

BACHELOROPPGAVE

Trivsel og prestasjon i fotball – en studie i et eliteutviklingsmiljø i fotball. *Hvordan opplever spillere trivsel og sammenhengen med prestasjon i et eliteutviklingsmiljø i fotball?*

Wellbeing and performance in football – a study in an elite development environment in football. *How do players experience the wellbeing in association with achievement in an elite development environment in football?*

Mathias Pedersen – 622

Sigrid Lydvo – 603

Navin Murugesah – 606

Idrett og kroppsøving, ID3-323.

Høgskolen på Vestlandet, Sogndal.

Veileder: Ole Erik Grinde.

14. desember 2018.

Jeg bekrefter at arbeidet er selvstendig utarbeidet, og at referanser/kildehenvisninger til alle kilder som er brukt i arbeidet er oppgitt, jf. Forskrift om studium og eksamen ved Høgskolen på Vestlandet, §10.

Forord

Vår bacheloroppgave er en obligatorisk del av vår utdanning i idrett og kroppsøving. Denne oppgaven har et omfang på 15 studiepoeng og er en avsluttende oppgave for dette semesteret.

Vi vil gjerne benytte anledningen til å takke vår veileder Ole Erik Grinde. Siden dag én i denne prosessen har Ole vært en veldig god og engasjert veileder med alle sine innspill. Vi retter også en stor takk til våre intervjuobjekter. Uten deres hjelp og bidrag hadde oppgaven blitt svært vanskelig å gjennomføre.

Til slutt vil vi som bachelorgruppe også takke hverandre for tålmodighet og et godt samarbeid over hele semesteret. Prosessen har vært utfordrende, vanskelig, gøy og spennende.

Sammendrag

Formålet med denne studien var å undersøke sosiale faktorer sin betydning i et eliteutviklingsmiljø i fotball. Vi startet prosessen med et spørreskjema som tok utgangspunkt i *High Performance Environment Model* (HPE), utarbeidet av Jones, Gittins, & Hardy (2009). Modellen illustrerer blant annet viktige faktorer som må være til stede i et høyprestasjonsmiljø for positive resultater og utvikling. Spørreskjemaet var for å kartlegge faktorer som HPE-modellen kategoriserer som viktig. Det som kom fram som en fellesnevner fra spørreskjemaet var faktoren trivsel. Sammenhengen mellom trivsel og prestasjon er et tema som blir tatt opp gjentatte ganger av informantene. Vi endte dermed opp med å undersøke hvordan spillere opplever trivsel og sammenhengen med prestasjon i et eliteutviklingsmiljø i fotball. Vi brukte kvalitative semistrukturerte intervju.

Sentrale funn er at trivsel oppleves ved gode prestasjoner. Et eksempel på dette er når spillere vinner fotballkamper eller presterer godt på banen. Samtidig kommer det fram at trivsel er med på å påvirke prestasjon. Det samme antyder også Jones, Gittins & Hardy (2009) i sin HPE-modell. Trivsel viser seg å være den viktigste forutsetningen for produktivitet (Jones, Gittins, & Hardy, 2009).

Vi vil og fremheve at det er antydninger til et gjensidighetsforhold mellom trivsel og prestasjon. Trivselen kan bli påvirket av ulike spillutfall eller enkeltes prestasjoner. Det kan allikevel tyde på at denne innvirkningen er kortvarig uavhengig av negative eller positive utslag. Det vil si at vi ser en sammenheng mellom trivsel og prestasjon.

Andre funn ved undersøkelsen vår er at informantene uttrykker at et sosialt liv utenfor fotballen er av betydning. Nils Arne Eggen (2003), en tidligere trener for Rosenborg Ballklubb forteller også om spillere som ikke bare skal tenke fotball, men at andre interesser er sunt. Andre miljø og personer utenom fotball har stor påvirkningskraft (Reilly & Williams, 2003). I vår undersøkelse så vi at trenerteamet har en påvirkning på spillere i fotballmiljøet. Samtidig kommer det fram i intervjuene at spillerne har også påvirkning fra andre ulike arenaer.

Nøkkelord: *Trivsel, prestasjon, fotball, eliteutviklingsmiljø, HPE-modell*

Abstract

In this study our purpose was to examine the importance of social factors in an elite development environment in football. The process started with a questionnaire, based on the High Performance Environment Model (HPE), prepared by Jones, Gittins & Hardy (2009). The model illustrates factors we must have for a high performance environment to get positive results and development. We used the questionnaire to outline the important factors which the HPE-model categorise as essential. Through the questionnaire, wellbeing emerged as a common denominator. The informants have several times raised the connection between wellbeing and achievement. As a result of this process, we found out that we wanted to examine how players experience wellbeing in association with achievement in an elite development environment in football. We used qualitative semi structured interview.

Central findings is that wellbeing is experienced through good performance. An example is when players win matches or when they're having a good performance on the pitch. At the same time, it occurs that wellbeing is influential for performance. Jones, Gittins & Hardy (2009) are also suggesting the same in their HPE-model. The most important factor for productivity is wellbeing (Jones, Gittins & Hardy, 2009).

We want to emphasize that there are indications of a mutuality between wellbeing and achievement. Game outcomes or individual achievements can influence the wellbeing. However, it may indicate that this impact is short-lived independently of negative or positive outcomes. With this in mind, we see a connection between wellbeing and achievement.

During our examination we also found that the informants express that a social life outside football is important. Nils Arne Eggen (2003) tells players that they should not only think about football. He believes that other interest are healthy. Other environments and people outside football have great influence (Reilly & Williams, 2003). In our examination, we saw that the coaching staff has an impact on players in the football environment. At the same time, it appears in the interviews that players have influence from different platforms.

