoner

Den relasjonen som dannes mellom treneren og utøver har vist seg å være viktig for utfallet av utvikling og prestasjon. Et mye brukt rammeverk for å både forklare og måle dette er Jowett's konseptuelle modell 3+1C (2007). Modellen beskriver trener-utøver dyaden som en setting hvor begge følelser, tanker og oppførsel er preget av gjensidig avhengighet, noe som er helt avgjørende for å oppnå et godt samarbeid (Jowett, 2007). Det kreves like mye innsats fra begge side for å motivere og utvikle den andre parten, og dette vil i suksessfulle relasjoner utvikles til å bli et slags «gi- og ta» forhold. Hun peker på viktigheten av at ingen av partene klarer å «gjøre det alene» (Jowett, 2007).

Modellen forklares av ved hjelp av fire ulike dimensjoner; *closeness* (nærhet), *commitment* (forpliktelse), *complementarity* (komplementaritet) og *co-orientation* (samorientering). Gjennom å måle grad av de ulike egenskapene kan den gjensidige avhengigheten av trener og utøver defineres, som igjen kan forklare prestasjon eller suksess (Jowett, 2007).

*Closeness* refererer til den affektive dimensjonen av nærhet som er viktig for at begge skal få en følelse av gjensidig tillitt, støtte og respekt for hverandre. *Commitment* forklarer de kognitive elementene av en langvarig forpliktelse til hverandre gjennom å jobbe mot et felles mål. Dette innebærer at både utøver og trener har en hensikt om å opprettholde det sportslige forholdet, og maksimerer innsatsen i samspillet deretter. *Complementarity* representerer den gjensidige oppførsel til hverandre og deres evne til å samarbeide. Å jobbe med likevekt, interaksjon og følelsen av at begge legger like mye engasjement i arbeidet er viktig for at begge atferd skal være utfyllende for hverandre. Den siste C-en står for *co-orientation* og måler hvorvidt begge parter har et felles grunnlag for å videreutvikle relasjonen. Det handler først og fremst om hvorvidt de er villige til å sette egne preferanser eller behov til sides for å tilfredsstille den andre, og vises gjennom den mellom-menneskelige oppfatningen av et felles grunnlag i dyaden (Jowett, 2007).

Noen studier viser at tidligere topputøvere som ser tilbake på sin idrettskarriere beskriver treneren som er nær venn eller foreldre-figur, og utpeker en god trener-utøver relasjon som nøkkelen til sin suksess (Frøyen et al, 2020; Jowett, 2007; Jowett & Poczwardowski, 2007). Derimot finnes det også eksempler på hvor treneren kan ha vært en ødeleggende stressfaktor for utøveren eller omvendt (Frøyen et al, 2020). En konfliktfylt relasjon vil i stor grad kunne påvirke disse fire dimensjonene, og ha stor effekt på utfallet av trener-utøver relasjonen.

### 2.3.2 Trener-Utøver relasjonen

En god trener-utøver relasjon beskrives som en situasjon der begges tankemåte, følelser og atferd er gjensidige og felles (Jowett & Poczwardowski, 2007). I individuelle idretter dannes det ofte en langtids-relasjon, mens det i lagidretter er tendenser til hyppigere trenerbytter og korttids-baserte samarbeid. Jowett & Poczwardowski (2007) har utviklet en teori om at trener-utøver relasjonen kan forklares ved hjelp av to dimensjoner; resultatbasert

(suksessfull eller ikke-suksessfull) og relasjonsbasert (effektiv eller ikke-effektiv). Det tilsynelatende beste utgangspunktet ifølge tabellen (tabell 1) er å oppnå en E-S (effektiv og suksessfull) relasjon.

		Helpful/caring	
		Effective	Ineffective
Prizewinning	Successful	Effective and successful (E-S)	Ineffective and successful (I-S)
	Unsuccessful	Effective and unsuccessful (E-U)	Ineffective and unsuccessful (I-U)

**Figur 1.** Figuren viser de fire ulike utfall trener-utøver relasjonen kan ha på prestasjon og utvikling, og er hentet fra Jowett & Poczwadowski (2007).

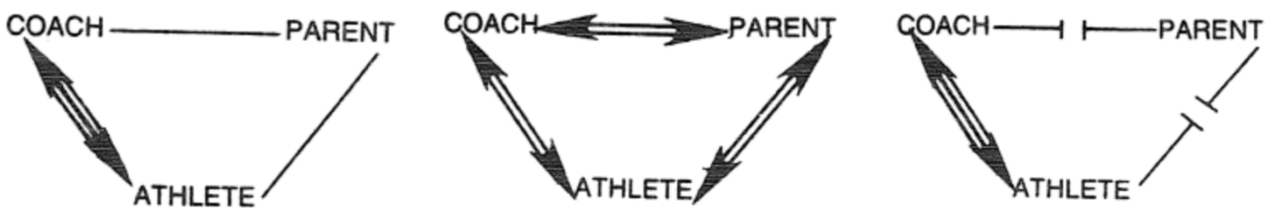
De utfordringene som ofte viser seg å skape konflikter i denne relasjonen og som kan føre til drop-out er mangel på gjensidig tillitt/støtte eller overinvolvering av foreldre (Knight et al, 2011; Jowett & Poczwadowski, 2007).

### 2.3.3 Trener-Utøver-Foreldre relasjonen (CAP)

«A coach cannot be a player. A player cannot be a parent, and a parent cannot be a coach» (Lisinskiene et al, 2019, s.14). Sitatet viser viktigheten av å definere og avklare roller og ansvarsområder i C-A-P-relasjonen, for å unngå misforståelser basert på forventninger eller innblanding i hverandres oppgaver.

Å jobbe med utøvernes foreldre kan være en utfordring for trenerne, og er ofte knyttet til kommunikasjonsproblemer, konflikter, makt-problem eller hvem som har kontrollen over barnets trening og utvikling (Hellstedt, 1987). De er en viktig tredjepart som har innvirkning på utøverens idrettsopplevelse, både gjennom emosjonell og økonomisk støtte (Strand et al, 2021; Knight et al, 2011). Denne triaden mellom trener- utøver og foreldre kalles også for «den atletiske triangelen», hvor alle parter har påvirkning på hverandre (Smoll et al, 2011). C-A-P triaden bygger på både psykologiske, pedagogiske og sosiale dimensjoner, og enhver negativ/positiv triade vil påvirke utøveren i én av retningene (Lisinskiene et al, 2019). Det er derfor viktig å avklare de ulike rollenes ansvarsområder rundt utøveren. Foreldrenes

primære oppgave er å introdusere utøver til idretten og legge til rett for engasjement gjennom å heie, støtte og sørge for ressurser som finansiering, transport og mat (Knight et al, 2011). Det er viktig å skille mellom det å motivere, mot å presse til idrettsdeltakelse, og de foreldrene som klarer å finne den balansen vil gi utøveren en form for hjelp til å dyrke idrettsglede gjennom autonomi og selvstendighet (Knight et al, 2011; Lisinskiene et al, 2019). Hellstedt (1987) viser til en modell for å forstå denne triaden litt bedre, og setter foreldre i tre ulike kategorier: *underinvolverte*, *moderat involverte* og *overinvolverte*. Opprinnelig ble modellen utviklet for et ski-akademi i Maine hvor foreldreinvolveringen ekspanderte, for at alle skulle forstå sine roller i relasjonen. Modellen baseres på teorien «Concept of triangulation» av Bowen (1978), som beskriver at en triade er basert på prinsippet av at dersom en dyade er ustabil eller det oppstår en konflikt, vil det være en tredjeperson som enten stabiliserer den eller blir påvirket negativt.



**Figur 2.** Figuren viser tre ulike utfall av C-A-P-relasjonen basert på hvorvidt foreldrene er under-, moderat- eller overinvolverte i barnets idrettsdeltakelse. Brutt linje = konflikt; enkel linje = underinvolvering; dobbel linje = moderat involvering og trippel linje = overinvolvering (Hellstedt, 1987).

**Underinvolverte** foreldre vil typisk ikke være en utfordring for trener eller relasjonen med utøver, men kan med tiden være et hinder for idrettskarrieren til barnet. Mangel på emosjonell, finansiell eller funksjonell involvering kan bety mangel på oppmøte på kamper/konkurranser og lite kommunikasjon med trener. **Moderat involverte** foreldre er støttende, interessert i feedback og samspill med trener, stiller opp for organisasjonen og overlater treningsarbeidet og tillitten til treneren. I en slik situasjon får utøver være med å ta beslutninger, og deltar i aktiviteten basert på egen lyst og motivasjon. **Overinvolverte** foreldre er ofte det største problem for en trener, og det er ofte her en typisk konfliktfylt relasjon oppstår. Disse foreldrene har typisk et overdrevent behov for suksess gjennom barnets involvering i idretten, og mangler evnen til å skille egne ønsker og mål fra barnas.

Typiske trekk er overdrevet oppmøte, roping, diskusjoner med trenere/dommere, press på resultat foran fremgang og urealistiske målsetninger for barnet (Hellstedt, 1987).

Med andre ord viser figur 2 tydelig at en moderat innblanding fungerer best på den totale triaden, og vil gi utøver en best mulig forutsetning til å utvikles og mestre. Ved overinvolvering vil det i de aller fleste tilfeller være ødeleggende for relasjonen med både trener og utøver. Knight et al (2011) viser til at negative erfaringer med relasjons-konflikter ofte knyttes til urealistiske forventninger, og at det derfor er viktig med tydelige rolleavklaringer.

#### 2.3.4 Konfliktfylte relasjoner

Deutsch (1974 i LaVoi, 2007, s.34) definerer en konflikt som «*The expressed struggle between at least two interdependent parties who perceive incompatible goals, scarce resources, and interference from the other party in achieving their goals*».

Å forske på disse relasjonene er viktige for å unngå de konflikter som ofte oppstår, og ut fra dette forebygge frafall i idretten både for utøver og trener (LaVoi, 2007). En typisk relasjons-konflikt vil kunne føre til en I-U relasjon (se Figur 1), som verken fremmer motivasjon eller utvikling hos utøver eller trener. Burke (2001) peker også på viktigheten av å belyse de relasjonene som er preget av at utøver og trener kommer fra ulike kulturer eller har ulike bakgrunner, og sikter da gjerne på forskjellen mellom den tradisjonelle østlige- mot vestlige trenerbakgrunnen.

En del forskning på foreldeinvolvering i idretten er gjort innenfor tennis (Harwood & Knight, 2014; Knight et al, 2010). I den ene undersøkelsen legges det vekt på at mange ulike aspekt av idrettsdeltakelsen til barna skaper stressfaktorer hos foreldrene. Både sportslig innblanding, emosjonell støtte og forpliktelse rundt finansiering og oppfølging (Harwood & Knight, 2014). Det pekes derfor på viktigheten av å jobbe med å «utdanne» disse foreldrene, og hjelpe dem med å utvikle en forståelse for alle de aspektene en idrettsdeltakelse på høyere nivå innebærer (Knight et al, 2010; Smoll et al, 2011; Harwood & Knight, 2014). Studien til Smoll et al (2014) baseres på Jowett's 3+1C-teorien, og går ut på å hjelpe trenere til å forstå hvordan de mest effektivt kan jobbe med foreldre for å øke harmoni og minske

det bryet de ofte medfører. Med idrettsdeltakelse hos barnet kommer også automatisk noen store forpliktelser fra foreldrenes side, og mye tyder på at mange foreldre ikke forstår deres rolle og ansvar. Samme undersøkelse peker på viktigheten av å skille mellom forskjellen på barneidrett og profesjonell idrett. Mens barneidrett skal gi en trygg plattform for utvikling og læring, og være et sted hvor de lærer sosiale og fysiske ferdigheter basert på mestring og glede, er toppidretten en mer eksplisitt og kommersiell virksomhet. Målet her er i mange tilfeller å underholde, tjene penger eller å nå prestisjefulle mål, gjerne for enhver pris (Smoll et al, 2011). Det viser seg i undersøkelsen at de fleste problemer i barneidretten oppstår når de voksne (trenere eller foreldre) forsøker å utøve en toppidretts-tilnærming på en arena som tydelig skal være preget av barneidrettens bestemmelser og vilkår, «*One of the quickest ways to reduce fun is for adults to begin treating children as if they were professional athletes*» (Smoll et al, 2011, s.15).

En studie innenfor kunstløp, som er en estetisk idrett med mange av de samme treningsprinsippene som rytmisk gymnastikk, har blitt undersøkt gjennom intervjuer av 12 mødre og 12 trenere (Wall et al, 2019). Det viser seg at foreldrene og trenerne har veldig ulike opplevelser av relasjonen dem imellom, og opplever mye frustrasjon knyttet til dette. Mødrene forteller om utfordringer knyttet til at treneren oppfattes upersonlig, mangel på åpenhet og kommunikasjon, beslutninger, overtramp på foreldrene eller at de har negativ interaksjon med utøveren. Treneren på den andre siden opplever at foreldrene ikke følger opp sine ansvar og plikter, krever mer tid enn det trener har kapasitet til, overkjører trenerrollen eller har negativ interaksjon med eget barn i forbindelse med idrettsdeltakelse (Wall et al, 2019). Mange aspekt av denne relasjonen knyttes til Jowett's *commitment* (forpliktelse), da foreldrene overlater mye av ansvaret for barnet over til trener i form av oppfølging og utvikling, og at det da handler om en gjensidig tillitt til forpliktelse (Smoll et al, 2011). Resultatet i studien fra trenernes erfaringer viser at den vanligste årsaken til konflikt med foreldre handler om forskjeller i meninger om barnets evner, også såkalte «sidelinje-trenere».

For å kunne forebygge konfliktfylte relasjoner er det viktig å avklare roller og ansvar, samt ha tydelige forventninger til de ulike partene av teamet rundt utøveren som tross alt er i sentrum (Lisinskiene et al, 2019).

#### 2.3.4 Roller

Tydelige rolleavklaringer er viktig for å oppnå suksess i et team, slik at alle kan utfylle de oppgavene som hører til deres rolle og oppfylle de forventningene som finnes til hverandre (Carron & Eys, 2012). «*En rolle er et mønster av oppførsel som forventes av et individ i en sosial setting, og utformes av påvirkning fra miljøet rundt, posisjonen i en gruppe, status i gruppen eller de ansvarsområder man har*» (Carron & Eys, 2012, s.185). Dersom én eller flere av partene i relasjonen ikke har tilstrekkelig grad av evner, tid eller motivasjon til å jobbe for det felles målet kan det oppstå en rolle-konflikt. For eksempel dersom en elite-trener har et ønske om at utøver skal prestere bra, men utøver mangler nødvendige evner eller motivasjon. Også fra utøver/foreldrenes perspektiv er en slik rollekonflikt ofte sterkt knyttet til misnøye av resultat eller lite opplevd dedikasjon eller engasjement fra treneren (Carron & Eys, 2012). Trenerens rolle er nemlig i mange tilfeller todelt, hvor ansvaret ligger både i oppgavebaserte- og sosiale roller. Førstnevnte vil for eksempel være å skape resultater eller vinne et mesterskap, mens den sosiale rollen baseres på å ivareta gruppedynamikk, miljø og kohesjon i gruppa (Carron & Eys, 2012).

#### 2.4 Rytmask Gymnastikk

Gymnastikk- og turn var en av de første organiserte idrettene for kvinner i Norge, som i begynnelsen bare skulle få drive med idretter hvor de skulle fremstå grasiøst og estetisk (Chroni et al, 2018; Lyle & Cushion, 2017). I Norge er omtrentlig 75% av alle trenere innenfor Norges Gymnastikk- og Turnforbund (NGTF) kvinner, og rundt halvparten av disse er ansatte (Chroni et al, 2018). Ofte ser vi at disse trenerne har høyere utdanning innenfor idrett eller fysisk aktivitet, eventuelt en lang erfaring som gymnast selv (Carron & Eys, 2012).

Rytmask Gymnastikk (RG) regnes som en estetisk idrett, og er ofte forbundet med unge utøvere, et høyt timeantall trening per uke, tidlig spesialisering og en høy teknisk vanskelighetsgrad (Feeley & LaPrade, 2016; Sabeti et al, 2014). Den individuelle idretten drives nesten bare av kvinner verden over, og er både i Norge og i verden en av de få idrettene som utelukkende har et konkurransetilbud kun for jenter.

Trenere i individuelle idretter har ofte ansvar for en betydelig mindre gruppe gymnaster, noe som gjør at det er mulig å bruke mer tid på hver enkelt og ha en tettere oppfølging, som



igjen legger grunnlag for en tett relasjon (Enoksen et al, 2014). Derimot stiller disse idrettene ofte et større krav til treningstimer per uke og mye av relasjonen blir derfor basert på å utvikle utøver til å bli selvstendig (Giske et al, 2013). Det finnes mer tid for én til én-samtaler, oppfølging og medbestemmelse av utøver, som kan styrke denne dyaden. Fallgruven her er dersom en utøver følges av én og samme trener over lengre tid, og det oppstår en slitasje på denne relasjonen, kan det være en avgjørende faktor for utøver og idrettskarrieren (Jowett & Poczwardowski, 2007).

RG-utøvere oppga i en studie av Abraham (1986) at en autoritær treneratferd var grunn for å avslutte en ellers tidlig karriere, og utpekte trenerne som egosentriske og utelukkende suksessorienterte. Basert på den nasjonale kartleggingen av norske trenere og tidligere forskning på burnout i treneryrket er det derfor interessant å finne ut hvilke erfaringer og opplevelser trenerne sitter igjen med i konfliktfylte relasjoner, og hva som likevel motiverer dem til å fortsette i yrket (Chroni et al, 2018; Bentzen et al, 2015). I estetiske idretter som RG hvor det som oftest er ansatt kvinnelige trenere, hvor arbeidsbelastningen er stor og hvor å jobbe med denne C-A-P triaden er helt avgjørende for disse unge gymnastene, kan det være viktig å kartlegge hvordan organisasjonen skal legge til rette for å gjøre treneryrket bærekraftig for dem. Er det mulig å forebygge eller unngå de konfliktfylte relasjonene som oppstår?

### 3.0 Metode

Metoden som brukes i et forskningsdesign er avgjørende for hvordan kunnskapen frembringes, og selve ordet metode kan forklares som «veien til målet» (Halvorsen, 2008; Kvale & Brinkmann, 2015). I dette kapitlet presenteres de metodiske valgene som er gjort for å svare på forskningsspørsmål, og begrunnelsen bak både forskningsdesign og behandling av data. Det blir redegjort for innsamling av data, dataanalyse, deltagere og utvalgsriterier samt metodiske- og etiske overveielser knyttet til dette. Avslutningsvis knyttes metodevalg til validitet, reliabilitet og generaliserbarhet.

#### 3.1 Metodisk tilnærming

Ettersom at problemstillingen omhandler en tematikk som går ut på å søke innsyn i personers erfaringer og opplevelser, var det naturlig å velge et kvalitativt forskningsdesign (Kvale & Brinkmann, 2015). Det var viktig å finne ut hvilken metode som kunne gi fullverdig informasjon til problemstillingen, og som samtidig var praktisk gjennomførbar (Creswell, 2007). Basert på oppgavens omfang og tematikk falt derfor valget på kvalitativt forskningsintervju, med «semistrukturerte» intervju som utgangspunkt. Innhenting av data ble gjort gjennom intervju formet som en relativt åpen samtale, men basert på en intervjuguide strukturert av intervjueren (I) med emner og tilhørende spørsmål (Tjora, 2018; Dalen, 2011). Et slikt forskningsdesign sies å være godt egnet til å danne et bilde av et fenomen det er relativt lite forskning på.

Ettersom at oppgaven krever et dypere innblikk i trenernes opplevelser og følelser, var det naturlig å velge kvalitative forskningsintervju som metode. Intervjuguiden ble utformet på forhånd med oppsatte temaer basert på den teorien og eksisterende forskning som allerede fantes på emnet.

##### 3.1.1 Intervjuguide

Intervjuguiden (Vedlegg 1) ble laget på forhånd, og delte samtalen inn i tre hovedtema; generelt, under konflikt og etter konflikt. Første del bestod av enkle spørsmål for å kartlegge informasjon som var betydningsfullt for å få en forforståelse av deltaker og arbeidsforhold uavhengig av ev eventuell konflikt. Informasjon som arbeidsforhold, erfaring og relasjons- og

motivasjonsgrunnlag ble innhentet gjennom relativt låste spørsmål og korte svar. Videre ble deltakerne bedt om å ta utgangspunkt i én eller flere konfliktfylte relasjoner de har vært i når de skulle svare på de neste undertemaene. Spørsmålene tok for seg følelser, opplevelser og konsekvenser av å oppleve konflikter i relasjoner til foreldre eller utøvere, og knyttet det til motivasjon. Mot slutten var spørsmålene basert mer på konklusjoner og refleksjoner av erfaringen de sitter igjen med, og hvordan de mener klubbene bør jobbe for å unngå dem. De ble også utfordret på å forsøke å forklare hva de tror de hyppigste årsakene til at konflikter i relasjonene oppstår er.

Spørsmålene ble utformet med utgangspunkt i problemstillingen og forskningsspørsmålene, basert på teori rundt tematikken. Det var viktig å formulere åpne spørsmål, som kunne bidra til mest mulig informasjon og å komme mer i dybden uten påvirkning fra intervjueren (I) (Tjora, 2018). De fleste spørsmålene ble innledet med «hvordan», «hvorvidt» eller «hva», med tilhørende tilleggsspørsmål i tilfelle noe ikke var tydelig nok. En strukturert rekkefølge dannet «manuset», men det var åpent for å bytte på spørsmål/rekkefølge eller droppe noen punkter for å få flyt i samtalen.

De første spørsmålene var enkle og ment for å bygge en relasjon og skape en trygg atmosfære med treneren (T), før intervjuet gikk mer dypgående inn på opplevelser og følelser (Tjora, 2018). Intervjuguiden ble utformet i samarbeid med tidligere veileder, og endret på etter pilotintervjuet. I tillegg ble små justeringer gjort i løpet av de to første intervjuene for å få best mulig flyt og sammenheng mellom tematikken i kommende intervju. En forenkling av intervjuet ble sendt sammen med informasjonsskriv til utvalget, slik at de kunne få reflektere litt gjennom hva de ønsket å snakke om, ettersom at noen har ønsket å beskrive erfaringer fra en lengre tid tilbake.

### 3.2 Utvalg

Ifølge Kvale & Brinkmann (2015) er det vanlig at innenfor kvalitative forskningsintervju består utvalget av mellom 5-25 deltakere. Totalt åtte norske RG- trenere ble kontaktet via epost med informasjon om studien og forespørsel om å delta. Vedlagt var infoskriv (Vedlegg 2) som beskrev studiens formål, bakgrunn, framgangsmåte og tematikk for intervju. I tillegg

mottok de et samtykkeskjema med informasjon om konfidensialitet, anonymitet og deres etiske rettigheter som informanter. Av åtte trenere var det seks som ønsket å bidra, én takket nei, mens sistemann ikke svarte på eposten. Alle seks informanter er kvinnelige trenere i store RG-klubber i Norge, med en gjennomsnittsalder på 40,5 år. Ettersom at det kun finnes kvinner i toppnivå innen RG i Norge, var det naturlig at kun kvinnelige trenere ble inkludert i utvalget.

Deltakerne ble kontaktet på bakgrunn av strategisk utvelgelse for oppgavens formål. Det betyr at informantenes egenskaper eller kvalifikasjoner lå til grunn for utvelgelse, på grunn av deres relevans for studien (Thagaard, 2018). Det var flere trenere som var aktuelle i forhold til inklusjonskriteriene, men på grunn av studiens tidsramme og omfang var det hensiktsmessig å kun inkludere mellom 6-8 deltakere i studien. Seks informanter ble et passende antall, da det var viktig å verken ha et for lite eller for stort utvalg. Dersom det er for få informanter kan det bli vanskelig å generalisere resultatene, mens om utvalget blir for stort finnes det ikke tid til å foreta en dyp nok analyse av de data som samles inn (Kvale & Brinkmann, 2015). På bakgrunn av det ble inklusjons- og eksklusjonskriteriene lagt til grunn for rekruttering av utvalget.

### 3.2.1 Inklusjons- og eksklusjonskriterier

Inklusjonskriteriene for studien var at alle deltakerne måtte 1) ha treneryrket som fulltids- eller hovedjobb, i tillegg til å 2) jobbe med utøvere innen rytmisk gymnastikk på høyt nasjonalt eller internasjonalt nivå. Det vil med andre ord si at samtlige trenere er ansatte i et arbeidsforhold i klubben (betalt treneryrke), har en type relasjon med både styre/foreldre/utøvere og god forståelse av idretten og NIF's organisasjonsmodell. Det var også ønskelig at deltakerne kom fra ulike norske idrettsklubber med geografisk spredning, slik at forskjeller i prosedyrer praktisert i klubbene kunne komme frem i svarene. I tillegg var det viktig å forsøke å få en variasjon i både alder, erfaring og etnisitet for å få et så generaliserbart resultat som mulig.

De som ble ekskludert fra undersøkelsen var foreldre og utøvere, som også har en viktig rolle i trener-utøver-foreldrerelasjonen det ofte oppstår utfordringer eller konflikter i. Derimot hadde omfanget blitt for stort, og det var derfor ønskelig å ta utgangspunkt i trenernes

erfaringer, men det er viktig å presisere at det derfor kun derfor presenteres deres opplevelser, ikke spesifikke konflikter eller hendelser. Klubb eller forbund har heller ikke fått sjanse til å uttale seg eller legge til nødvendig informasjon.

### 3.3 Prosedyre

#### 3.3.1 Pilotintervju

Et pilotintervju anbefales å gjennomføres i forkant av intervjuprosessen, slik at instrument (intervjuguiden) og teknisk utstyr testes (Bryman, 2012). I tillegg gir det intervjueren (I) en mulighet til å bli trygg i intervjusituasjonen, få flyt i samtalen og lære å formulere de riktige spørsmålene (Kvale & Brinkmann, 2015).

Pilotintervjuet ble utført på en trenerkollega som er godt kjent med oppgaven, tematikken og formålet. Det var derfor mulig i etterkant å få både erfaring og god feedback til å evaluere og videreutvikle eller endre på rekkefølge, formuleringer og presiseringer eller fjerne spørsmål som ikke virket like hensiktsmessig i praksis som på papiret (Thagaard, 2009). Det kom for eksempel frem at noen av spørsmålene i undertema «under og etter konflikt» ble ganske gjentakende, og det ble vanskelig å skille svaret i disse to kategoriene. Det ble derfor hensiktsmessig å fjerne enkelte spørsmål i første kategori, slik at svarene i slutten ble mer som en helhetlig vurdering og konklusjon, spesielt i forhold til motivasjon som et resultat av en konflikt. Det var også noen spørsmål som ikke kom fram som tydelige nok og måtte skrives mer spesifisert. Noen av spørsmålene førte til svar som ikke helt omhandlet problemstilling og forskningsspørsmål, og det ble på bakgrunn av dette både omformulert, omstrukturert eller fjernet en del av det opprinnelige intervjuoppsettet. Kvale og Brinkmann (2015) peker også på viktigheten av å gjennomføre et slikt pilotintervju for å bli en bedre intervjuer, både for at intervjuprosessen skal foregå med profesjonalitet og at deltakerne skal føle seg trygg nok til å åpne seg i svarene.

#### 3.3.2 Gjennomføring av intervjuene

Når intervjuguiden var testet ut i praksis og endret, ble det avtalt dato for gjennomføring av intervju med alle deltakerne. Å finne tid til intervju på 40-45 minutter i en ellers hektisk konkurransesesong var veldig vanskelig, noe som gjorde at det ble et ganske langt opphold

mellom første og siste intervju. Alle intervjuene ble gjennomført digitalt med videosamtale over Microsoft Teams. Dette var viktig for å skape en nærhet med deltaker, i tillegg til å kunne vise/registrere kroppsspråk og uttrykk samtidig som å lytte til svarene.

Intervjuteknikken «prober» ble benyttet, som går ut på å delta lyttende gjennom korte bekræftende svar som «mhm» og «ja» og kroppsspråk for å vise engasjement i samtalen (Thagaard, 2009). Intervjuene ble tatt opp på lydbånd med båndopptaker av typen Olympus Digital Voice Recorder WS-852.

I starten av samtalen ble det gjennomgått en briefing av formål med intervjuet, struktur, emner og viktig info om etiske rettigheter som taushetsplikt og konfidensialitet. I tillegg ble deltakerne minnet på at ingen sensitiv informasjon om verken klubb, hendelser eller personer som kunne identifisere en eventuell tredjepart skulle komme frem. Deretter ble deltakerne bedt om å bekrefte samtykke til at samtalen ble tatt opp via båndopptak, og at svarene kunne brukes i forbindelse med studien. I starten av intervjuet var det viktig å klare å skape en trygg og avslappet stemning, slik at det skaptes en slags gjensidig tillitt med deltaker som gjorde det lettere å kunne snakke åpent om sine personlige opplevelser og erfaringer (Tjora, 2017).

Videre ble intervjuguidens struktur beholdt til de grader det var mulig, men en åpen struktur kan både være en fordel og en ulempe. Det var derfor viktig å sikre at alle emnene ble berørt, selv om deltaker fikk snakke utfyllende og ganske fritt. Etter enkelte spørsmål eller deler ble de bedt om å kort oppsummere eller presisere svaret dersom noe fremstod uklart. På slutten ble det gjort en kort debriefing, og deltaker hadde mulighet til å spørre spørsmål eller gi tilbakemelding på intervjuguide eller intervjueren. De ble også nok en gang informert om at de har rett til å trekke seg til enhver tid, og at alle svarene vil transkribes og fremkomme helt anonyme i studien. Fire av deltakerne ønsket å få tilsendt transkribert intervju i etterkant for å sikre at svarene deres ble fremstilt riktig.

### 3.4 Analyse av data

For å transformere muntlig intervju til skriftlig tekst brukes metoden transkribering (Kvale og Brinkmann, 2015). Dette ble da den grunnlaget for data i undersøkelsen. Transkriberingen

ble gjort så tett etter intervjuet som mulig, for å kunne notere ned eventuelle tilleggskommentarer om kroppsspråk, språkbruk eller annen relevant informasjon. Mesteparten av svarene ble skrevet ordrett fra samtalen, men oversatt eller omformulert til norsk bokmål skriftspråk. Dette av hensyn til anonymisering av deltakerne, slik at ingen kunne gjenkjennes basert på dialekt eller språk (Tjora, 2017). Det vil si at noen virkemidler som ironi, tenkepauser, usikkerhet og personlighet muligens forsvant i tråd med omformuleringen. Det er også viktig å påpeke at skriftspråk ikke vil få med seg tonefall eller andre viktige detaljer fra muntlig språk (Tjora, 2017).

Transkriberingen ble gjort i dataprogrammet NVivo (QSR International) som gjorde det mulig å både notere ned samtalen og kode datamaterialet etter kategorier for videre dataanalyse i form av tematisk analyse.

#### 4.4.1 Tematisk analyse

Analysen av datamaterialet har tatt utgangspunkt i tematisk analyse (TA) utviklet av Braun & Clarke (2006). Metoden går ut på å identifisere, analysere og rapportere temaet eller mønster som er fremtredende i dataene. De transkriberte dataene ble kategorisert og delt inn i temaer, sub-temaer (undertema) og koder. Det er sub-temaene som til slutt inngår som hovedstruktur i fremstilling av resultater i forskningsprosjektet. Kodingen er den primære prosessen for å utvikle ulike tema uten at de må tilpasses en eksisterende teori, ettersom at mange deler av studien er lite forsket på fra tidligere (Braun & Clarke, 2006).

Tematisk analyse er en enkel metode som kan brukes av alle i kvalitativ forskning, og er spesielt brukt i fenomenologisk forskning som baseres på deltakernes opplevelser og følelser (Braun & Clarke, 2006). Metoden består av seks faser, som ble brukt trinnvis i analysearbeidet;

**Fase 1 - Bi kjent med data:** Etter at intervjuene var gjennomført og transkribert ble de grundig lest gjennom, viktige tanker for videre analysearbeid ble notert ned og koder begynte å utforme seg. Det vil si at analysen bar preg av induktiv tilnærming.