Keywords: *Wellbeing, performance, football, elite development environment, HPE-model*

Innholdsliste

Forord.....	2
Sammendrag.....	3
Abstract.....	4
1.0 Innledning.....	7
1.1 Bakgrunn.....	7
1.2 Problemstilling.....	7
2.0 Teori.....	8
2.1 Kontekst og begrepsbeskrivelse.....	8
2.2 HPE-modellen.....	9
2.3 Laget som sosialt fellesskap.....	11
2.4 Godfot-teorien.....	13
2.5 Trivsel påvirkes.....	13
2.5 Positiv utvikling.....	15
2.7 Viktige personer.....	16
3.0 Metode.....	17
3.1 Generelt om metode.....	17
3.2 Valg av metode.....	17
3.3 Intervju som forskningsmetode.....	18
3.4 Semistrukturert intervju.....	19
3.5 Valg av informanter.....	19
3.6 Gjennomføring.....	19
3.7 Analyse.....	20
3.8 Validitet og reliabilitet.....	21
4.0 Resultat og drøfting.....	22
4.1 Selvpoppfatning av trivsel.....	23
4.2 Viktigheten av trivsel for spillerne.....	27
4.3 Trenerteam og trivsel.....	30
5.0 Oppsummering og konklusjon.....	32
5.1 Oppsummering.....	32
5.2 Refleksjon.....	32
5.3 Konklusjon.....	33
6.0 Litteraturliste.....	34
7.0 Vedlegg.....	36
7.1 Informasjon om bacheloroppgave og samtykkeskjema (vedlegg 1).....	36

7.2 Spørreskjema som kartlegging for intervjuguide (vedlegg 2)	38
7.3 Intervjuguide (vedlegg 3)	40

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn

Vårt valg om å skrive om fotball er i hovedsak et produkt av den store interessen vi har for selve idretten. Vi har studert idrett og kroppsøving i snart tre år og det fotballfaglige har også vært en sentral del av vår utdanning.

Erfaringene våre som spillere og trenere har gitt oss et bilde på kompleksiteten av ulike fotballmiljø. Gjennom disse erfaringene har vi funnet det interessant å se flere sider enn kun det sportslige. Lars Tore Ronglan (2015) snakker om treneren som orkestrator, noe som vi har kjent oss igjen i da vi selv har vært trenere. Det å se det hele mennesket og ikke kun det fotballfaglige er viktig for oss som trenere. For oss ble det derfor naturlig å skrive om sosiale faktorer opp imot fotball og hvilken betydning det kan ha for spillere.

1.2 Problemstilling

Forskning viser at *wellbeing* (trivsel) har vist seg å være en viktig forutsetning for produktivitet i et høyprestasjonsmiljø (Jones, Gittins, & Hardy, 2009). Jones, Gittins og Hardy (2009) har utviklet en høyprestasjonsmodell (HPE). Denne modellen viser til ulike faktorer som er kjennetegn på et høyprestasjonsmiljø. Modellen er et teorigrunnlag i vår undersøkelse. Et høyprestasjonsmiljø påvirkes av mange ulike faktorer. I vår undersøkelse gikk vi derfor bredt ut for å kartlegge flere faktorer i HPE-modellen, ved hjelp av et spørreskjema. Ut fra resultatene av spørreskjemaet fant vi det interessant å undersøke trivsel nærmere, også med tanke på det Jones, Gittins og Hardy (2009) sier om trivsel som en viktig forutsetning. Etter spørreskjemaet tok vi i bruk semistrukturert intervju av tre fotballspillere. Vi har valgt å undersøke trivsel og sammenhengen med prestasjon i et eliteutviklingsmiljø i fotball. Vår hovedproblemstilling lyder derfor slik:

Hvordan opplever spillere trivsel og sammenhengen med prestasjon i et eliteutviklingsmiljø i fotball?

Vi har også to underproblemstillinger som vi tok utgangspunkt da vi utarbeidet intervjuguiden. Dette for å prøve å dekke problemstillingen vår best mulig.

1. Hvor kommer trivsel fra?
2. Hvordan påvirker trivselen de andre faktorene i HPE-modellen?

2.0 Teori

I dette kapitlet vil vi ta for oss tidligere forskning og studier. Disse undersøkelsene omhandler trivsel og andre faktorer som påvirker organisasjoners og menneskers miljø. Først har vi et eget begrepskapittel der vi forklarer viktige ord og uttrykk som blir gjentatt i løpet av oppgaven.

2.1 Kontekst og begrepsbeskrivelse

Vi har valgt å gå inn i en satsingsgruppe i en norsk toppklubb. Gruppen er en arena for å utvikle unge lovende spillere. Målet for disse spillerne er å bli god nok til å bli kategorisert som eliteutøvere. Miljøet til satsingsgruppen er en arena for mestring og utvikling, samtidig en arena for prestasjon. Det er et miljø der en kan prøve og feile. Vi ser det derfor hensiktsmessig å bruke begrepet eliteutviklingsmiljø når vi snakker om klimaet.

I lagspill som fotball har en flere kontekster, sosiale og sportslige. Det blir påpekt at disse kontekstene har betydning for mellommenneskelig og personlig utvikling (Ronglan, 2015). Disse ulike kontekstene Ronglan beskriver kan tolkes som at det er viktig å se helheten i et lagspill, også fra andre arenaer. Jones, Gittins & Hardy (2009) poengterer at det er viktig å se miljøet holistisk. Det vil si at en ikke kun ser på isolerte faktorer i modellen, men ser helheten og dens kompleksitet (Jones, Gittins, & Hardy, 2009).

I HPE-modellen blir trivsel forklart som de menneskelige relasjonene utøvere har til hverandre i prestasjonsmiljøet (Jones, Gittins, & Hardy, 2009). *Wellbeing* som ofte blir nevnt i HPE modellen har vi valgt å oversette fra engelsk til norsk. Vi ser det naturlig å oversette det til trivsel. Den direkte oversettelsen til *wellbeing* er velvære. I det norske språket blir ofte ordet velvære brukt til aktiviteter der en opplever nytelse og velbehag. Trivsel vil på sin måte heller omhandle den totale sosiale opplevelsen, veksten og utviklingen mennesker har. Trivsel er å favne positive følelser og tilfredshet. Trivsel vil også kunne gi en opplevelse av muligheter, vekst, utvikling og sosiale relasjoner (Helsedirektoratet, 2015).

En undersøkelse gjort av Fugelli og Ingstad (2001) viser at trivsel er en av seks elementer i menneskers helsebegreper. Hva den enkelte opplever som et godt liv vil variere med kjønn, bosted, livssituasjon, alder og flere forhold (Fugelli & Ingstad, 2001). Mennesker har behov for trivsel gjennom støtte av sine nærmeste, da føler de en tilfredshet (Liukkonen, Barkoukis, Watt, & Jaakkola, 2010).