**Fase 2 - Koding av data:** Fasen ble brukt til å kode materialet, hvor målet var å identifisere interessante temaer som burde inkluderes i analysen (Braun & Clarke, 2006). Kodingen

oppsto etter hvert som intervjuene ble gjennomgått, hvor tidspunkt i intervju ble notert sammen med eventuell tilleggsinformasjon. Kodene («nodes») ble opprettet de stedene det kom frem noe av interesse, og var et viktig verktøy for å bli enda bedre kjent med data. Etter første gjennomgang var det flere koder som gikk igjen eller overlappet hverandre, så da var det viktig med ny gjennomgang for å kunne skille etter riktig tematikk.

**Fase 3 - Søking etter temaer:** Det ble naturlig å dele inn etter de opprinnelige hovedtemaene fra intervjuguiden; *generelt*, *under konflikt* og *etter konflikt*. Med disse temaene i bakhodet var det lettere å sortere kodene etter tema, og samle all relevant data i tilhørende overkategori. Formålet med fasen var å få et helhetlig blikk over de ulike temaene, for å videre vurdere hvilke koder som kunne kombineres for å danne ulike undertema (Braun & Clarke, 2006). I denne fasen ble det arbeidet både induktivt og deduktivt, da visse temaer var tatt ut fra intervjuguiden og basert på teori, mens mesteparten av struktur og resultat ble utformet fra dataanalysen.

**Fase 4 - Gjennomgang av tema:** Med hovedtema opprettet begynte det grundige analysearbeidet, hvor funn fra datamaterialet skulle introduseres og knyttes til teori. Nye koder dukket opp underveis, og all data ansett som irrelevant for problemstillingen ble ekskludert. De samme undertemaene «relasjoner» og «motivasjon» ble knyttet til alle de tre hovedtemaene, slik at de ulike fasene av en konflikt kunne best mulig sammenliknes. Dataen ble samlet til to undertema under hver kategori; relasjon og motivasjon.

**Fase 5 - Definere og navngi tema:** Totalt 15 koder ble opprettet og knyttet til sine tilhørende undertema og hovedtema. Den første kategorien fra intervjuguiden som ble kalt «generelt» ble endret til «før konflikt». Dette for å ha et godt grunnlag for sammenlikning med «under konflikt» og «etter konflikt» ut fra hvordan trenerne opplevde endring i relasjoner og motivasjon. For å gjøre oppsettet mer oversiktlig ble alle hoved- og undertema med tilhørende koder satt inn i en ryddig oversikt, som også ble et utgangspunkt for disposisjonen til hvordan resultatene ble presentert.

**Fase 6 - Produsere/skrive rapport:** Selv om intervjuguiden ble utformet basert på teori, altså med en deduktiv tilnærming, ble det primært brukt induktiv tilnærming i analyse prosessen med utgangspunkt i Braun & Clarke (2006). Resultat og diskusjon ble knyttet til teori ut fra de over- og undertema som hadde kommet frem i intervjuene. Interessante og viktige sitat fra trenerne ble plukket ut dersom de var av betydning for temaet.



### 3.5 Metodiske overveielser

I kvalitativ forskning knyttes ofte de tre begrepene gyldighet, pålitelighet og generaliserbarhet som en indikasjon på kvaliteten av forskningen (Tjora, 2018).

#### 3.5.1 Validitet, Reliabilitet og Generaliserbarhet

Begrepene validitet (gyldighet) og reliabilitet (pålitelighet) brukes ofte som kvalitetsindikatorer av forskningsprosjekt. I tillegg brukes gjerne begrep som kredibilitet i kvalitativ forskning (Kvale & Brinkmann, 2015). Selve forskningsdesignet fungerer godt til oppgavens formål, da kvalitativ forskning regnes som «den gylne standard» i mange studier innenfor helse, idrett eller trening (Sparkes & Smith, 2013). Det er gjennom metodeforklaring vist åpenhet rundt fremgangsmåte, faktorer som kan påvirke intervju eller resultater og de svakhetene oppgaven har (Thaagard, 2007).

Validitet knyttes til forskningens gyldighet og beskriver hvorvidt det er en logisk sammenheng mellom utforming av forskningsdesignet og funn (Kvale & Brinkmann, 2015). Ettersom at deltakerne skulle snakke om egne personlige opplevelser, erfaringer og følelser fungerte kvalitativt intervju som en god metode for innhenting av data. Spørsmålene var utformet åpne og tok for seg alle temaene rundt fenomenet, basert på teori fra tidligere forskning. Alle intervju, transkribering og dataanalyse ble gjennomført av samme person, noe som vil si at forsker hadde samme utgangspunkt til dataene som ble hentet inn. Her er det derimot viktig være helt objektiv uten å påvirke analysene eller intervjuene i tråd med egne meninger eller synspunkt (Thaagard, 2007). Det kan samtidig svekke gyldigheten at én og samme person har skrevet og analysert alt innhold, og derfor er det viktig å få frem kredibiliteten i oppgaven. Det vil si den personlige erfaringen eller eget ståsted som i ulik grad kan ha påvirket resultatene (Kvale & Brinkmann, 2009). Forforståelsen av forskers utgangspunkt til oppgaven kommer derfor frem i starten av innledningen, og det har vært viktig å forsøke å ikke la egne meninger eller følelser styre intervjusamtalen eller analysen i etterkant.

For å sikre at det instrumentelle i datainnsamlingen fungerte ble det først og fremst gjennomført et pilotintervju. Det var en god anledning til å teste både intervjuguide og båndopptaker, og sjekke at alt fungerte før de skikkelige intervjuene ble gjennomført. I

utvalget var det seks informanter som ble plukket ut ved strategisk utvelgning. Tjora (2017) forklarer at å ha to eller flere informanter styrker oppgavens validitet. Ved å få seks trenere i ulik alder, med ulik erfaring og bakgrunn styrket det gyldigheten i oppgaven. En utfordring var derimot å få alle deltakere til å åpne opp og reflektere rundt tematikken, da spesielt to av informantene var det utfordrende å få utfyllende og reflekterte svar fra. Dette kan enten være på grunn av upresis eller dårlig formulerte spørsmål fra intervjuer eller at det ikke kjentes «trygt nok» til å åpne seg helt opp. Alle spørsmål ble utformet åpne slik at det var opp til deltaker hvordan de skulle tolkes eller hva de ønsket å snakke om. Utfordringen med tematikken er at deltakerne fikk tydelig beskjed om at ingen eventuell tredjepart skulle komme frem i intervjuene, verken personer, klubber eller spesifikke hendelser. Det gjorde at svarene kanskje ble noe mer diffuse, men var likevel knyttet til trenernes egne personlige følelser og erfaringer.

Reliabilitet (pålitelighet) beskriver hvorvidt resultatet kan reproduseres av annen forsker, andre deltakere eller på et senere tidspunkt (Kvale & Brinkmann, 2015). Pilotintervjuet var en del av prosessen å sjekke om intervjuguiden fungerte i den forstand at det var mulig å få tak i de hoved- og undertema som var viktige for oppgaven. Det var også viktig å ha en ferdig utformet intervjuguide slik at alle ble spurt om noenlunde det samme, og at svarene derfor kunne sammenliknes opp mot hverandre. Ettersom at deltakerne var delvis bekjente av intervjueren kan det være at svarene hadde vært annerledes dersom det var en annen person som holdt intervjuet.

Når det gjelder overførbarhet eller generaliserbarhet bærer forskningsdesignet og tematikken preg av at det er individuelle opplevelser og følelser som skal komme frem, og at det derfor ikke kan garanteres at resultatene er generaliserbare for en større populasjon. Siden det er valgt én og samme idrett vil nok mange av fellestrekkene og erfaringene være de samme. For å kunne gjøre resultatene så generaliserbare som mulig ble det valgt ut deltakere med ulike forutsetninger og bakgrunner. Utvalget er relativt lite, og kommer bare fra RG i de største klubbene med utøvere på høyere nivå. Det vil derfor være vanskelig å overføre resultatene til en annen idrett eller populasjon da følelser og opplevelser er såpass personavhengig og individuelt. Erfaringer og tanker om årsak kan derimot formidles videre som veiledning til andre i samme posisjon.

### 3.6 Forskningsetiske vurderinger

Etiske vurderinger i forskningsprosjektet går ut på å forholde seg til ulike normer ved planlegging og gjennomføring (Dalland, 2017). Tjora (2018) peker på at etiske betraktninger bør ligge implisitt i all type forskning uavhengig av juridiske krav som finnes. Å vurdere aspekter som tillitt, konfidensialitet og respekt burde prege prosessen fra utforming til gjennomføring og analyse (Tjora, 2018).

Et meldeskjema med infoskriv (Vedlegg 2) og intervjuguide (Vedlegg 1) ble sendt til Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) for søknad om godkjenning av personvernombudet. Prosjektet ble godkjent og klargjort for gjennomføring fra NSD 26.01.2022, men med presisering om at det var viktig å påpeke til utvalget at ingen eventuell tredjepart kunne komme frem i dataene. Det vil si at alle utsagn eller beskrivelser som kunne knyttes til spesifikke personer, klubber eller hendelser ble fjernet under transkriberingsprosessen. Det var heller ikke aktuelt å hente inn informasjon om kulturell bakgrunn eller etnisitet på grunn av personvernombudet, selv om det kunne vært en interessant refleksjon i resultatene.

På bakgrunn av retningslinjene til den Nasjonale forskningsetiske komité for samfunnsvitenskap og humaniora ble det sørget for å informere deltakerne godt nok om forskningsprosjektet i forkant (NESH, 2016). De tre vitenskapelige normene som presiseres i innstilling fra NESH er nemlig 1) informert samtykke, 2) konfidensialitet og 3) mulige konsekvenser av å delta i forskningsprosjektet.

For å delta i studien måtte trenerne signere samtykkeskjemaet (Vedlegg 2), i tillegg til at de ble bedt om å gi muntlig samtykke i starten av intervjuene. De fikk informasjon om at det var mulig å trekke tilbake deltakelsen når som helst i prosjektet, og de fikk tilbud om å få tilsendt transkribert intervju i tilfelle det var noe de ønsket ikke skulle inkluderes i resultatene. Tjora (2018) peker på at anonymisering og fortrolighet er sentrale punkter i de etiske kravene i forskning. Alle deltakerne ble forsikret om at de skulle holdes helt anonymiserte, og at rådata lagres uten navn på en ekstern harddisk til prosjektet er avsluttet, før den slettes. I tillegg er det ingen tvil om at miljøet innen rytmisk gymnastikk i Norge er lite, og de fleste trenerne har kjennskap til hverandre, og det var derfor viktig å fortelle at oppgavens formål var mer rettet mot å bevisstgjøre oss på hvorfor konfliktene oppstår og forhåpentligvis si noe

om hva vi kan gjøre for å unngå dem mer enn å «ta noen». Omfanget og situasjonene bak konfliktene de reflekterer rundt har ikke så stor betydning, og skal bare være et utgangspunkt for deres erfaringer i treneryrket. Alle deltakerne ble tildelt et nummer, slik at de ble holdt anonyme, og bare beskrevet som Trener 1-6 (T1-T6). En viktig dimensjon å huske på var eventuelle konsekvenser av at noen synes det var vanskelig eller sårbart å utlevere opplevelsen eller følelser knyttet til vanskelige forhold i arbeidshverdagen. De ble derfor minnet om at det var lov å velge å ikke svare på noen spørsmål dersom det føltes ubehagelig. Alle fikk etter eget ønske tilsendt transkriberte intervju og de sitat som var ønskelig å bruke direkte i teksten, hvor kun én av deltakerne hadde noen presiseringer som måtte justeres.

## 4.0 Resultater og diskusjon

### 4.1 Beskrivelse av deltakerne

Utvalget bestod av seks trenere innen rytmisk gymnastikk i Norge, som alle jobber fulltid innenfor treneryrket. For å kunne forstå mer av deres opplevelse i konfliktfylte relasjoner, ble det også i intervjuene kartlagt generell informasjon om erfaring, familieliv og arbeidsrammer.

Gjennomsnittlig hadde deltakerne 23,3 års erfaring som trener. Fire av dem har høyere universitetsutdanning innenfor idrett og pedagogikk, to stykker har annen høyere utdanning, mens én av trenerne har ingen høyere utdanning. Alle har erfaring som gymnast selv, men bare én av deltakerne har vært på høyt internasjonalt nivå. De andre har vært på høyt nasjonalt nivå i hjemlandet. Tallene stemmer godt med det som kom frem i kartleggingen av norske trenere fra 2018, hvor det pekes på at i NGTF er den største andelen trenere kvinner, og et flertall har høyere utdanning (Chroni et al).

Når det kommer til arbeidsmengde så er det stor spredning i svarene. Gjennomsnittlig jobber trenerne 23,5 timer praktisk i hall hver uke, men svarene varierer fra 10 til 35 timer. Det er derimot mer usikkerhet når det kommer til det administrative arbeidet og det som skjer utenfor hallen (off-field). De fleste av informantene klarer ikke å sette et timeantall, men peker på at arbeidsmengden varierer mellom hvor de er i sesongen. Alle er derimot enige om at de som regel overskrider 100 % stilling. Bentzen et al (2015) forklarer at høy arbeidsbelastning regnes som en av hovedutfordringene hos norske topptrenere, og følelsen av å ha en «jobb som aldri fullføres» viser seg å komme fram av utvalget også. Trener 4 forklarer at arbeidsgiver har gitt beskjed om at overtid ikke utbetales, mens hun selv legger vekt på at hennes fokus er jo å gjøre en så god jobb som mulig, og at hun da «bare må jobbe uten å notere det ned».

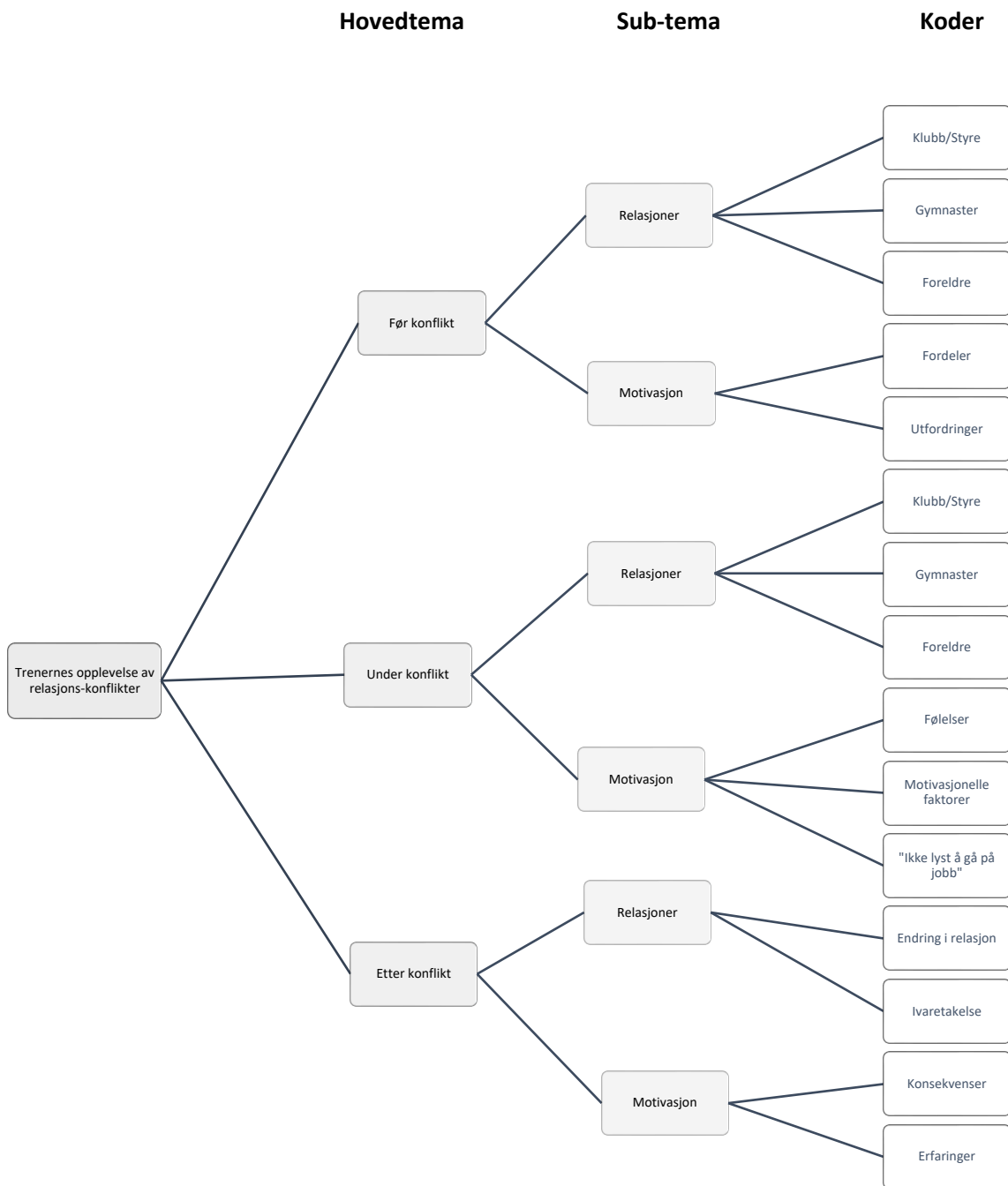
En av de hyppigste årsakene til å slutte i trenerjobben som kvinne er utfordringen med å balansere jobb og fritid, samt å kombinere med familieliv (Chroni et al, 2018). Når det gjelder familieliv har fem av deltagerne ett eller flere barn, og de skildrer alle at de har opplevd utfordringer knyttet til dette. Flere av de begrunnet det med arbeidstidene.