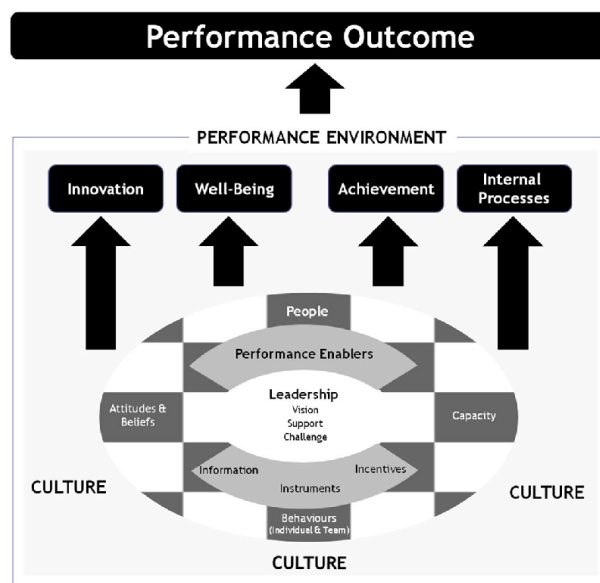
Den totale sosiale opplevelsen, utviklingen og relasjonene utøvere har til hverandre oppsummerer noe av hva trivsel innebærer. Dette er også noe av det vi prøver å undersøke dypere.

I vår studie undersøker vi hvordan trivsel oppleves hos spillere i et eliteutviklingsmiljø i fotball. Vi undersøker også sammenhengen trivsel kan ha med prestasjon. HPE-modellen forklarer at produktivitet påvirkes sammen med prestasjon og målprestasjon. Dette er verdier som må ligge til grunn for at god prestasjon skal oppnås i organisasjoner. Kvaløy & Mohn (2018) definerer på sin måte at produktivitet er forholdet mellom produksjon og et samlet forbruk av innsatsfaktorer. Med andre ord, forholdet mellom input og output.

2.2 HPE-modellen

HPE-modellen er en modell som tar utgangspunkt i de psykologiske og sosiale faktorene i et prestasjonsmiljø og at de har en innvirkning på organisatorisk prestasjon. Modellen gir blant annet utøvere, ledere og forskere en oversikt over de sentrale områdene de bør fokusere på for å skape og opprettholde et høyt prestasjonsmiljø. Et høyt prestasjonsmiljø blir definert som et miljø med konsekvent høyere prestasjon enn flertallet av miljøer i samme sektor, og over en lengre periode. I modellen blir en også oppfordret til å vurdere prestasjonsmiljøene holistisk, i stedet for å vurdere spesifikke faktorer isolert. De identifiserte faktorene som er assosiert med høy prestasjon er på individ-, -gruppe- og organisasjonsnivå. Det resulterte i variabler innenfor disse områdene: Lederskap, utøvers hjelpemiddel, mennesker og organisatorisk klima (Jones, Gittins, & Hardy, 2009).

Modellen tar utgangspunkt i organisatorisk prestasjonslitteratur der forretning, sport og militærmiljø var fremtredende. Modellen ble utviklet for å kunne brukes på tvers av disse prestasjonsmiljøene. De kunne derfor dra sammenligninger og ulikheter opp imot prestasjonsmiljøene. Utviklingen av modellen skapte utfordringer på grunn av kompleksiteten i miljøene. Kompleksiteten i modellen omhandler de overnevnte variablene. Det er viktig å påpeke at alle de inkluderte variablene har klar sammenheng med organisatorisk prestasjon (Jones, Gittins, & Hardy, 2009).



Figur 1 HPE-modellen (Jones, Gittins, & Hardy, 2009)

HPE-modellen omfatter lederskap, utøvers hjelpemiddel og mennesker. De er representert i tre konsentriske sirkler i modellen. Et resultat av de tre konsentriske sirklene vil gi høy produktivitet i form av prestasjon, trivsel, innovasjon og interne prosesser.

HPE-modellen fokuserer på enkeltpersoner og lag innenfor et prestasjonsmiljø, men en viktig faktor for prestasjon er også det organisatoriske klimaet. Modellen balanserer sitt fokus på fire faktorer. 1) Prestasjon, produktivitet og målprestasjon. 2) Trivsel, menneskelig relasjon. 3) Innovasjon, kreativitet. 4) Interne prosesser, intern kontroll av system og prosedyrer.

En forskningsundersøkelse som hadde en tidsperiode på 10 år, viste at disse fire organisatoriske klimafaktorene utgjorde 29 % av variasjonen i produktivitet, 10 % i variasjonen i lønnsomhet til organisasjonenes mål. Det interessante var at fokus på trivsel har vist seg å være den viktigste forutsetningen for produktivitet og lønnsomhet. De fire verdiene prestasjon, trivsel, innovasjon og interne prosesser konkurrerer med hverandre med tanke på fokus, og kan gi spenninger for organisasjoner. Man kan forvente at en organisasjon med overdrevent fokus på prestasjon vil oppleve lavere trivsel som kan føre til utbrenthet. Samtidig kan en organisasjon med fokus på interne prosesser og prosedyrer oppleve forvirring rundt kreativitet og innovasjon (Jones, Gittins, & Hardy, 2009).

Ut i fra en forskningsstudiet av David Fletcher og Adam Streeter (2016), observerte de prestasjonsmiljøet i et elitesvømmingsmiljø. Det var et positivt, støttende og pleiende miljø, der konkurranseresultat ble skapt. Miljøet er ofte forskjellen mellom suksess og ikke suksess.

Det som kjennetegnet et slikt miljø var at utøverne hadde tette bånd. De så på viktigheten av at svømmeutøverne bodde, stod opp tidlig, og gjorde mye sammen. De var en sammenhengende og glad gruppe, de fikk et godt vennskap gjennom den tunge treningen. (Fletcher & Streeter, 2016).

I HPE-modellen ser en at folks verdier, tro og handlinger er viktige faktorer for prestasjon. I modellen er variablene kategorisert under holdninger, oppførsel og kapasitet. I forhold til folks holdninger ble det lagt vekt på at utøveren stolte på trenerapparatet, indre motivasjon, ansvarsavklaring, trivsel og positiv tro på lagets evne og engasjement. Med tanke på undersøkelsen ved elitesvømmergruppen, kom det fram at deltakerne hadde utviklet en verbal kontrakt med hvert lagmedlem om engasjement (Fletcher & Streeter, 2016).

A big difference between this team and other teams is the dedication of all the swimmers... It's a huge commitment... all the swimmers have such a positive approach, they have passion for it (Fletcher & Streeter, 2016, s. 133).

Oppførselen viste sunn konkurranse mellom utøverne og beundring av hverandres gode prestasjoner og suksess. Utøverne hadde også en utvikling av positive mellommenneskelige forhold.

2.3 Laget som sosialt fellesskap

Fotball er et lagspill, og lagspill er lagidrett. Samarbeid i lagspill er en viktig del av spillet. Samspill skapes av bevegelser som er relatert til hverandre, handlingsforløpet blir et samvirke mellom spillerne. Samhandlingen i denne forstand handler ikke om spillere som gjør samme bevegelser, men spillernes ulike handlinger bundet sammen i gjensidighet. I praksismiljø brukes relasjonelle ferdigheter som omhandler gjensidig tilpassing og det å koordinere sine handlinger til en helhetlig samhandling. Lagspillenes relasjonelle karakter er en konsekvens av spillets innebygde krav til samarbeid. Vi kan oppleve hvordan vi sammen klarer noe, som vi ikke ville klart alene (Ronglan, 2015).

Samarbeid i lagspill er kroppslig kommunikasjon. I god kommunikasjon er det viktig at spillerne henvender seg til hverandre og forholder seg til hverandres handlinger. Kroppsspråk og bevegelser er ytringer. Vi ytrer oss først og fremst gjennom handlinger og bevegelser.

Samtidig kan samhandlingen bli lettere ved at vi snakker sammen, peker og roper. Den sosiale egenskapen kommunikasjon er kjernen i all lagspillkompetanse (Ronglan, 2015).

Det er to forhold som gjør fellesskapet viktig innenfor lagspill. Det første er at deltakerne ikke kan utøve spillet uten *gjennom laget*. Laget er det som utgjør den idrettslige prestasjonsenheten. Dette gir gruppeavhengighet på banen. For det andre er den sosiale dimensjonen avgjørende for lagspillet. Dette gjør at samhandlingen også utenfor banen blir en viktig del av virksomheten. En utvikler relasjoner og interne bånd som gruppe, der en samarbeider om samhandling og samspill. Etterhvert blir rollefordeling mer tydeliggjort. Det skjer også en gruppeutvikling utenfor banen, gjennom sosialt samvær blir man bedre kjent. Det dannes både sterke og mindre sterke vennskap, og i enkelte lag dannes en sterk samhørighet mellom spillerne utenfor banen. Her er det et skille som kan bli sett på som en metafor, gruppen som fotballag og gruppen som sosialt fellesskap. I lagspill utgjør det alltid en sportslig og en sosial kontekst, arenaene har betydning for mellommenneskelig og personlig utvikling (Ronglan, 2015).

Ronglan (2015) viser til at spillere utvikler ulike relasjoner til medspillere både utenfor og på banen. Ofte kunne en oppleve at de spillerne som spilte best sammen, ikke nødvendigvis hadde mest til felles utenfor banen. Det samme gjaldt andre veien, sterke vennskapsbånd utenfor banen resulterte ikke nødvendigvis i gode samspill på banen. De som var viktige miljøskapere utenfor banen var heller ikke de mest sentrale på banen. Asbjørnsen, Manger & Ogden (1999) sier at relasjon handler om nærhet og støtte. En verdsetter relasjonen en har til andre.

Sosial kohesjon er et begrep som blir definert og *handler om hvilken grad gruppen virker tiltrekkende på medlemmene og tilfredsstillende deres sosiale behov* (Ronglan, 2015, s. 65) De fleste utøvere og mennesker er avhengig av trivsel, men også en avslappet sosial omgang for å tilbringe mye tid i en gruppe. Imsen (2005) mener samtidig at trivselen er stor når en utfører noe en mestrer. Det er viktig at utøvere utvikler en sosial kompetanse som kalles lagspillerholdning. Dette er en evne som viser at utøvere kan se hva som kreves av han eller henne for å oppnå et lag der alle trives. Holdningen kjennetegnes av spillernes evne til å inkludere, vise ansvarlighet og vise sosial fleksibilitet. *Sosial fleksibilitet handler om å vise romslighet og tolerere at folk er forskjellige... og ikke alltid må ha ting på sin måte... men tilpasse seg* (Ronglan, 2015, s. 75).

2.4 Godfot-teorien

Det er viktig å gå ut på banen for å være best mulig sjøl, men enda viktigere er innstillinga om å gjøre medspillerne gode (Eggen, 2003, s. 12). Dette er hovedessensen i det Nils Arne Eggen omtaler som godfot-teorien. Denne teorien handler om hvordan en kan skape resultat sammen. Hvis ansatte i organisasjoner eller utøvere i idrettslag får gjøre det de er best på, skapes de beste resultatene. Samtidig påpeker Eggen at en må utvikle et samspill der en også spiller andre gode. Dette samspillet, eller samhandlingen, er basert på et medmenneskelig syn uten egoistiske handlinger. Slik kan et lag eller en klubb skape gode resultater sammen. På den måten kan en også skape en god kultur.

Eggen (2003) snakker om en hel del om tilrettelegging for spillerne. Med dette menes det at fotballspillere bør ha andre interesser enn kun fotball. I Rosenborg vil man ikke ha de spillerne som tenker kun fotball hele tiden: *Vi vil ha levende unge mennesker som er i stand til å sjå resten av verden for bare fotballer* (Eggen, 2003, s. 222) Eggen nevner flere eksempler på spillere som har andre interesser enn fotball. To av spillerne som blir nevnt er Bengt Skammelsrud og Jan-Derek Sørensen. På grunn av sin store fiskeinteresse kunne det bli sene kvelder på Bengt. På morgentreningene dagen etter ble det akseptert at han var litt trøtt. Det samme gjaldt Jan-Derek Sørensen. Klubben så viktigheten med å la han få reise dagen i forveien av en bortekamp om han hadde muligheten til å se en Metallica-konsert. Eggen mener det er sunt for en fotballspiller å ha andre interesser enn bare fotball. Slik kan en tilrettelegge allianser med andre sidearenaer (Eggen, 2003).