*Det å kombinere treneryrket med familieliv er veldig krevende, fordi det er mye kveldsjobbing, helgejobbing, helligdag- og feriejobbing. Så det er en stor kabal og en logistikk som skal gå opp når man planlegger både i forhold til jobb og familie. Det er utfordrende å kombinere, og et tidskrevende yrke som gjør at hodet ofte er på det du burde ha gjort eller det du ikke har gjort godt nok. (Trener 3)*

Deltager 6 derimot syns utfordringen lå mest på det følelsesmessige hun satt igjen med, spesielt nå som barna var blitt store. «Sånn rent praktisk var det jo ikke noe problem, men mer det følelsesmessige da. At man hadde evig dårlig samvittighet» (Trener 6). Likevel var det én av deltakerne som nevnte at det hadde også vært fordeler med den fleksibiliteten hun hadde i hverdagen som trener, spesielt det å få masse tid sammen med barnet på dagtid når de var små.

## 4.2 Oversikt over studiens temaer

De innsamlete data fra intervjuene ble behandlet og analysert med utgangspunkt i de seks fasene i en tematisk analyse. Tre hovedtema danner grunnlag for resultatene i forskningsprosjektet; *før konflikt, under konflikt og etter konflikt*. Alle tre temaene omhandler trenernes erfaringer, opplevelser og refleksjoner knyttet til relasjoner og motivasjon, som da blir sub-tema under hver kategori. Ut fra intervjuene ble svarene delt inn i totalt 15 koder som deretter har blitt knyttet til seks sub-tema. Tema og koder presenteres i Figur 3, som også er utgangspunkt til hvordan resultatene presenteres. Sammen med sitat og hovedpunkter trenernes svar vil det gi en bedre forståelse og innsikt i deres opplevelser og erfaringer knyttet til forskningsspørsmålene.



**Figur 3.** Skjematisk oversikt over tema, undertema og koder som er grunnlaget for resultatene av data.

## 4.3 Før konflikt

Kategorien «før konflikt» inneholdt generelle spørsmål om trenernes utgangspunkt i relasjoner til klubb/foreldre/utøvere, motivasjon og utfordringer knyttet til trenerhverdagen.

### 4.3.1 Relasjoner

#### 4.3.1.1 Relasjoner til klubb/styre

Alle trenerne meldte at de i utgangspunktet har en god relasjon med styret i sin klubb, med varierende grad av kontakt og opplevd tilknytning. De fleste har kontakt med dem kun i forhold til arbeidsoppgaver, gjerne spesielt knyttet til det administrative, og som regel bare med én eller to personer som da er deres «kontaktpersoner» inn i styret. Det viser stor spredning mellom opplevd tilknytning til styret, der noen for eksempel kommer fra fleridrettsklubber med styremedlemmer som gjerne tilhører andre idrettsgrener/turngrener, mens andre opplever større kjennskap til dem. «Jeg opplever god relasjon til styret, selvfølgelig bedre relasjon til visse personer som jeg har mer kontakt med og gjerne daglig. Men heldige meg som har fått håndplukke styret i veldig mange år» (Trener 3).

Selv om de opplever god relasjon er det derimot flere som påpeker opplevd fravær fra styret og at det ofte sitter foreldre uten kunnskap til verken idrett eller RG der.

*Den er bra, men opplever at de kanskje er litt lite til stede. Jeg opplever at det er veldig god vilje, men at de kanskje vet litt lite om hva som foregår på gulvet. Og det er jo noe av det jeg synes er litt problematisk her, at vi etter hvert har flere og flere ansatte trenere, men så er du prisgitt av et styre som kommer og går. Det største problemet er jo at de sportslige planene og rammene skal legges av folk som egentlig bare er amatører. Men så er det vi som er profesjonelle som skal gjøre det de ber oss om. (Trener 5)*

Trenernes oppfatning av egen relasjon til styret i idrettsklubbene finnes det ikke så mye forskning på, gjerne fordi den frivillige idrettsorganisasjonen er typisk for de skandinaviske landene (Enjolras et al, 2012). Ettersom at styret består av frivillige, som da ofte blir foreldre, er man som trener avhengig av at det kommer inn flinke folk med kunnskap eller et brennende engasjement for sporten (Jacobs et al, 2016). De fleste deltakerne forteller at de



ikke nødvendigvis har så tett relasjon til styret, men at tonen er god og at de opplever å få hjelp dersom de ber om det.

#### 4.3.1.2 Relasjoner til gymnaster

Alle seks trenere er enige om at de har gode relasjoner til gymnastene sine, og at de har tett kontakt med særlig de eldste jentene som trener mest.

*Jeg føler jeg har ganske god relasjon til alle gymnastene jeg trener egentlig. Det er jo ikke like tett relasjon med de minste som de eldste, men som trener så tenker jeg at den relasjonen er kjempeviktig, og at de har tillitt til meg. Derfor må jeg jobbe med den kontinuerlig. (Trener 1)*

Trener 6 legger også vekt på at de forsøker å ha mesteparten av den daglige kontakten med gymnastene selv, og ikke med foreldrene deres, spesielt når det kommer til treningsplaner og opplegg. Hun peker også på at de har klart å opprettholde et godt miljø i klubben, og at noe av årsaken kanskje er den ansvarliggjøringen av de eldste gymnastene uten å gi foreldrene sjansene til å involvere seg for mye i det sportslige.

Ut fra Jowett & Poczwadowski (2007) sin teori om at trener-utøver relasjonen kan forklares ved hjem av dimensjonene resultatbaserte og relasjonsbasert samarbeid, er det tydelig hvilken relasjon som anbefales for å fremme utvikling og mestring (Figur 1). Både trener 1 og 6 utdyper at de særlig har en tett relasjon til de eldste gymnastene, noe som støtter oppfatningen om at det i individuelle idretter ofte utvikles mangeårige samarbeid og etter hvert en tett trener-utøver dyade (Burke, 2001; Jowett, 2007; Jowett & Poczwadowski, 2007).

#### 4.3.1.3. Relasjoner til foreldre

Når det gjelder relasjon til foreldre så er det stor variasjon i hvorvidt trenerne har mye/lite kontakt og kommunikasjon med foreldrene, og også hvor god relasjon de selv opplever å ha. Noen foreldre har mer interesse av å bli kjent med treneren, som da naturligvis gjerne danner en tettere relasjon med noen mer enn andre. Samtlige trener vil definere sin relasjon med foreldre generelt som god, men flere påpeker at de er tidskrevende. Noen av trenerne

har jevnlig begynt med foreldremøter og foreldresamtaler for å ha hyppigere kommunikasjon, da de merker at foreldrekontakt tar mye tid i den daglige jobben, både i og utenfor hall. Trener 6 har klart å etablere en god foreldrekultur og kan sammenlikne med tidligere klubb hvor hun hadde en annen erfaring med foreldreinvolvering.

*[...] I den nåværende klubben så trener vi så mye vi kan og ser hvor langt det går. Alle gode plasseringer vi får er en bonus, og da er alle kjempefornøyde. Så det er en helt annen holdning fra foreldrene. De er ikke mest ute etter resultater, men at barna deres har det bra på trening. Og det er veldig stor forskjell å jobbe med de to ulike utgangspunktene. (Trener 6)*

Hellstedt (1987) forklarer viktigheten av å ha en god relasjon med utøvers foreldre, da de er en viktig bidragsyter i mange dimensjoner av idrettsdeltakelsen til barna. Det kan derimot være viktig å på forhånd avklare forventninger, rolleansvar og rammeverk for et godt samarbeid. I Figur 2 er det illustrert hvor viktig det er å ha en triade hvor alle parter har moderat involvering og investering i hverandre for å unngå forstyrrelser i relasjonen (Hellstedt, 1987). Ved å rette perspektivet mot å skape idrettsglede, slik trener 6 har gjort, støtter det opp studien til Smoll et al (2014) hvor det er viktig som voksen (både trener og foreldre) å skille mellom det å oppmuntre utøver til å mestre i stedet for å presse til resultater.

### Relasjonsbygging

Trenerne ble spurt om hvordan de i klubben jobber med relasjonsbygging, og om det er noe de bruker mye tid på. Begrepet virker å være noe som de fleste av trenerne ikke har tenkt så mye over, men de fleste nevner at relasjonsbygging med gymnastene skjer i den daglige treningen i hall, mens med foreldre krever det en del ekstra foreldremøter og utviklingssamtaler. To av trenerne forteller at klubben tidligere har satt i gang tiltak for å jobbe mer systematisk med relasjon til spesielt foreldre, dette basert på erfaring av at det over tid begynte å bli misforståelser eller uavklarte forventninger. Trener 3 viser til en systematisk plan klubben har gjennomført i noen år for å utvikle dette.

*I vår klubb har vi jobbet ganske systematisk de siste fem årene med relasjonsbygging. Da har vi hatt halvårlige trenerfester, styrefester og hver tredje måned har vi hatt noe sosialt med gymnastene. Det kan være treningsamling, treningshelg, noe sosialt eller i form av show i klubben. I tillegg jobber vi jo daglig med kommunikasjon og samarbeid, og da jobber vi med relasjonsbygging med gymnaster hele tiden. [...] Vi har rett og slett vært gode på å skape arenaer der foreldre, trenere og gymnaster kommer sammen opp til flere ganger i året. (Trener 3)*

Å jobbe med disse relasjonene kan være veldig hensiktsmessig når det gjelder å forebygge eller unngå at misforståelser eller konflikter oppstår. I studien av kunstløperes mødre satt mange igjen med opplevelsen av at treneren ikke involverte de i verken beslutninger eller informerte godt nok (Wall et al, 2019). I et tidskrevende yrke der det stilles høye krav til utvikling av gymnast og derav mye praktisk jobb i hall, kan det være vanskelig for trenerne å finne tid til å opprettholde en hyppig kommunikasjon med alle foreldre (Olusoga et al, 2019; Chroni et al, 2013). Likevel viser det at den tiden kan være avgjørende for å styre unna det forventningspresset og de rollekonfliktene som kan oppstå hvis ikke.

Når relasjonen mellom trener og utøver tilsynelatende er bra, og den ikke er påvirket av konflikter eller forstyrrelser, vil det kunne måles høy grad av gjensidig avhengighet i dyaden (Jowett, 2007). Spesielt dersom relasjonen har vært langvarig, og trener-utøver har klart å bygge opp et gjensidig forhold knyttet til Jowett's 3+1c-modell bestående av nærhet, forpliktelse, komplementaritet og samorientering. Trener 6 viser et godt eksempel på at å bruke tid på å skape et godt miljø, også har ført til gode resultater, uten at det har vært det overordnede målet.

#### 4.3.2 Motivasjon

Trenerne ble spurt hva som var den største motivasjonen for jobben, og hva de ser på som de største utfordringene.

#### 4.3.2.1 Motivasjonelle faktorer

Da deltakerne ble spurt om hva som opprinnelig var de største motivasjonsfaktorene for jobben de har, uavhengig av utfordringer eller konflikter, kunne alles svar plasseres i 3 kategorier: 1) *Kjærlighet for idretten*, 2) *Utvikling*, 3) *Suksess/resultater*

##### *Kjærlighet for idretten*

Både trener 1, 2, 4 og 6 legger vekt på den kjærligheten og lidenskapen de har utviklet for RG, og at det nærmest har blitt en livsstil mer enn en jobb. «[...] *men også kjærligheten for idretten generelt. Jeg har drevet med RG i veldig mange år nå, så dette har liksom blitt min livsstil*» (Trener 2).

##### *Utvikling*

Alle seks trenerne forklarer at å se gymnastene mestre og utvikle seg er noe av det som motiverer dem aller mest. Den praktiske delen i hallen som omhandler å prøve nye ting, utforske, være kreativ og se fremgang, nevnes også.

*Den største motivasjonen er å se mestring og utvikling, det å få gymnaster inn i hallen som ikke kan noen ting – så plutselig kan de det. Å se mestring og glede på trening, og at jeg kan lære de noe som de tar til seg og får til etterpå. Det er det som gir meg mest. Når jeg har hatt en god trening så er det fordi alle har lært noe nytt eller fått til noe nytt. Jeg måler egentlig motivasjonen min i at vi får til noe nytt eller noe vi har jobbet med lenge.* (Trener 3)

Trener 6 legger vekt på at det tidligere betydde mer å få resultater i form av medaljer eller gode plasseringer, mens at det over tid har gått over til å handle om å se idrettsgleden som kommer når gymnastene mestrer noe nytt. Trener 5 peker også på at å skape et trygt og givende miljø for jentene står høyt på lista. For henne er det en større seier å bli kontaktet av foreldre på bakgrunn av at de har hørt om godt miljø i klubben. «[...] *for meg er det en større seier enn gull i et mesterskap*» (Trener 5).

Enkelte av trenerne liker også utfordringen som utvikler de selv som trenere og den daglige jobben med å bygge relasjon til utøverne. Trener 1 forklarer selvutviklingen slik:

*Noe jeg synes er kanskje enda gøyere, fra et egoistisk ståsted, er å se hvordan jeg utvikler meg som trener når jeg drar på trenerkurs, reiser internasjonalt osv. Da tenker jeg på hvordan det kan hjelpe våre gymnaster. Jeg synes også det er gøy å analysere andre trenerstiler, øvelser, jobbe med kommunikasjon og liksom.. hele biten. (Trener 1)*

## Suksess

Kun én av trenerne peker på at resultater og suksess er den aller viktigste motivasjonsfaktoren.

*Resultatet til gymnastene og når jeg ser at vi får vi får det til, ellers ville jeg nok ha slutta. Jeg har sagt til klubben at min målsetning er å utvikle gymnastene til et høyt internasjonalt nivå [...] og derfor må jeg jobbe veldig mye, og gjerne mer enn det som står i min arbeidskontrakt. Men det er jo veldig individuelt. (Trener 4)*

Både trener 5 og 6 har andre utdanninger, og de ble derfor spurt om hva som gjorde at de har valgt å satse på treneryrket. De likte begge to blant annet fleksibiliteten, variasjonen, friheten på dagtid og at «*Det er jo aldri en kjedelig dag på jobb liksom*» (Trener 6).

Bentzen et al (2015) presenterer gjennom studien at de trenerne som har en sterk indre drivkraft til å utvikle utøverne i helhet, ofte forblir lengre i treneryrket. Abrahamsen & Chroni (2021) forklarer at det kreves tre forutsetninger for å oppnå en god indre motivasjon for yrket. Den første forutsetningen var å ha tilknytning og støtte rundt seg. Alle trenerne virket å være opptatt av å bygge gode relasjoner, noen mente at relasjonen til gymnastene var viktigst, mens andre pekte på viktigheten av å ha et trygt trenerteam rundt seg. Den andre forutsetningen er kort-tids eller lang-tids resultater, som kan defineres gjennom både utvikling, mestring eller suksess i form av medaljer. Her er det en forskjell på motivasjonen trener 4 beskriver, hvor ambisjonene om å utvikle eliteutøvere på toppnivå står desidert høyest på motivasjonen. De andre trenerne beskriver motivasjon i form av at utøver får til noe nytt, men legger heller ikke skjul på at gode resultater gir en ekstra «boost». Den siste dimensjonen er å ta vare på egen helse og eget velvære, og er vel den kategorien

idrettstreneren generelt er dårligst på. Det er også denne som lettest kan føre til utbrenthet eller frafall (Abrahamsen & Chroni, 2021). Den forklares blant annet gjennom at trenerne ikke har indikasjon på hvor mange timer «off-field» de jobber hver uke, men anslår at det er betydelig mer enn det burde være.