2.5 Trivsel påvirkes

En studie undersøker hvordan fotballspillere sin subjektive trivsel kan bli påvirket av ytre forhold. I studien blir det undersøkt om kampresultatet, motstanders kvalitet og kampsted påvirker spillernes trivsel. Undersøkelsen tok for seg 11 fotballspillere der alle var under 23 år som spiller i Premier Leagues reservedivisjon. Dette er en divisjon hovedsakelig for unge spillere under 23 år. Undersøkelsen foregikk over 17 kamper. Det kommer fram i undersøkelsen at trenere må være klar over at kampresultat, motstanders kvalitet og kampsted kan påvirke spillernes trivsel. I undersøkelsen kommer det fram at kampresultat og kampsted har den største innvirkningen på den subjektive trivselen til spillerne i laget etter endt kamp (Abbot, Brownlee, Harper, Naughton, & Clifford, 2017).

Subjective wellbeing was significantly lower after losing a match vs. winning a match; specifically, stress was increased while mood and sleep quality were reduced after a loss (Abbot, Brownlee, Harper, Naughton, & Clifford, 2017, s. 10).

Ut fra tre undersøkelser finner en flere likhetstrekk. Det er store sammenhenger mellom trivsel og resultat. Det kommer altså fram at et dårligere resultat vil påvirke trivselen til spillerne. Stressnivået blir høyere og humøret og søvnkvaliteten blir redusert. Om laget vinner vil trivselen i gruppen være stor (Abbot, Brownlee, Harper, Naughton, & Clifford, 2017). Det samme resultatet finner vi også i undersøkelsene til Oliviera, Gouveia & Oliviera (2009) og Polman, Nicholls, Cohen & Borkoles (2007).

Det blir videre påpekt at trøtthet og stress scorer høyere i hjemmekamper enn bortekamper. Det er usikkert hvorfor dette er tilfellet. Grunnen kan være at hjemmekamper har en større fysisk belastning på spillere. Det ble rapportert ut fra hjemmekampene at spillerne opplevde noe høyere fysiske krav i akkurat de kampene (Abbot, Brownlee, Harper, Naughton, & Clifford, 2017).

De viktigste funnene i denne studien viser at kampsted, kampresultat og motstanders kvalitet påvirket den subjektive trivselen til spillerne etter fotballkamper. Av fem variabler som ble målt var det disse tre variablene som ble mest påvirket: søvnkvaliteten, stress og humør. Dessuten viste det seg at kampresultat og kampsted hadde den aller største påvirkningen opp imot spillernes subjektive trivsel. Disse variablene kan påvirke spillernes trivsel negativt tre dager etter kamp (Abbot, Brownlee, Harper, Naughton, & Clifford, 2017).

En annen studie fra 2007 undersøkte også utslaget av spillutfallet på utøvernes trivsel. Det var deltakere fra hockey og fotball som ble undersøkt. Dette ble gjort fra generelle helsespørreskjemaer som sa noe om hvordan de hadde følt seg de siste dagene ved tre ulike anledninger.

- Fire til seks dager etter seier
- Fire til seks dager etter tap
- 10 dager siden sist konkurranse, som var en kontrollperiode

En forskjell i trivsel ble observert etter seier, tap og kontrollperioden. Idrettsutøvere rapporterte lavere depresjon og sinne etter en seier sammenliknet med tap. Lavere nivå av energi ble observert etter tap sammenliknet med seier og kontrollperioden. Lavere angst og

sosial dysfunksjon (forstyrrelse av kroppsfunksjon) symptomer ble rapportert etter en seier sammenlignet etter et tap (Jones & Sheffield, 2007).

Mye tyder på at spillutfallet er knyttet til kortsiktige endringer i trivsel. En negativ påvirkning i konkurranse kan ha en negativ innvirkning på motivasjonsnivået i trening og konkurranse, eller ved prestasjonsnivå. Om det oppstår en positiv påvirkning i konkurranse kan det få en omvendt innvirkning. Idrettsutøvere bør være oppmerksom på kontrollstrategier for å hjelpe med å kontrollere negative affektive respons etter tap. Slik kan en opprettholde innsats og prestasjon i alle de neste treningsøktene og konkurransene (Jones & Sheffield, 2007).

2.5 Positiv utvikling

Trenere ser det å vinne og prestere på banen som deres hovedprioritering.

Høyprestasjonstrenerne har en kompleks jobb, de må arbeide med ulike utfordringer. Det kan være å forbedre laget, utvikle spillere og ta høyde for ulike holdninger og verdier. Samtidig må de håndtere konstant press gjennom prestasjon og suksess. Forskning har vist at unge trenere i dag kan ta i bruk positiv utvikling som et verktøy i deres trenerfilosofi. Trenerne kan assosiere positiv utvikling med aspekt fra personlighet og personlige kvaliteter. I undersøkelsen kom det fram at det var mindre fokus på positiv utvikling i forhold til det å vinne (Santos, et al., 2017).

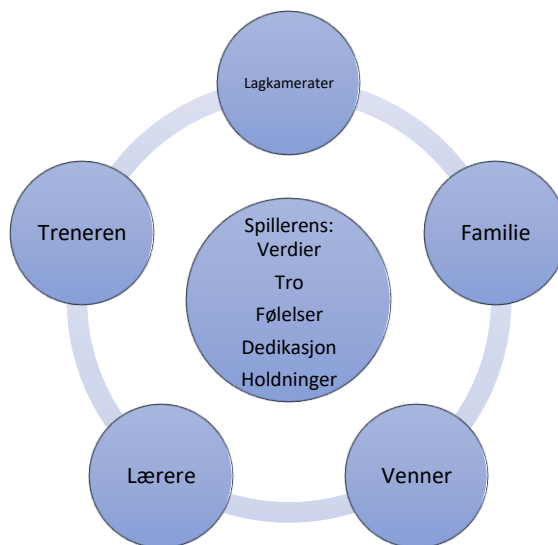
Gjennom samarbeid og respekt ovenfor andre kan spillerne utvikle høy prestasjon, som kan gjenspeiles på andre arenaer enn bare idrett. Trenere bør få kunnskap om positiv utvikling gjennom trenerkurs. Ut fra undersøkelsen antyder flere trenere at de legger til rette for samarbeid, selvutvikling, selvtillit og fokus på spillernes styrker (Santos, et al., 2017).

Camiré, Trudel & Lemyre (2011) studerte 15 idrettstrenerne og analyserte deres filosofi og strategier. De fant ut at trenere må lære å implementere deres filosofi med utvikling av menneskelige egenskaper. Selv om høyprestasjonstrenerne har fokus på idrettsutvikling og prestasjon, har det vært undersøkt at trenere må legge til rette for at utøvere kan ha positive interaksjoner. Det kan være å ha det kjekt og lære personlige og sosiale ferdigheter gjennom idrett (Côté & Gilbert, 2009). En av trenerne uttrykker dette:

I think people live in a very competitive context in which the need to obtain results overcomes everything else. Many times for that to happen some things are done that do not go in the players' interest, because he is seen as a tool and in my opinion we have to look at him as a person (Santos, et al., 2017, s. 152).

2.7 Viktige personer

Reilly og Williams (2003) har undersøkt nøkkelrelasjoner for unge spilleres utvikling. De ser på de sosiale aspektene for utviklingen til en spiller. Spilleren vil til enhver tid bli påvirket av mennesker i ulike miljø. Modellen nedenfor illustrerer hvordan ulike personene vil være med å påvirke spillerens verdier, tro, følelser, dedikasjon og holdninger.



Figur 2: En forenkling av Reilly & Williams sin modell som omhandler påvirkning fra andre (Reilly & Williams, 2003).

Det kommer fram at om suksess skal oppnås er også sosialiseringen en viktig prosess. I fotball så blir en gjerne introdusert av andre. Ofte er det foreldre og familie som tar med barna sine på trening og gir de en plass i den organiserte idretten. Når barn eller unge spillere har kommet seg på trening blir de kjent med treneren. Spilleren vil gjerne oppleve en annen form for autoritet når spilleren blir introdusert til treneren. Det har blitt diskutert at selve oppførselen og engasjementet til treneren kan være viktigere for å utvikle talent enn den faglige kompetansen trenerne besitter (Carlson, 1988). Videre kommer det også fram at unge talentfulle spillere kan se treneren som en døråpner til en fremtidig progresjon, prestasjon og suksess innenfor spillerens idrett. Effekten treneren kan ha på barns sosialisering er enorm (Richardson, 1999).

Lærere, lagkamerater, venner og kollegaer påvirker også spillerens personlighet. For at spillere skal oppnå mest mulig utvikling er det viktig å ta høyde for de sosiale aspektene spillere forholder seg i (Reilly & Williams, 2003).

3.0 Metode

I denne delen av oppgaven vil vi belyse hvordan vi har gått fram metodisk for å gjennomføre vår undersøkelse. Vi vil først presentere generelt om hva metode dreier seg om. Videre vil vi forklare vårt valg av metode, intervju som forskningsmetode, semistrukturert intervju, informantvalg, gjennomføring, analyse, og validitet og reliabilitet.

3.1 Generelt om metode

Metode handler om læren om verktøyene en kan benytte for å samle inn informasjon. Det er en systematisk måte å undersøke virkeligheten på. Vi kan bruke våre sanser på en mer og disiplinert måte enn det som er vanlig i livets situasjoner ved hjelp av metode. Metode er noe mer enn kun undersøkelsesteknikker. *Det er læren om å samle inn, organisere, bearbeide, analysere og tolke sosiale fakta på en så systematisk måte at andre kan kikke oss i kortene* (Halvorsen, 2008, s. 20).

3.2 Valg av metode

Det er to hovedtyper i metode det er vanlig å skille mellom. Disse er kvalitativ og kvantitativ metode. Før en setter i gang med undersøkelsen må man tenke gjennom hva en vil finne ut og deretter velge metode. Nedenfor forklares kvalitativ og kvantitativ metode.

I kvalitativ metode vil ofte fokuset være på barns og unges selvoppfatning, eller erfaringer og opplevelser fra ulike kontekster. Denne metoden kan få en til å få innsikt i menneskers indre liv, med fremtids mål, drømmer og bekymringer. Dette vil omfatte interesser og holdninger til seg selv og andre, til arbeidsoppgaver og utfordringer. Denne metoden har ofte løsere formulerte problemstillinger enn ved kvantitativ metode. Det er også mulig å benytte seg av klart formulerte spørsmål innenfor kvalitativ forskning. Temabeskrivelse som et utgangspunkt er lurt om en har lite kunnskap om feltet (Larsen, 2007).

I kvantitativ metode handler det om prinsipper og teknikker der det benyttes objektive målinger, tallmateriale og statistikk. Inndeling og kategorisering av problemfeltet i spesifikke variabler er et essensielt trekk i denne metoden. Ved målinger tillegges variablene tallverdier. Det er mest vanlig å bruke formulerte og avgrensede problemstillinger. Det egner seg godt å formulere problemstillingen som spørsmål eller hypotese. Problemstillingen må utdypes, konkretiseres og avgrenses etter at den er presentert, uansett hvordan en formulerer den (Larsen, 2007).

En kvalitativ tilnærming vil omfatte interesser og holdninger en har til seg selv og andre. En ser på menneskers totale opplevelse og erfaring. Ved bruk av en kvalitativ metode kan vi få en større innsikt i menneskets indre liv (Larsen, 2007). Ved bruk av denne metoden vil vi kunne få se informantenes totale opplevelse.

En kvalitativ metode vil kunne gi oss mulighet til å gå dypere inn i vår problemstilling. Slik får vi sett helheten i stedet for tall og statistikk som hadde vært tilfellet i en kvantitativ metode. Vi endte opp med kvalitativ metode. For oss er det innlysende gå for denne metoden. Dette er på grunnlag av at vi søker etter spillernes opplevelse i vår undersøkelse: *Hvordan opplever spillere trivsel og sammenhengen med prestasjon i et eliteutviklingsmiljø i fotball?*

Prosessen startet med et spørreskjema med en kvalitativ tilnærming, som bestod av åpne spørsmål. Dette gjorde vi for å kartlegge faktorene i HPE-modellen. Slik fikk vi en indikasjon på hva spillerne vektla mest, resultatet her ble trivsel. Som videre ble utgangspunktet for vår intervjuguide.