#### 4.3.2.2 Utdringer

Når det kommer til utfordringer med arbeidshverdagen er det spesielt to ulike tema som trenerne peker på; 1) balanse mellom jobb og fritid og 2) arbeidsbetingelser.

##### *Balanse mellom jobb og fritid*

Flere av trenerne har skildret at jobben er mer en livsstil for dem, og at timeantallet de bruker utover halltid som regel overskrider den tiden de egentlig skal bruke på jobben. Dette stemmer godt overens med det som kommer frem gjennom den nasjonale kartleggingen av norske trenere (Chroni et al, 2018). Ut fra det trenerne beskriver virker det som at arbeidsbelastningen til en viss grad er «selvpåført» i lys av at de ønsker å gjøre jobben så bra som mulig, noe som støtter resultater fra studien til Bentzen et al. (2015).

*Min største utfordring er at jeg er PÅ hele tiden. 24/7. Får man en melding, telefon, hva som helst, man må liksom være på hele tiden. Og det er vanskelig å skille hva fritid og jobb er da. [...] For foreldrene så er liksom kveldstid fritiden deres, og da får man gjerne en telefon klokken 9 eller 10 på kvelden når jeg akkurat har kommet frem fra trening, og aller helst vil tenke på annet enn jobb. (Trener 1)*

I tillegg nevnes det at de nesten konstant føler at de ligger bakpå med arbeidsoppgaver, og at konkurransesesongen er intensiv og preget av mye reising, noe som merkes på kroppen etter flere ukers jobb etter hverandre uten fridager. Richards et al. (2016) har introdusert viktigheten av å belyse det off-field arbeidet som hører med treneryrket, som spiller en viktig rolle i helhetsbildet av den kvaliteten som vises igjen i det praktiske arbeidet.

*Ugunstige treningstider og mangel på fritid, du har liksom ikke fritid. Jeg syns i perioder at det er alt for mye å gjøre, og jeg blir litt stressa fordi du blir liksom ikke ferdig med ting, det er noe som henger over deg hele tiden. Sånn er det vel i perioder*

*for alle, også i andre yrker, men da kjenner jeg veldig på at jeg bruker mye av fritiden på å jobbe. Også hvis det blir flere helger på rad så blir det mange uker jobb uten fridager. Jeg kan jo sikkert ta fri, men da hoper det seg jo bare opp. (Trener 6)*

Her er det derimot viktig å skille at noen av trenerne har en stor andel administrativt ansvar i stillingen, mens andre nesten utelukkende har treningstimer i hall, så noe av dette arbeidet inngår i arbeidskontrakten hos enkelte av trenerne. Det som hører til off-field arbeid er gjerne planlegging, evaluering, programlaging og foreldrekontakt på fritiden.

### Arbeidsbetingelser

Når det kommer til utfordringer i forbindelse med rammebetingelser i jobben nevnes både lønn og usikkerheten av å ikke ha et sikkerhetsnett i ryggen.

*Vi er nok ganske underbetalt rundt omkring, det hadde vi kanskje ikke vært om det var en mer mannsdominert idrett? [...] Det hadde vært greit og hatt en type sikkerhet i ryggen, eller en plass å henvende seg om det skulle være noe». (Trener 6)*

Totalt sett er omtrent bare 25% av alle trenere ansatt i enten deltid- eller fulltidsstillinger (Chroni et al, 2018), noe som gjør at disse trenerne innen RG på sett og vis skiller seg ut som faktisk kan leve av treneryrket, selv om det rapporteres om dårlige arbeidsbetingelser. I samme kartlegging samsvarer resultatene fra studien med det trenerne oppsummerer, at to av de største utfordringene (og som er årsaken til at del fleste trenere slutter i jobben) er lønn og problemer med å balansere jobb og fritid. Til tross for at de alle (utenom én) har høyere utdanning jobber de under en ikke-profesjonelle organisasjon som drives av et styre basert på frivillighet (Bentzen et al, 2015). Resultatene samsvarer med at negative erfaringer knyttet til rammevilkår kan føre til en dalende motivasjon i jobben (Deci & Ryan, 2000).

### 4.4 Under konflikt

Deltakerne fikk under intervjuene spørsmål om hvorvidt de hadde opplevd én eller flere små/større konfliktfylte relasjoner i arbeidet sitt, hvor alle svarte *ja*. Fem av trenerne kunne se tilbake på én eller flere større konflikter som hadde hatt stor grad av innvirkning på deres

jobbforhold, mens samtlige også kunne relatere til disse små-konfliktene som ofte oppstår i det daglige. Trenerne ble da bedt om å ta utgangspunkt i én av konfliktene, og gå i dybden på følelser, opplevd støtte og relasjon til de involverte og alle rundt seg. Alle konfliktene hadde handlet om trener-utøver-foreldrerelasjonen, noe som vil si at mye av svarene er knyttet til foreldreinvolvering, og hvordan de følte seg ivaretatt av egen klubb.

#### 4.4.1 Varslingssystem

Deltakerne ble spurt om de visste hvorvidt klubben hadde et fungerende varslingssystem, og om de noen gang hadde blitt anbefalt om å varsle en konflikt eller utfordring. Ingen av trenerne hadde blitt opplyst eller bedt om å varsle, men én av trenerne hadde på eget initiativ under en sak varslet om foreldre. Noen forteller at de i flere tilfeller har tenkt på det. *«Har hatt lyst, men aldri gjort det. Det systemet der er for foreldre og gymnaster»* (Trener 3).

I følge NIF's egne beskrivelser om varslingsrutinene viser det tross alt til at personalkonflikter eller samarbeidsproblemer på arbeidsplassen normalt ikke regnes som en varsling (NIF, u.å). Fire av trenerne har kjennskap til at klubben har et fungerende varslingssystem, hvor tre av dem påpeker at rutinene ble opprettet og synliggjort på forespørsel av forbundet etter Tv2-episoden «Norge bak fasaden».

#### 4.4.2 Ivaretagelse

Alle ble spurt om «hvem går du til når du står i en vanskelig situasjon i jobben», hvor det kom varierende svar. De fleste gikk til klubb/styre, noen henvendte seg til kollegaer, noen måtte få hjelp utenfra i form av psykolog eller advokat, mens én opplevde å måtte gå til utøveres foreldre da styret ikke var støttende. *«[...] styret støttet meg faktisk ikke. Styret som er min arbeidsgiver støttet bare den andre parten, og da var det veldig vanskelig. Heldigvis hadde jeg foreldre til utøvere som hjalp meg»* (Trener 4). Trener 1 forteller om et trenerteam med sterk tilknytting til hverandre som støtter hverandre, og at det har vært avgjørende for å komme seg gjennom vanskelige saker. Familie og partner blir også nevnt som en viktig støttespiller. *«Ellers så blir det mannen min liksom, fordi jeg må også ha en type ventil. Jeg holder som regel veldig igjen i forhold til styret, kanskje litt fordi jeg vil holde det profesjonelt og ryddig»* (Trener 6).



I studien til Chroni et al. (2019) beskriver idrettsledere fra forbundet at de opplever å ivareta idrettstreneren i form av både tid og hjelp, verdsettelse av dem som personer og gjennom å coache dem. Til en viss grad stemmer det bra overens med faktum at flere av trenerne i denne studien har gått til styret sitt om det har oppstått en vanskelig situasjon i jobben, men samsvarer ikke med erfaringen om lite tilstedeværelse. For trener 4 har styret tatt avstand fra treneren, i stedet for å støtte, hjelpe eller coache.

#### 4.4.3 Relasjoner

##### 4.4.3.1 Relasjoner til klubb/styre

For enkelte av trenerne fungerer styret eller ledelsen i klubben som noen de kan søke råd hos, mens andre påpeker at de er veldig lite til stede og derfor ikke til mye hjelp. Det virker som at de fleste av trenerne har én eller få personer i styret de har tettere dialog med, og at de opplever å få støtte dersom de selv spør om hjelp. Derimot er utfordringen at det ofte er gymnastenes foreldre som sitter i styret, og at det ikke derfor ikke alltid er like hensiktsmessig å involvere de.

*Jeg synes det er problematisk dette med bytter av styret hele tiden og hvordan det foregår. Også dette med at trenere ikke kan ha noe i styret å gjøre, det er jo veldig utdatert. Den norske idrettsmodellen og demokratiet er veldig bra på mange måter, men det er jo mye større sjanse å få folk som er inhabile i styre når det bare består av foreldre, enn om det hadde vært trenere representert, for vi har faktisk en interesse i alle gymnastene. Mens foreldrene, det skal godt gjøres at de har interesse i alle sammen og klarer å legge fra seg den foreldrehatten fullstendig. (Trener 5)*

Erfaringene flere av trenerne har er altså at styret er lite til stede, forstår lite av idretten eller at det for noen er problematisk å skille hva som gjelder klubb og eget barn. Utfordringene de forteller om viser igjen i Enjolras et al. (2012) som illustrerer at det å jobbe med ivaretagelse av trenere og konflikter ikke prioriteres i styrearbeidet.

Det er likevel viktig å få frem at noen av trenerne også har opplevd å bli veldig godt ivaretatt av både klubb og forbund under vanskelige saker, og kan kanskje vise de store forskjellene det finnes i idrettsklubber i Norge knyttet til både profesjonalitet og erfaring.

#### 4.4.3.2 Relasjoner til gymnaster

Når det gjelder gymnastene, så påpeker trenerne viktigheten av å kunne holde seg profesjonelle i jobben, slik at ingenting påvirker barna. De peker på at «utøveren er i sentrum» og at det i en vanskelig situasjon er viktig å ivareta gymnastene i form av å lytte til hva de har å si, støtte dem og ta seg tid til å prate sammen. Trener 3 har opplevd å komme i vanskelige situasjoner med gymnaster direkte uten foreldreinvolvering og peker på at det da ofte er de «mest kravstore utøverne som stiller høye krav til daglig kommunikasjon og oppfølging».

*Det er vanskelig. Jeg prøver jo å være profesjonell, men opplever jo at relasjonen blir dårligere. Jeg føler at det blir en større isfront mellom det at jeg ikke lenger tror i like høy grad at de skjønner at jeg ønsker de vel. Den gjensidige tillitten synker, og jeg føler det blir et slags arr i relasjonen. (Trener 3)*

Denne isfronten beskriver godt den avstanden som oppstår når både *closeness* og *commitment* synker, hvor det oppstår en usikkerhet i relasjonen om hvorvidt begge er villige til å jobbe sammen med lik grad av dedikasjon (Jowett, 2007). De andre trenerne melder at relasjonen til gymnasten som regel er god da de må holde seg profesjonelle og sette gymnasten i sentrum, men som vist i Figur 2 så vil det kunne oppstå en skjevfordeling dersom det er ulik involvering til gymnast enn til foreldrene (Hellstedt, 1987). Gjennom flere av de andre deltakerne virker det som at de fleste relasjonsutfordringer med gymnaster under konflikten går gjennom foreldrene.

#### 4.4.3.3 Relasjoner til foreldre

Oppsummert fra alle trenerne er det i trener-foreldre-relasjonen en slik konflikt oftest oppstår. De peker på at foreldre tar mye tid, er overinvolverte eller resultatorienterte og derfor ofte ødelegger for barna sine. Trener 5 påpeker at det kanskje blir ekstra synlig i en individuell idrett som RG hvor utøverne trener ekstremt mye, og legger ned både innsats, tid og penger i sporten. Svarene varierer veldig i hvorvidt trenerne under konflikten forsøkte å holde seg profesjonelle eller om de rett og slett valgte å ta avstand fra de foreldrene det gjaldt. Én av trenerne forklarte det som et «foreldrejag» under den tøffeste perioden.

*Det blir nesten en litt sånn irriterende relasjon, selv om når jeg snakker med de så prøver jeg alltid å være profesjonell, men kjenner jo av og til at det kan bli litt falskt. [...] alltid noen krav, mitt barn ditt og mitt barn datt. Vi er jo bare mennesker vi trenere, og vi prøver å gjøre så godt vi kan for å møte de forventningene som klubben, foreldrene og barna stiller. (Trener 1)*

Trener 5 forteller om en rekke ulike beskyldninger de har fått fra foreldre som omhandler favorisering, dårlig treningsplanlegging, høy skadeforekomst eller dårlige treninger.

Trener 6 forklarte at hun har erfart at det som regel er foreldrene til de som er nest best som er den største utfordringen. Relasjonen har gjerne virket tilsynelatende bra utad, men at det har kommet frem hva som har utspilt seg mellom foreldrene bak ryggen.

*Jeg syns liksom at jeg klarte å «parkere» de på en høflig måte. Så jeg opplevde egentlig aldri at de oppførte seg dårlig mot meg, eller at jeg hadde et dårlig forhold til foreldrene, men jeg merket at det var noen typiske mødre som det skjedde mye bak kulissene med. Bak ryggen min og sånn, men de våget ikke være tøffe nok til å si det til meg ansikt til ansikt. (Trener 6)*

Ifølge Hellstedt (1987) er det de overinvolverte foreldrene som oftest oppstår som et problem for idrettstreneren, noe som skaper en avstand til både trener og utøver. Samtlige trenere i studien har opplevd konflikter med foreldre, og føler på at det i noen perioder stilles skyhøye krav til dem som trenere. En relasjonskonflikt over tid vil mulig kunne føre til en I-U relasjon (se Figur 1), noe som kan hindre motivasjon og utvikling hos både utøver og trener (LaVoi, 2007; Burke, 2001). Forslaget til Smoll et al. (2014) om at det er viktig å lære opp disse idrettsforeldrene kan være viktig for å hindre utviklingen av et foreldrestyrt miljø i idretten. Her kommer blant annet rolleavklaringer og rolleforventninger inn, slik at det ikke oppstår misforståelser eller misnøye basert på urealistiske forventninger (Carron & Eys, 2012).

#### 4.4.4 Motivasjon

Knyttet til motivasjonsfaktorer under konflikten ble kodene fra transkriberingen knyttet til begrepene 1) følelser og 2) «ikke lyst å gå på jobb». Ingen av trenerne opplevde at konflikter

førte til at de måtte holde seg hjemme fra jobben i en lengre periode, men nesten alle satt med følelsen at de virkelig ikke hadde lyst til å gå på jobb. Kun én av deltakerne klarte å sette ord på hvilken faktor som fikk henne til å gå i hallen til tross for en vanskelig periode.