3.3 Intervju som forskningsmetode

Intervju som metode legges det stor vekt på i den kvalitative intervjuforskningen. Metode kan forstås i vid forstand. *Den opprinnelige greske betydningen av ordet er veien til målet* (Kvale & Brinkmann, 2009, s. 99). Kunnskap produseres sosialt i et kvalitativt forskningsintervju, det vil si gjennom interaksjon mellom intervjuer og intervjuperson. Kunnskap om intervjuemnet er viktig for å kunne stille gode oppfølgingsspørsmål når intervjupersonen svarer. Kvaliteten på intervjuerens ferdigheter og kunnskap om temaet er viktig for kvaliteten på de produserte data i et kvalitativt intervju (Kvale & Brinkmann, 2009).

Et kvalitativt intervju kan være strukturert og mindre strukturert. I et strukturert intervju er spørsmålene til intervjueren nedskrevet på forhånd. En vil da stille like spørsmål til hver informant, og det vil bli lettere å sammenligne svar. Et ustrukturert intervju minner mer om en uformell samtale der informanten styrer temaene som blir tatt opp. Det som kjennetegner kvalitative intervju er at informanten selv skal formulere sine svar (Larsen, 2007). For at vi skulle få svar på vår problemstilling så vi det mest hensiktsmessig å ha en viss grad av strukturering. Larsen (2007) påpeker om en har ubegrenset med tid og lite erfaring med intervjuer, anbefales det å ha en viss grad med struktur. Vi så det derfor naturlig å ha et semistrukturert intervju, noe som er en kombinasjon av et strukturert og et ustrukturert intervju.

3.4 Semistrukturert intervju

I et semistrukturert intervju brukes det temaer fra det daglige livet som skal forstås ut fra intervjupersonens egne perspektiver. Intervjuformen søker å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden, og særlig fortolkninger av meningen med fenomenene som blir beskrevet (Kvale & Brinkmann, 2009). Betydningen av et semistrukturert intervju er at det er verken en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale. Vårt ønske i det semistrukturert intervjuet var at informantene skulle ha ordet mest. På den måten kunne informantene snakke ut i fra sine egne erfaringer. Denne formen for intervju utføres i en overensstemmelse med en intervjuguide som sirkler inn i bestemte temaer, og som kan inneholde forslag til spørsmål og eventuelle oppfølgingsspørsmål (Kvale & Brinkmann, 2009).

3.5 Valg av informanter

For oss var det essensielt at informantene kunne hjelpe oss på å få svar på vår problemstilling. Derfor gjorde vi et strategisk utvalg (Dalland, 2007). Vi kontaktet en keeper, en forsvarsspiller og en midtbanespiller i et eliteutviklingsmiljø. Deres erfaring og opplevelse om trivsel og prestasjon var viktig med tanke på den videre analysen.

Vi valgte å ta utgangspunkt i juniorspillere i vår undersøkelse, slik ble også aldersspekteret bestemt. Vi bestemte at spillerne måtte oppfylle juniorkrav, alle spillerne var fylt 18 år. For å få bredde i informasjon og data så vi for oss at vi kunne se på ulike roller på banen. Det at de spilte på samme lag, og var en del av et eliteutviklingsmiljø var avgjørende for å få svar på problemstillingen.

3.6 Gjennomføring

Vi begynte vår undersøkelse ved å utarbeide et spørreskjema (vedlegg 2) med åpne spørsmål. Vi tok utgangspunkt i teorien fra Jones, Gittins & Hardy (2009) da vi utarbeidet denne. Svarene vi fikk fra spørreskjemaet ga en innsikt i hvordan spillerne vektla de ulike faktorene i HPE-modellen. Vi valgte å ta kategorien trivsel grunnet informantenes vektlegging av faktoren i spørreskjemaet. Trivsel ble grunnlaget for intervjuguiden (vedlegg 3). Ut fra denne kartlegging ble denne problemstillingen lagd: *Hvordan opplever spillere trivsel i et eliteutviklingsmiljø i fotball?*

Det ble også stilt flere oppfølgingsspørsmål angående prestasjon. Dette på grunn av informantenes vektlegging av faktoren i selve intervjuet. Gjennom intervjuguiden ble også underproblemstillingene tatt opp:

1. Hvor kommer trivsel fra?
2. Hvordan påvirker trivselen de andre faktorene i HPE-modellen?

Ut i fra intervjuene fikk vi et inntrykk i hva vi kunne undersøke nærmere. Dette gjorde at vi stilte oss noe kritisk til vår første problemstilling som omhandlet trivsel. Med tanke på de nye svarene fra intervjuene utformet vi en ny problemstilling. Det er vanlig i kvalitative undersøkelser at den endelige utformingen av problemstillingen ikke blir ferdigstilt, før resultatene blir presentert (Thagaard, 2018). Vi så det derfor hensiktsmessig å utarbeide denne problemstillingen: *Hvordan opplever spillere trivsel og sammenhengen med prestasjon i et eliteutviklingsmiljø i fotball?* De andre faktorene interne prosesser og innovasjon ble lite vektlagt av informantene, derfor ble det naturlig å rette fokuset på trivsel og prestasjon. Et samtykkeskjema ble også utarbeidet (vedlegg 1).

Intervjuene ble gjennomført i et rolig og stille lokale. Før vi begynte med selve intervjuet ønsket vi informantene velkommen. Vi introduserte oss selv og forklarte hvordan intervjuet ville foregå. Vi presiserte at intervjuet var anonymt og at det ville bli brukt en lydopptaker for å ta opp samtalen. To av oss ledet intervjuet, mens den siste noterte. Om det var spesifikke eksempler informantene snakket mye om, ble det gjerne stilt oppfølgingsspørsmål til dette. Vi ser det som en styrke at vi var tre personer til stede. Dette ga oss mulighet til å komme med oppfølgingsspørsmål, som hovedintervjueren mulig overså. Samtidig kan det ha vært en svakhet ettersom informanten hadde tre personer å forholde seg til. Her kan det hende vi ikke fikk ut det fulle potensialet av informantene. Intervjuene varte fra 25-40 minutter. Etter hvert intervju som ble ferdig, tok vi for oss transkribering. Den skrevne teksten og lydopptakene utgjør til sammen materialet for den etterfølgende meningsanalysen (Kvale & Brinkmann, 2009).