*«Akkurat det å være i hallen er noe som ofte redder meg i en sånn situasjon, fordi det er så gøy å være med barna og å lære bort. Så det er en veldig positiv ting i jobben» (Trener 1).*

## Følelser

Deltakerne ble spurt om «hvilke følelser kjenner du på når du står oppi en vanskelig situasjon i jobben», hvor det var fire begrep som ble nevnt av én eller flere trenere; *Stress, maktesløshet, ensomhet og utmattelse.*

*Stress. Jeg synes det er veldig stressende om man kommer opp i en situasjon som er vanskelig. Det er noe jeg må prøve å jobbe med, og prøve å ta avstand til situasjonen når man ikke er i hall. Det er greit nok at man må håndtere det, men det går liksom og kverner 24/7, så det er stress. Jeg får typisk stress-symptomer som vondt i magen, hjertebank og sånne ting. (Trener 1)*

Både trener 2 og 5 har under konfliktene følt seg både hjelpeløs og maktesløs, mye på grunn av at den frivillige idretten i så stor grad er bygget rundt at man ikke nødvendigvis har noen å gå til for å få støtte eller råd i organisasjonen. Trener 5 opplevde at ingen stod på hennes side som trener, fordi at styret var involvert på gymnastens side uten interesse av å høre fra trenerne i klubben. Trener 2 har følt på den samme hjelpeløsheten. *«Det var veldig tungt, absolutt. Du føler deg så hjelpeløs og det føles samtidig så utrolig urettferdig, det er nesten ingenting en kan gjøre i en sånn situasjon» (Trener 2).*

Trener 3 peker på at det mest utfordrende har vært følelsen av ensomhet:

*Ensomhet. At jeg står alene, og at jeg er rådvill. Jeg er heldig og har hatt gode kollegaer, men har hatt «caser» som ingen av kollegaene mine har vært oppi før som kanskje gjorde det vanskelig å gi råd. [...] Jeg savner kanskje et forbund for trenere, og kjenner at det hadde vært greit å finne råd en plass. Jeg skjønner jo hvilken vei*

*idretten går, fordi jeg føler disse konfliktene blir både flere og styggere. Folk finner problemer og lager problemer utav ting som ikke burde vært et problem. (Trener 3)*

#### «Ikke lyst å gå på jobb»

Alle de seks deltakerne følte på at de ikke hadde lyst å gå på jobb, eller at de begynner å tvile på den arbeidshverdagen de har valgt. *«Det var en periode der jeg kjente at jeg virkelig ikke ville på jobb. Jeg ville ikke gå i det miljøet jeg jobbet i, det var helt forferdelig» (Trener 4).*

Trener 5 som også har en annen utdanning i bakgrunn begynte å tvile på det karrierevalget som var tatt, og har samtidig kjent på en slags trygghet i at hun med utdannelsen kanskje står sterkere enn mange andre trenere.

To av trenerne gikk så langt at de sendte inn oppsigelse, men bare én av de fullførte oppsigelsestiden og sluttet i klubben. *«Til slutt så sendte jeg jo bare oppsigelse, og da kom det som et sjokk på klubben. Det hadde de nok ikke regnet med, men jobb er jobb og nok er nok liksom» (Trener 6).*

Hvorvidt trenerne opplever at motivasjonen synker under konfliktfylte relasjoner, kan forklares gjennom studien til Bentzen et al (2015) som baseres på selvbestemmelsesteorien (SDT). Under en slik konflikt vil mest sannsynlig trenerens oppfatning av egne rammevilkår og arbeidsbetingelser synke sammen med de stressfaktorene som oppstår sammen med utfordringen de står ovenfor i jobben. Resultatet av dette er synkende motivasjon, noe det virker som at de fleste trenerne har kjent på i perioder. Det er derimot ingen som har holdt seg borte fra hallen i lengre tid underveis eller etterpå, noe som vil si at den tilhørigheten de har følt på med gymnaster eller kollegaer i hallen har vært viktig (Bentzen et al, 2015).

Flere av de følelsene trenerne har kjent på under konfliktfylte relasjoner er symptomer på stress, som etter hvert kan føre til utbrenthet (Bentzen et al, 2015). Maslach & Jackson (2001) forklarer at fenomenet burnout ofte baseres på emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert personlig prestasjon. Med utgangspunkt i den teorien er det ikke utenkelig at trenerne under en vanskelig periode har opplevd å prestere dårligere i jobben, eller å ta avstand til både gymnaster og kollegaer rundt seg. Som Gieck et al. (1982) beskriver, så er de jo «prime-kandidater» for utbrenthet. Likevel er det ingen av trenerne

som påpeker at de har opplevd å bli skikkelig utbrent i jobben, noe som er imponerende etter så mange års erfaring.

## 4.5 Etter konflikt

To av trenerne sluttet i sine daværende jobber like etter konfliktene, noe som gjør det lite sammenliknbart å måle relasjoner opp mot før og under konflikten. Derimot har utfallet av motivasjonen mye å si for hvorvidt de valgte å fortsette trenerkarrieren sin, noe begge gjorde. Deltakerne ble også bedt om å forsøke å samle de erfaringene de sitter igjen med, og prøve å forklare hva de tror er den hyppigste årsaken til at relasjonskonflikter oppstår.

### 4.5.1 Relasjoner

I forbindelse med tiden etter konflikten ble trenerne bedt om å skildre hvorvidt de opplevde at det skjedde en endring i relasjonen, eller om den forble den samme som i utgangspunktet. De har også reflektert tilbake på hvordan de opplevde å bli ivaretatt av teamet rundt seg.

#### 4.5.1.1 Endring i relasjoner

Når det kommer til trener-utøver relasjonen mener de fleste at det ikke har skjedd en merkbar endring, og at den fortsatt er bra, hvert fall fra trenerens side. Enkelte har erfart at relasjonen har blitt dårligere, mens noen også har erfart det motsatte og at relasjonen har blitt sterkere.

*Nei, fordi vi har alltid løst det på ett vis. Vi har på en måte måtte jobbe oss gjennom det eller støttet hverandre. Vi har i hvert fall beholdt den samme relasjonen, om ikke fått en bedre relasjon. (Trener 1)*

Trener 3 har erfaring med at relasjonen til gymnasten har hatt et negativt utfall, som har vært vanskelig å forholde seg til i tiden etter. «Ja, det har jeg. Den endrer seg til det verre, så må du bygge den opp igjen» (Trener 3).

*Jeg har gått noen runder med vondt i magen og vært litt sånn på tå hev. Så har jeg tenkt at jeg er den voksne og får ta masken på, at det sikkert er mye verre for*

*gymnasten. Når vi voksne kjenner såpass på det, så må jo også ungene kjenne på det – selv om unger er mer «her og nå» og kanskje mer ferdige med det. Jeg kjenner på at jeg har hatt noen konflikter som er så dumme at jeg ikke har hatt lyst til å trene det barnet etterpå, fordi jeg er redd for å trå feil eller havne oppi en lik konflikt igjen. Jeg har også hatt noen konflikter der jeg har lyst å trene barnet for å motbevise, og vise at de har trodd feil. Samtidig er det så mange gymnaster som står på sidelinjen og fortjener så mye mer. (Trener 3)*

I en slik situasjon vil også trenerens gjensidige tillitt i trener-utøver relasjonen være brutt, noe som påvirker det samarbeidet som gjerne har fungert bra tidligere (Jowett, 2007). Den opprinnelige nærheten (closeness) kan også være merkbart dårligere gjennom at tilliten, støtten og respekten ikke er like tilstedeværende som tidligere (Jowett, 2007).

Når det gjelder relasjonen til foreldre er det stor spredning i svarene. Mens noen har erfaring av at enkelte foreldre har måttet nesten bli «kastet ut» av klubben, har noen opplevd å måtte holde avstand til de det gjelder, mens andre har opplevd at relasjonen har klart å repareres over tid med systematisk jobbing og innsats. Én av trenerne har erfaring fra to ulike klubber, og har derfor gode og sammenliknbare erfaringer med foreldrerelasjonen i ettetid. Resultatet av den ene konflikten var nemlig at hun valgte å si opp jobben, og måtte derfor ikke forholde seg til foreldrene i ettetid.

*Det er jo veldig forskjellig i nåværende klubb, fordi i den gamle klubben så var jo årsaken til at jeg sluttet foreldreinnblanding i det sportslige. Da var det er par år hvor det hadde vært overtramp fra deres side [...] det var jo ikke sånn at de ikke var opptatt av miljø og sånn, men det var liksom resultatene som var viktigst da. For foreldrene vel og merke. (Trener 6)*

Trener 5 peker på utfordringen med noen av de foreldrene som gjerne kommer igjen og igjen med krav eller klaging, hvor hun til slutt måtte akseptere at det var enklere å ignorere i stedet for å konfrontere, da «*Denne moren hadde allerede gått langt over streken for hvordan man kommuniserer til andre*» (Trener 5).

Med utgangspunkt i Figur 2 er det mulig å se hvilken eventuell konsekvens endring i relasjonen vil ha for hele trener-utøver-foreldre-triaden. En forstyrrelse vil uansett påvirke alle tre dimensjoner i relasjonen (Hellstedt, 1987). Selv om relasjonen kan virke relativt bra etter en konflikt, kan det ta lang tid å bygge opp en stabil og gjensidig relasjon igjen. Alle dimensjonene fra 3+1C-modellen er påvirket negativt, og det kan være vanskelig å opparbeide seg like mye tillitt og forpliktelse igjen. Spesielt knyttet til den siste C-en (*co-orientation*) kan det være vanskelig å skulle gå inn i relasjonen igjen med såpass mye dedikasjon at man på nytt er villig til å sette egne preferanser til sides for å tilfredsstille den andre parten (Jowett, 2007). Derimot er det også mulig å jobbe seg til et bedre samarbeid enn tidligere, basert på lærdom og erfaringer som kan bidra til å ta tak i problemene mye raskere enn før.

#### 4.5.1.2 Opplevd ivaretagelse

I ettertid ser trenerne tilbake på utfordringene de har vært gjennom og peker på trenerteam, klubbledelse eller styre som viktige personer i ivaretagelsen av treneren. De peker på viktigheten av å ha dyktige og engasjerte personer i både styre og de administrative stillingene. Trener 3 har opplevd å få mye av den støtten idrettsledelsen fra undersøkelsen til Chroni et al. (2019) forklarer, med både støtte og følelse av verdsettelse som menneske.

*Jeg føler de jeg har gått til i klubben har vært virkelig støttende. Gjennom hele min karriere som trener har jeg hatt folk rundt meg som vet hva jeg står for, og som vet min verdi som trener, og det setter jeg sykt stor pris på. Så føler jeg at jeg får bekreftet at det ikke bare er jeg som har gjort noe galt, men har fått input til ting jeg kunne gjort annerledes. [...] Vi har folk i styret som ser verdien av oss som trenere. De ser kanskje ikke verdien av treneryrket og hvor mye vi gjør, men de ser verdien av oss som menneske – og det er jo kanskje det viktigste. (Trener 3)*

Trener 5 har fått støtte av styret til den grad av at de til slutt har gått i forsvar for treneren mot overinvolverte foreldre som lagte problemer. Her viste styret at de til slutt har tatt ansvaret over fra treneren og behandlet konflikten som en arbeidsgiver, noe det ikke er en selvfølge at alle styrer gjør (Chroni et al, 2019).



*H\*n informerte også om at «barnet ditt er veldig velkomment hos oss, men det er ikke du når du har denne oppførselen mot oss». Det var veldig herlig for meg å kjenne at denne personen som ikke jobbet med meg til vanlig støttet opp og var tydelig på vegne av oss. Det var herlig at det ble tatt litt bort fra meg som jobber med gymnasten daglig. (Trener 5).*

#### 4.5.2 Motivasjon

Når det kommer til motivasjonen i ettertid skiller det mellom de konsekvenser som oppstod som et resultat av konflikten(e), og hvilke erfaringer trenerne sitter igjen med i ettertid.

##### 4.5.2.1 Konsekvenser

De seks trenerne har naturligvis helt ulike utfall og resultat av de vanskelige konfliktene de har stått i. Uavhengig om konflikten er hovedårsaken eller ikke så sluttet to av trenerne i den aktuelle jobben kort tid etter konflikten, noen har trappet ned stillingen, mens de tre resterende har fortsatt som før.

*De konfliktene jeg har stått oppi er jo veldig personavhengige og overtolka hendelser fra foreldrene sin side. Jeg kunne nok ikke vært foruten de, og det ville jeg nok ikke heller. Når jeg ser tilbake på en lang trenerkarriere så har de jo vært med på å forme den jeg er i dag. Så noe motstand må jeg jo få, og jeg hadde ikke vært den gode treneren jeg synes selv at jeg er uten disse. Så noen konflikter er jeg på en måte takknemlig for, selv om jeg har gått x antall runder med meg selv og tenkt «hva burde jeg gjort annerledes. (Trener 3)*

Trener 4 erfarte at å komme til hallen i ettertid gjerne var mer uproblematisk enn først antatt. På forhånd hadde redselen om at hun skulle havne i samme situasjon igjen skapt bekymringer, men opplevelsen når hun kom i hallen var at «alle bare hadde glemt det» og alt var som før. Én av trenerne mener at flere av disse «casene» har ført trenere sammen til et enda tettere trenerteam, noe som har utviklet seg til ett bra støttenettverk. Trener 5 har også blitt tryggere i seg selv etter mange års erfaring med dette: «Jeg mister aldri lengre nattesøvnen på grunn av RG liksom» (Trener 5).

Selv om alle seks trenerne fortsatt er aktive i treneryrket, er det ingen tvil om at alle sitter igjen med negative erfaringer knyttet til konsekvensene etter noen av de største motgangene de har møtt i jobben.

*De konfliktene jeg har stått oppi er nok kanskje den største ødeleggelsen for motivasjonen. På 15 år tror jeg at jeg har stått oppi fire store konflikter, der noen nærmest har vært ute etter å ta meg. Og de fire glemmer jeg aldri, jeg glemmer aldri følelsen jeg har hatt når jeg har stått i det, prosessen som har vært både før- i og etterpå. Jeg vil si at de har vært destruktive og rett og slett ødeleggende for motivasjonen.*

I: Og hvordan følte du at det påvirket deg som trener i ettertid?

*T3: Du har jo ikke lenger lyst til å strekke deg den ekstra milen for ungene deres, når de behandler deg sånn eller hvis du står i en konflikt der de viser at de ikke har tillitt til deg lenger. Avstander blir større, og forpliktelsen dårligere. Da blir jeg jo usikker på om jeg orker å legge tid i dem, når det uansett ikke oppleves bra nok. (Trener 3)*

#### 4.5.2.2 Årsak til konflikt

Trenerne ble i slutten av intervjuene bedt om å forsøke å oppsummere de erfaringene de sitter igjen med etter å ha stått i konfliktfylte relasjoner, både for å forsøke å finne mulige årsaker til at de oppstår og for å reflektere over hvordan man best mulig kan forebygge at de oppstår i fremtiden. På spørsmål om hva de trodde var de hyppigste årsakene til at konfliktfylte relasjoner oppstod, var de faktorene som gikk igjen: kommunikasjon, forventninger og nivåforskjell (Tabell 1). Andre begrep som ble beskrevet var ambisjoner, sjalusi, favorisering og mangel på tid.

**Tabell 1.** Trenerens refleksjoner av årsaken til konfliktfylte relasjoner.

<i>Kommunikasjon</i>	Dårlig kommunikasjon – Misforståelser – For dårlig informasjon – Uklar rollefordeling
<i>Forventninger</i>	Forventninger fra foreldre – Forventninger fra Gymnaster – Ambisjoner – Topp vs breddeidrett – Mismatch krav og kapasitet – Mangel på tid
<i>Nivåforskjell</i>	Sjalusi – treningsplanlegging – Nivåfordeling - Favorisering

Trener 1 peker på tre ulike faktorer som kan skape konflikter; forventninger fra gymnaster og foreldre, uenighet om rollefordeling og for dårlig informasjon. «[...] og endringer, folk er ikke så glad i endringer heller» (Trener 1). Trener 2 tror at kommunikasjon er nøkkel til det meste, men legger også til at forventningene som finns i klubbene ikke alltid passer inn i den norske idrettsmodellen. Nivåforskjell, ambisjoner, misforståelser og kommunikasjon trekkes spesielt fram her.

*Sjalusi, misforståelser, ambisjoner og nivåforskjell. Forståelsen av forskjellen på toppidrett og breddeidrett er noe som vi i klubbene bør snakke mye om, og prøve å lære flest mulig foreldre og utøvere. Det føler jeg er et stort problem i alle klubbene i Norge. De som vil satse toppidrett, og som har motivasjon og lysten til å ofre hverdagen sin for idretten, de får ikke alltid den muligheten. Det oppfattes kanskje urettferdig, og da kan heller ikke idretten utvikle seg. [...] Idrettsorganisasjonen i Norge er jo basert på dugnad, og da er det vanskelig å få resultater. Det er ikke lagt til rette i en klubb å oppnå gode resultater, selv om du får en talentfull utøver og har en god trener. (Trener 2)*

Trener 3 tar opp utfordringer som tid, mangel på kommunikasjon og forvirring i forventninger. Forventningsavklaring er noe trener 4 har vært tydelig på i lang stund, og mener at hun har unngått mye misforståelser og skuffelser på grunn av dette.

*Den ene dimensjonen er kanskje at vi har en veg å gå på forventninger til treningsplanlegging, konkurranser og forventninger til hverandre mellom gymnast og trener. I tillegg til å kunne kommunisere disse forventningene tydelig nok til foreldre. Jeg tror mye kunne vært unngått om vi hadde enda større grad av kommunikasjon, eller mer tid til hver enkelt. Jeg tror jo det bunner ut i at vi jobber med for mange utøvere og har en for hektisk hverdag [...] Jeg tror også det oppstår mye konflikter når det er mismatch mellom forventninger eller krav og kapasitet. At kravene vi stiller er høye, mens kapasiteten til gymnasten er lavere for eksempel. Eller at foreldre mener kapasiteten er høyere enn den faktisk er. I tillegg føler jeg også det er kommunikasjon, definitivt. (Trener 3)*

Likt som de fleste andre deltakeren mener også trener 5 at kommunikasjon og informasjon er viktig for å unngå konflikter, selv om det kanskje stjeler mye av tiden i arbeidet. «Så det går mye tid til dette med kommunikasjon til foreldre, men min erfaring er at det er tid vel verdt å investere, for da forebygger du mye misforståelser og andre ting som kan ta lengre tid senere (Trener 5).

Den siste treneren tror at mye av årsaken til konflikt i den forrige klubben var et for stort press på resultater og medaljer.

*[...] selve kommunikasjonen og relasjonen der fungerte egentlig bra, der var det mest det der prestasjons- og resultatjaget (...) Klubben var på et tidspunkt veldig bortskjemt med gode resultater. Men man kan jo ikke bestille NM-medaljer, det er jo ikke sånn det fungerer så det er jo gymnasten det til syvende og sist står på. Men det var liksom en forventning at alle skulle bli like gode som de tidligere vinnerne. (Trener 6)*

Ifølge kartleggingen fra 2018 (Chroni et al) så stemmer trenernes refleksjoner ganske godt med studien, hvor den hyppigste årsaken til konflikt ble basert på forventninger til utvikling eller resultater. Derimot der det få trenere som nevner organisatoriske problemer, som var en av de største hovedutfordringene som kom frem i studien til Thelwell et al. (2008).

#### 4.5.2.3 Erfaringer

De seks idrettstrenerne sitter igjen med nyttige refleksjoner og viktig lærdom fra sine opplevelser og historier. De ble bedt om å forsøke å dele noen av de erfaringene de har gjort deg, som kanskje kan være med å bidra til å forebygge konfliktfylte relasjoner i fremtiden. To av trenerne forteller at de har følt seg ekstra utsatte som kvinner i idretten, og at det er enda viktigere for kvinnelige trenere å ha utdanning og nok erfaring.

*Det har jeg kjent på i de kampene jeg har tatt, at jeg har litt tyngde fordi jeg har den utdannelsen og erfaringen som jeg har. Det tror jeg nok kanskje er spesielt viktig for oss kvinner. Og det er derfor det er så synd at det er så få som går i denne retningen og jobber i treneryrket. (Trener 6)*

Det pekes også på dårlige rammevilkår, som igjen reflekteres av den ikke-profesjonelle organisasjonsmodellen i idretts-Norge (Enjolras et al, 2012). Trenerne peker på arbeidsbetingelser hvor det tidligere i intervjuene har gått igjen at utfordringer med både lønn, rammevilkår og arbeidstider er utfordringer hos en idrettstrener.

*Det jo spesielt tidligere vært litt sånn i idretten at når du er så «dum» og jobber med dette her, som egentlig ikke er en «ordentlig jobb», så gjelder på en måte ikke de vanlige reglene for arbeidslivet. (Trener 5)*

Basert på at ulike dimensjoner av kommunikasjonsproblemer eller mangel på kommunikasjon er en av de viktigste årsakene som skaper konflikt, har trener 2 i ettertid begynt å tenke mye mer på hvordan hun snakker og kommuniserer ut. Trener 3 forteller om at denne kommunikasjonen og feedbacken må gå begge veier, ikke bare forventes utelukkende fra treners side. «Å kunne fylle tanken til trenerne også innimellom, vi trenger også å høre når ting er bra, og at vi kan bli verdsatt i større grad» (Trener 3). Hun avslutter med refleksjon om at det i ettertid hadde vært lurt og benyttet seg av profesjonell hjelp for å gjøre seg mer rustet til en eventuell neste gang.

*Jeg har egentlig flere ganger tenkt at jeg burde gått til en psykolog for å sortere tankene og følelsene som oppstår når du er Så glad i yrket ditt, og havner i sånne dype daler. Det hadde vært fint å være mer rustet til neste gang eller neste konflikt, for å få erfaring. (Trener 3)*

## 5.0 Oppsummering

Hensikten med oppgaven har vært å få innblikk i hvordan trenere innen rytmisk gymnastikk opplever konfliktfylte relasjoner i treningshverdagen. I lys av teori om burnout hos idrettstrenere og årsak til frafall i treneryrket, knyttes resultatene opp mot to forskningsspørsmål; 1) Hvordan påvirker konfliktfylte relasjoner treningshverdagen og følelser knyttet til motivasjon i jobben, og 2) hvilke konsekvenser har de hatt i ettertid? Oppsummeringen vil sammenfatte oppgavens funn og gi svar på oppgavens forskningsspørsmål.

Tre viktige motivasjonsfaktorer kommer frem som drivkraften bak valg av treneryrke hos utvalget, 1) Kjærlighet for idretten, 2) Utvikling av gymnaster og 3) Suksess/Resultater. De største utfordringene som ble belyst var å balansere jobb med fritid, og de utfordrende arbeidsbetingelsene som lønn og arbeidsbelastning. Resultatene som kom frem samsvarer med mye av den forskningen som er gjort på treneryrket i Skandinavia i nyere tid (Chroni et al, 2018; Chroni; Abrahamsen & Chroni, 2021; Bentzen et al, 2015).

*Hvordan opplever trenere i RG at konfliktfylte relasjoner påvirker treningshverdagen og egne følelser knyttet til motivasjon i jobben?*

Seks trenere på høyt nivå har delt sine erfaringer og opplevelser av å stå i konfliktfylte relasjoner i treningshverdagen, som regel med utøvernes foreldre. De opplever å til en viss grad ha blitt ivaretatt av klubb/styre, kollegaer, samtidig som familie/partner har vært en viktig støttespiller. Selv om de fleste har fått hjelp fra klubbens styre peker de fleste trenerne på at klubbledelsen er lite til stede og har lite kunnskap om idretten, i tillegg til at det er vanskelig å få dem til å legge fra seg «foreldrehatten» iblant. Enjolras et al. (2012) forklarer mye av de samme utfordringene i den Norske idrettsorganisasjonen som er preget av frivillighet, dugnad og ikke-profesjonelle idrettsklubber.

Under konflikt opplevde de fleste trenerne god relasjon til utøver, og peker på at profesjonaliteten har vært viktig for dem. Relasjonen til foreldre har derimot vært vanskeligere, og knyttes til resultatpress, høye forventninger eller foreldreinvolvering i det

sportslige. I følge Smoll et al. (2014) er det viktig å jobbe med å «utdanne» disse foreldrene, da mye tyder på at de ikke alltid forstår sine roller og ansvar i C-A-P-relasjonen.

De følelsene som har vært knyttet til stressfaktorene trenerne har kjent på under en konflikt har vært 1) stress, 2) maktesløshet, 3) ensomhet og 4) utmattelse, i tillegg til at samtlige trenere til tider har kjent at de ikke har lyst å gå på jobb.

*Hvilke konsekvenser for treningshverdagen opplever trenere i RG at konfliktfylte relasjoner har hatt i ettertid?*

Konfliktene førte ikke til utbrenthet eller dropout hos noen av de seks trenerne, men to av de sluttet i jobben kort tid etterpå, selv om de fortsatt jobber som trenere i andre stillinger. Det er varierende grad av hvorvidt konfliktene har ført til endringer i relasjoner, hvorav noen har erfart at relasjonen har blitt dårligere, mens andre har erfart at den har blitt bedre. Flere legger vekt på at det har oppstått ett «arr» i relasjonen med både gymnaster og foreldre, hvor de 3+1C-ene fra Jowett's modell om relasjoner kan forklares. Det kan ta lang tid å bygge opp igjen en gjensidig avhengighet i form av tillitt, støtte, forpliktelse og nærhet. Og det kan være utfordrende å få alle parter til å investere like mye tid i relasjonen igjen etter en konflikt. Dersom utfallet av relasjonen blir ineffektivt og u-suksessfull kan det ha negativ påvirkning på både utøver og treners idrettsdeltakelse (Jowett & Poczwadowski, 2007).

De oppsummerende refleksjonene danner grunnlag for hva trenerne selv tror konfliktfylte relasjoner ofte forårsakes av; 1) Mangel på kommunikasjon, 2) Forventninger og 3) Mangel på tid.

## 5.1 Konklusjon og mulige implikasjoner

De dataene som er presentert som et resultat av forskningsprosjektet kan være til nytte for idrettsforbund og klubber for å få et dypere innblikk i trenernes erfaringer og opplevelser under og etter konfliktfylte relasjoner, og forhåpentligvis gi en bedre forståelse i hvordan de kan være med å ivareta de ansatte i vanskelige situasjoner. Data fra intervjuene har beskrevet trenernes tanker, følelser, opplevelser og erfaringer knyttet til trener-utøver-foreldre-relasjonen. De er seks ulike trenere, med seks forskjellige utgangspunkt og helt

unike historier. Svarene er derfor personavhengig, og vil ikke kunne være overførbare til et hvilket som helst annet utvalg trenere eller idretten. Likevel er det tydelig at konfliktfylte relasjoner er en stressfaktor i treningshverdagen hos flere, og at det av ulik grad har gått utover enten relasjonene, motivasjonen eller begge deler. De sitter alle igjen med viktig læring som kan være til hjelp for andre trenere. Mens de fleste åpnet opp om erfaringer og refleksjoner rundt konflikter de har stått i, og som har bidratt til å forme dem som trenere, er refleksjonen hos enkelte mer «låst». Årsaken til dette kan være både størrelse på konflikt, utfordringer knyttet til kultur eller språk eller at de ikke åpnet seg skikkelig opp i intervjuene. Det å holde en eventuell tredjepart eller klubb helt anonymisert har også preget at svarer ikke har kunnet komme fram like dypgående og tydelige som gjerne ønsket.

Resultatene viser at utvalget er et knippe ildsjeler av mennesker som har høy grad av vilje til å strekke seg langt for gymnastene, for at de skal lykkes og nå sine mål, og for å utvikle seg selv som trenere. Så hvordan kan idrettsorganisasjonen jobbe for å ivareta disse profesjonelle kvinnelige trenerne? Oppgaven har ikke tatt for seg de trenerne som av ulike årsaker har sluttet i yrket, men desto viktigere er det å finne ut hvordan man kan holde på de som fortsatt har en indre drivkraft for å jobbe med idretten.

## 5.2 Veien videre

Det hadde vært interessant å sett samme studie blitt gjort på både kvinner menn i en typisk helt annen idrett, for å se hvorvidt topptrenere i større idretter kjenner på de samme stressfaktorene og den samme uforutsigbarheten som RG-trenerne. Å identifisere hvilken idrettslig kunnskap som ligger i de mange klubbstyrene i Norge hadde også vært utrolig interessant. Videre forskning bør også ta for seg idrettsforbundets ivaretagelse av norske kvinnelige profesjonelle trenere, og målet på sikt bør være å danne et slags sikkerhetsnett i form av mer profesjonelle organisasjoner på toppnivå i idretten.



## 6.0 Referanseliste

- Abrahamsen, F., & Chroni, S. (2021). Longevity in Elite Coaching: Motives and Maneuvers Keeping Them in the Game. *Roeper Review*, 43(3), 53-66.  
<https://doi.org/10.1080/02783193.2020.1840466>
- Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2015). The process of burnout among professional sport coaches through the lens of self-determination theory: a qualitative approach. *Sports Coaching Review*, 3(2), 101-116. . <https://doi.org/10.1080/21640629.2015.1035050>
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. <https://doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Braun, V., & Clarke, V. (2019). Reflecting on reflexive thematic analysis. *Qualitative Research in Sport, Exercise and Health*, 11(4), 589-597. <https://doi.org/10.1080/2159676X.2019.1628806>
- Bryman, A. (2012). *Social research methods* (4. utg.). Oxford University Press
- Burke, R. J., & Richardsen, A. M. (2001). Psychological burnout in organizations: Research and intervention. I R. T. Golembiewski (Red.), *Handbook of organizational behavior* (s. 327-363). Routledge
- Carron, A. V., & Eys, M. A. (2012). *Group Dynamics in Sport* (4 utg.). West Virginia University
- Chroni, S., Medgard, M., Nilsen, D. A., Sigurjónsson, T & Solbakken T. (2018). *Treneren i norsk idrett - En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen*. (Skriftserien 4/2018). Høgskolen i Innlandet.
- Chroni, S. A., Abrahamsen, F., Skille, E., & Hemmestad, L. (2019). Sport Federation Officials' Practices and National Team Coaches' Stress. *International Sport Coaching Journal*, 6, 63-73.  
<https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0086>

- Chroni, S. A., Diakaki, E., Perkos, S., Hassandra, M., & Schoen, C. (2013). What stresses coaches in competition and training? An exploratory inquiry. *International Journal of Science & Coaching*, 7(1), 25-39.
- Chroni, S. A., & Dieffenbach, K. (2021). Facilitating and Supporting the Elite Athlete-to-Coach Transition: Lessons Learned from Norwegian Coaches and Federations. *Journal of Sport Psychology in Action*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/21520704.2020.1861145>
- Creswell, J. W. (2007). *Qualitative inquiry & research design - Choosing among five approaches* (2 utg.). SAGE Publications
- Dalen, M. (2011). *Intervju som forskningsmetode – en kvalitativ tilnærming* (2 utg.). Universitetsforlaget.
- Dalland, O. (2017). *Metode og oppgaveskriving* (6. utg.). Gyldendal Akademisk.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The «What» and «Why» of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227-268.  
[https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104\\_01](https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1104_01)
- Enjolras, B., Seippel, Ø., & Waldahl, R. H. (2012). *Norsk Idrett: Organisering, fellesskap og politikk* (2 utg.). Akilles.
- Enoksen, E. (2011). Drop-out Rate and Drop-out Reasons among Promising Norwegian Track and Field Athletes: a 25-year study. *Scandinavian Sport Studies Forum*, 2, 19-43
- Enoksen, E., Fahlström, P. G., Johansen, B. T., Hageskog, C. A., Christensen, J. B. & Høigaard, R. (2014). Perceptions of leadership behavior and the relationship to athletes among Scandinavian coaches. *Scandinavian Sport Studies Forum*, 5, 131-147.

- Feeley, B. T., Agel, J. & LaPrade, R. (2016) When Is It Too Early for Single Sport Specialization? *The American journal of sports medicine* 44(1), 234-241. DOI: <https://doi.org/10.1177/0363546515576899>
- Frøyen, F. A., Pensgaard, M. A. & Gustafsson, H. (2020). «You can be my coach, but I am the one in charge» An interpretative phenomenological analysis of the importance of the coach-athlete relationship in Norwegian super-elite athletes. *International Journal of Applied Sports Sciences*, 32(1), 46-68. <https://doi.org/https://doi.org/10.24985/ijass.2020.32.1.49>
- Gieck, J., Brown, R., & Shank, R. (1982). The burnout syndrome among athletic trainers. *Athl Train J Natl Athl Train Assoc*, 17(1), 36-40.
- Giske, R. (2002). Relasjonen mellom trener og utøver. Hva sier forskningen? *Tidsskrift for norsk forening for idrettspsykologi*, 11(4), 2-23.
- Giske, R., Næsheim-Bjørvik, G. & Brunnes, A. O. (2013). *Treningsledelse*. Gyldendal.
- Harwood, C., & Knight, C. (2014). Parenting in youth sport: A position paper on parenting expertise. *Psychology of Sport and Exercise*, 16. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2014.03.001>
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet - En innføring i samfunnsvitenskapelig metode* (5 utg.). Cappelen Akademiske Forlag.
- Hellstedt, J. C. (1987). The coach/parent/athlete relationship. *The Sport Psychologist*, 1(2), 151-160.
- Ingebrigtsen, P. (2020, 06.10/.2020). *Nøkkeltallene for norsk idrett i 2019*. Norges Idrettsforbund. <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2020/nokkeltallene-for-norsk-idrett-i-2019/>
- Jacobs, F., Smits, F., & Knoppers, A. (2016). 'You don't realize what you see!': the institutional context of emotional abuse in elite youth sport. *Sport in Society*. <https://doi.org/10.1080/17430437.2015.1124567>

- Jowett, S. (2007). Interdependence Analysis and the 3+1Cs in the Coach-Athlete Relationship. I S. Jowett & D. Lavallee, *Social Psychology in Sport*, 15-28. Human Kinetics. DOI: [10.5040/9781492595878.ch-002](https://doi.org/10.5040/9781492595878.ch-002)
- Jowett, S., & Poczwadowski, A. (2007). Understanding the Coach-Athlete Relationship. I S. Jowett & D. Lavallee, *Social Psychology in Sport*, 3-14. Human Kinetics. DOI: [10.5040/9781492595878.ch-001](https://doi.org/10.5040/9781492595878.ch-001)
- Kenttä, G., Bentzen, M., Dieffenbach, K., & Olusoga, P. (2020). Challenges Experienced by Women High-Performance Coaches: Sustainability in the Profession. *International Sport Coaching Journal*, 7(2), 200-208. <https://doi.org/https://doi.org/10.1123/iscj.2019-0029>
- Kiewra, K. A., & Witte, A. L. (2018). Prodigies of the Prairie: The talent development stories of four elite Nebraska youth performers. *Roeper Review: A Journal on Gifted Education*, 40(3), 176-190. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02783193.2018.1466841>
- Knight, C., Boden, C., & Holt, N. (2010). Junior Tennis Players' Preferences for Parental Behaviors. *Journal of Applied Sport Psychology*, 22, 377-391. <https://doi.org/10.1080/10413200.2010.495324>
- Knight, C., Dorsch, T., Osai, K., Haderlie, K., & Sellars, P. (2016). Influences on parental involvement in youth sport. *Sport, Exercise and Performance Psychology*, 5(2), 161-178. <https://doi.org/10.1037/spy0000053>
- Knight, C., Neely, K., & Holt, N. (2011). Parental Behaviors in Team Sports: How do Female Athletes Want Parents to Behave? *Journal of Applied Sport Psychology*, 23, 76-92. <https://doi.org/10.1080/10413200.2010.525589>
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju*. Gyldendal Akademisk.
- LaVoi, N. M. (2007). Interpersonal communication and conflict in the coach-athlete relationship. In *Social Psychology in Sport*, 30-40. <https://doi.org/10.5040/9781492595878.ch-003>

- Lisinskiene, A., May, E., & Lochbaum, M. (2019). The Initial Questionnaire Development in Measuring of Coach-Athlete-Parent Interpersonal Relationships: Results of Two Qualitative Investigations. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(13). <https://doi.org/10.3390/ijerph16132283>
- Lyle, J., & Cushion, C. (2017). *Sport Coaching Concepts: A framework for coaching practice* (2 utg.). Routledge.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Moen, F., Bentzen, M., & Myhre, K. (2018). The role of passion and affect in enhancing the understanding of coach burnout. *International Journal of Coaching Science*, 12(1), 03-34.
- Norges Idrettsforbund. (2018). *Hvorfor trenger idretten flere kvinner?* Norges Idrettsforbund. Hentet 08.06.2022 fra <https://www.idrettsforbundet.no/tema/gnist/hvorfor-trenger-vi-flere-kvinner/>
- Norges Idrettsforbund (u.å). Varsling i Norges Idrettsforbund. Hentet 25.06.2022 fra <https://www.idrettsforbundet.no/om-nif/varslinger-i-norges-idrettsforbund/>
- Olusoga, P., Bentzen, M., & Kenttä, G. (2019). Coach Burnout: A Scoping Review. *International Sport Coaching Journal*, 6(1), 42-62. <https://doi.org/https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0094>
- Olusoga, P., Kenttä, G., & Bentzen, M. (2020). Coaching Under Stress and Burnout. I R. Resende & A. R. Gomes, *Coaching for Human Development and Performance in Sports*, 371-409. Springer.
- Prebensen, C., Christensen, S. G., Øvregård, H., Tøien, P., Stranbu, A., & Koss, J. O. (2021). *Rapport: Etisk og trygg idrett*. Norges Idrettsforbund. [https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/ab34d93ae00748d28eb2687be36add76/rapport\\_nif\\_etisk-og-trygg-idrett\\_2021.pdf](https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/ab34d93ae00748d28eb2687be36add76/rapport_nif_etisk-og-trygg-idrett_2021.pdf)

- Richards, P., Mascarenhas, D., & Collins, D. (2016). Developing team decision-making: a holistic framework integrating both on-field and off-field pedagogical coaching processes. *Sports Coaching Review*. <http://dx.doi.org/10.1080/21640629.2016.1200819>
- Smith, D. J. (2003). A framework for understanding the training process leading to elite performance. *Sports Medicine*, 33(15), 1103-1126. DOI: [10.2165/00007256-200333150-00003](https://doi.org/10.2165/00007256-200333150-00003)
- Smoll, F. L., Cumming, S. P., & Smith, R. E. (2011). Enhancing Coach-Parent Relationships in Youth Sports: Increasing Harmony and Minimizing Hassle. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 6, 13-26. <https://doi.org/10.1260/1747-9541.6.1.13>
- Sabeti, M., Jeremian, L., Graf, A., & Kandelhart, R. (2014) Elite level rhythmic gymnasts have significantly more and stronger pain than peers of similar age: A prospective study. *Wien Klin Wochenschr* (2015) 127:31-35. DOI: [10.1007/s00508-014-0623-4](https://doi.org/10.1007/s00508-014-0623-4)
- Sage, G. (1977). *Introduction to Motor Behavior: A Neuropsychological Approach* (2 utg.). Addison-Wesley Publishing Company.
- Strand, B., Strand, L., Ratzlaff, K., & Spiess, K. (2021). From the Voice of Athletes: Positive and Negative Aspects of Parent/Athlete Relationships. *International Journal of Kinesiology in Higher Education*, 1-13. <https://doi.org/10.1080/24711616.2021.1907263>
- Thelwell, R. C., Weston, N. J. V., Greenlees, I. A., & Hutchings, N. V. (2008). Stressors in elite sport: A coach perspective. *Journal of Sports Sciences*, 26(9), 905-918. <https://doi.org/10.1080/02640410801885933>
- Tjora, A. (2018). *Kvalitative forskningsmetoder* (3 utg.). Gyldendal Norsk Forlag.

Tv2. (2021). *Når idretten svikter (Sesong 2, Episode 7)* [Episode i tv-serie]. *Norge bak fasaden*.  
<https://play.tv2.no/programmer/fakta/norge-bak-fasaden/sesong-2/norge-bak-fasaden-2-episode-7-1631382.html?play=true>

Wall, J., Baugh, L., Pradhan, K., Beauchamp, M., Marshall, S., & Young, R. (2019). The coach-parent relationship in Canadian competitive figure skating: An interpretive description. *Psychology of Sport and Exercise*, 45. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2019.101577>

## 7.0 Vedlegg

### Vedlegg 1: Intervjuguide

#### 1. Tema: Generelt

- Hvor lenge har du jobbet som trener?
- Har du høyere utdanning, eventuelt hvilken?
- Hvordan ser din familie-/livssituasjon ut, og hvordan er det å kombinere denne med treneryrket? Har du barn?
- Har du erfaring som gymnast selv? Hvis ja – på hvilket nivå?
- Hvor mange timer i snitt jobber du praktisk som trener i hall hver uke?
- Hvor mange timer i snitt bruker du på jobben din utenfor hall hver uke?
  - Derav administrativt, styrearbeid, foreldre-kontakt, annet?

#### Relasjoner

- Hvilken relasjon opplever du at du har til styret i din klubb?
- Hvilken relasjon opplever du at du har til utøverne dine?
- Hvilken relasjon opplever du at du har til foreldrene til utøverne?
- Hvordan jobber dere i klubben med å bygge relasjoner? Trener/styre, trener/utøver og trener/foreldre.
- Hvorvidt opplever du at foreldre kan påvirke trener-utøver-relasjonen?
- På hvilken måte kommuniserer du som trener ut til dine utøvere og foreldre? Hvilke kanaler og hvor ofte?

#### Motivasjon

- Hva er den største motivasjonen du har for den jobben du gjør?
- Hva er de største utfordringene med den arbeidshverdagen du har?
- Hvorvidt opplever du i ditt daglige arbeid at du imøtekommer forventninger fra utøver/foreldre/klubb og forbund?
- I ditt arbeid som trener – har du noen gang opplevd en eller flere større utfordringer/hendelser/konflikter med foreldre eller gymnaster?



*Tatt i betraktning at informant svarer «ja» på siste spørsmål, ta utgangspunkt i en eller flere av disse «hendelsene» for videre svar:*

## **2. Tema: Under konflikt**

- Hvilke følelser kjenner du på når du står oppi en vanskelig situasjon i jobben?
- Hvem går du til når du trenger veiledning eller hjelp i forbindelse med utfordringer eller konflikter i din arbeidshverdag? Hva gjør du?
- Hvorvidt føler du at du får den støtten og hjelpen du trenger?
- Har klubben din et fungerende varslingsystem, har du noen gang blitt bedt om å varsle en konflikt?
- Hvordan opplever du at relasjonen til gymnast er under konflikten?
- Hvordan opplever du at relasjonen til foreldre er under konflikten?
- **Hvordan forholder du deg til ditt styre/forbund under konflikten?**

## **3. Tema: I Ettetid**

- Hvordan er det følelsesmessig å komme tilbake i hallen etter konflikter?
- Hvorvidt opplever du at relasjon til utøver endrer seg som et resultat av konflikter?
- Hvorvidt opplever du at relasjon til foreldre endrer seg som et resultat av konflikter?
- Hvordan opplever du at konflikter påvirker motivasjonen i jobben din?
  - I hallen og på privaten
- Hvordan opplever du å ha blitt ivaretatt av egen klubb/eget forbund? Er det noe du savnet her?
- Hva tror du de fleste relasjons-utfordringer/konflikter i treneryrket handler om?  
Hvorfor oppstår de?
- Sett tilbake på konflikter i ettertid – hvilke erfaringer har du gjort deg?
  - Er det noe du ville ha gjort annerledes?

Til slutt – Har du spørsmål eller kommentarer til andre ting intervjuet burde tatt opp?

## Vedlegg 2: Infoskriv og samtykkeskjema

### Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjekt

#### «Hvordan trenere i rytmisk gymnastikk opplever konfliktfylte relasjoner i treningshverdagen»

---

*Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å kartlegge ivaretagelsen av profesjonelle trenere i konfliktfylte relasjoner innenfor RG. I dette skrivet gis informasjon om formålet for prosjektet og hva en eventuell deltakelse vil innebære for deg.*

#### **Formål**

I en kartlegging av norske trenere fra 2019 kom det frem at de største årsakene til at kvinnelige trenere slutter i jobbene sine er 1) utfordringen med å kombinere jobb med fritid og familieliv, eller 2) konfliktfylte relasjoner med utøver/foreldre/klubb/forbund. I dette komplekse yrket jobber ofte høyt utdannede og/eller erfarne mennesker som brenner for sporten, men som opplever at det stilles skyhøye krav til alle de elementene som rollen krever.

Formålet med oppgaven er å forstå trenernes synspunkt og opplevelse i slike konfliktfylte relasjoner, hva som utløser dem og forhåpentligvis få et tydeligere bilde over hva som kan gjøres for å unngå dem. Prosjektet er en mastergrad-oppgave fra Universitetet i Stavanger.

#### **Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?**

Prosjektet er i forbindelse med min masteroppgave i Idrettsvitenskap fra Universitetet i Stavanger, hvor jeg Andrea Førland sammen med veileder Bjørn Tore Johansen fra Universitetet i Stavanger/Agder er ansvarlig for prosjektet.

#### **Hvorfor får du spørsmål om å delta?**

Inklusjonskriteriene for utvalget i oppgaven er trenere i rytmisk gymnastikk som jobber i store klubber i Norge, som har bred og/eller lang erfaring i jobben. Ingen spesifikke «konflikter» er tatt utgangspunkt i, og det er ønskelig at utvalget er godt spredt i både alder og geografi. Det er ønskelig at 6 trenere deltar i prosjektet i første omgang.

#### **Hva innebærer det for deg å delta?**

Studien baseres på en kvalitativ analyse fra intervju av 6 profesjonelle trenere som har ambisiøse utøvere i RG. Svarene fra intervjuet vil tas opp på lyd-opptak og deretter transkriberes i en fil som slettes etter endt prosjekt. Det er ønskelig at dataene beholdes i opp til ett år etter ønske om å ha mulighet til å publisere en vitenskapelig artikkel på studien.

Intervjuet vil bestå av spørsmål delt i 3 kategorier, hvorav første del gjelder generelle spørsmål om trenerjobben, motivasjon og relasjoner. Du vil bli bedt om å ta utgangspunkt i små eller større konflikter/utfordringer du møter i arbeidshverdagen din når du svarer på del 2 og 3, men det skal ikke kunne spores tilbake til en spesifikk hendelse eller eventuelle 3 personer. Del 2 handler om ulike aspekt rundt motivasjon og relasjoner samt hjelp/støtte under en konflikt, mens del 3 handler om ettervirkninger.

Intervjuguiden kan ved forespørsel sendes ut på forhånd slik at du får gjort deg noen tanker over hva du vil snakke om. Det beregnes at samtalen vil ta alt mellom 30-45 minutter.

### **Det er frivillig å delta**

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

### **Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger**

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er bare jeg og veileder Bjørn Tore Johansen som vil ha tilgang til dataene. Det vil ikke lagres noen personopplysninger eller navn skriftlig, og det er ønskelig at eventuelle sted/klubber/avn i intervjuet erstattes med fiktive navn eller hhv X og Y.

Ingen av deltakerne vil kunne gjenkjennes i publikasjon.

### **Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?**

Opplysningene beholdes helt til prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er juni 2022. Det er som sagt ønskelig å beholde anonymiserte data i ytterligere ett år for mulighet til å jobbe videre med temaet for en videre publikasjon, før de slettes.

### **Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?**

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Universitetet i Stavanger 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:

*Andrea Førland, [andreaforland@hotmail.com](mailto:andreaforland@hotmail.com) – 48038248*

*Bjørn Tore Johansen, [bjorn.t.johansen@uia.no](mailto:bjorn.t.johansen@uia.no)*

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

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost ([personverntjenester@nsd.no](mailto:personverntjenester@nsd.no)) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

*Bjørn Tore Johansen*  
(veileder)

*Andrea Førland*

---

## Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet [*Trenerens opplevelse av samarbeidsutfordringer i den frivillige idretten*], og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- å delta i intervju
- at de opplysninger som kommer frem i intervjuet kan lagres anonymt og brukes i studien

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

---

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

# Vedlegg 3: Godkjenning fra NSD

[Meldeskjema](#) / [Treners opplevelse av samarbeidsutfordringer i den frivillige idretten](#) / Vurdering

## Vurdering

26.01.2022 ▾ 

**Dato**  
26.01.2022

**Type**  
Standard

**Referansenummer**  
771114

**Prosjekttittel**  
Treners opplevelse av samarbeidsutfordringer i den frivillige idretten

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

**Prosjektansvarlig**  
Rune Giske

**Student**  
Andrea Førland

**Prosjektperiode**  
01.11.2021 - 12.06.2022

[Meldeskjema](#) 

### Kommentar

Det er vår vurdering at behandlingen vil være i samsvar med personvernlovgivningen, så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 26.01.2022 med vedlegg. Behandlingen kan starte.

### TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige personopplysninger frem til 31.12.2022.

### LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

For alminnelige personopplysninger vil lovlig grunnlag for behandlingen være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 a.

### PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

### DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

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

### FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

For å forsikre dere om at kravene oppfylles, må prosjektansvarlig følge interne retningslinjer/rådføre dere med behandlingsansvarlig institusjon.

### MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til oss ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilken type endringer det er nødvendig å melde: <https://www.nsd.no/personverntjenester/fylle-ut-meldeskjema-for-personopplysninger/melde-endringer-i-meldeskjema>  
Du må vente på svar fra Personverntjenester før endringen gjennomføres.

### OPPFØLGING AV PROSJEKTET

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

Lykke til med prosjektet!

b6fd9b336