3.7 Analyse

Registreringen av intervjuene ble som sagt gjort gjennom en lydopptaker. Modellen vi brukte var en Olympus DS-3500. Ved å bruke en lydopptaker kunne vi som stilte spørsmål konsentrere oss om intervjuets emne og dynamikk. Fordelen er også at en kan gå tilbake og lytte til det som er registret (Kvale & Brinkmann, 2009). Lydopptakene ble etter hvert nedskrevet ved hjelp av et tekstbehandlingsprogram. Da intervjuene var transkriberte leste vi gjennom disse sammen. Der vi fant sitat og eksempler som var relevante for vår problemstilling ble disse markert med fet skrift. Det ble også notert litt rundt hvert av disse sitatene. På den måten kunne vi trekke inn relevant teori til den videre drøftingsdelen av

oppgaven. Dette var en viktig prosess, da det ble utgangspunktet for resultat- og drøftingsdelen.

3.8 Validitet og reliabilitet

For at vi skulle finne svar på vår problemstilling, så var det viktig at oppgaven var valid og reliabel. Begrepet validitet handler om relevans eller gyldighet. Med andre ord, en skal samle inn data som er relevante i forhold til problemstillingen. Reliabilitet handler om hvor pålitelig undersøkelsen er og at nøyaktigheten har ligget til grunn i prosessen. Det viser altså til nøyaktighet eller pålitelighet (Larsen, 2007).

I kvalitative undersøkelser er ikke sikring av høy reliabilitet like enkelt. I intervjuer er det en stor mulighet for at informanten påvirkes av situasjonen og av intervjueren. Ved å være nøyaktig med behandlingen av data kan de som undersøker forebygge slik at reliabiliteten blir høyest mulig. Høy reliabilitet kan sikres gjennom å holde orden på intervju- og observasjonsdataene, slik at en ikke blander sammen hvem som har sagt hva (Larsen, 2007).

Ved å ha en kvalitativ undersøkelse kan det være utfordrende å sikre høy validitet.

Intervjupersonene kan påvirkes ulikt av intervjusettingen. Noe av det samme gjelder de som undersøker. En kan ha forskjellige tolkninger (Larsen, 2007). Ved å intervju en keeper, en forsvarsspiller og en midtbanespiller i samme miljø, kunne vi innhente data fra ulike posisjoner og spillere på banen. Det at de spilte på samme lag og var en del av et eliteutviklingsmiljø kunne forsterke validiteten i undersøkelsen. Samtidig ser vi det som en svakhet at vi ikke dekket alle posisjonene i laget. Vi kunne med fordel også hatt en angrepsspiller for å forsterke validiteten. På den måten kunne vi ha dekket alle posisjonene i laget fremfor kun tre.

En annen svakhet kan være at vi intervjuet for få informanter. For å få et større perspektiv rundt vår problemstilling kunne vi intervjuet flere spillere fra det samme laget. En kunne også ha intervjuet andre satsingsgrupper i lignende miljø. Samtidig så vi mange like svar fra de tre intervjuene vi allerede hadde gjennomført. Derfor bestemte vi oss for å stå med de tre. Ved flere intervju ville også transkriberingsprosessen blitt mer tidkrevende. Omfanget på denne oppgaven er også begrenset.

Før alle intervjuene bestemte vi oss for å være så nøyaktige og så presise som mulig. Vi intervjuet unge spillere som hadde hektiske hverdager med trening, kamp og skole. Slik ble

også intervjuene i noen grad påvirket av den hektiske hverdagen deres. Intervjuene ble i noen grad påvirket av at dette var en ny setting for oss og for informantene. Vi hadde møtt informantene tidligere da de fikk informasjon og gjennomførte spørreskjemaet. Vi opplevde at dette ga et gjensidig trygghetsforhold mellom oss og informantene, som igjen gjorde gjennomføringen av intervjuene lettere.

Vi så det mest hensiktsmessig at intervjuperson 1 styrte alle intervjuene, slik ville en få en mest mulig lik tilnærming av gjennomføringen. Intervjuperson 2 kom med oppfølgingsspørsmål, mens den tredje av oss noterte underveis. På den måten la vi til rette for at forholdene var mest mulig like. Samtidig ser vi det her hensiktsmessig å reflektere litt rundt denne prosessen. Vi opplevde at for hvert intervju vi gjennomførte, ble vi bedre. Styrken med et semistrukturert intervju var at vi fikk med oss svarene og kunne komme oppfølgingsspørsmål. Samtidig så vi det som en styrke at vi var tre for å dekke helheten. Vi erfarte også at vi ble mer vant til settingen og at intervjuene hadde en bedre flyt.

Etter at intervjuene var gjennomført var det person 3 som fikk ansvaret for dataene. Transkriberingen foregikk i kort tid etter intervjuet slik at vi hadde en god orden på det. Gjennom god orden kan en også sikre høy reliabilitet (Larsen, 2007). Det kom tydelig fram av person 3 at transkriberingen var en tidkrevende prosess. Denne prosessen av oppgaven var vanskeligere enn vi først hadde antatt.

4.0 Resultat og drøfting

Vårt formål med denne oppgaven var å få svar på vår problemstilling: *Hvordan opplever spillere trivsel og sammenhengen med prestasjon i et eliteutviklingsmiljø i fotball?* Ut fra våre vurderinger ser vi det hensiktsmessig å legge sammen resultat og drøfting i det samme kapitlet. Grunnen til dette er for å få fram relevante poeng der vi bruker studiens resultater for begrunnelse i drøftingen. I kapitlet vil vi ta for oss de tre informantene vi har intervjuet. Disse blir beskrevet som spiller 1, spiller 2 og spiller 3 (S1, S2, S3). Vi har tatt for oss en keeper og to utspillere i posisjoner som midtstopper og midtbane. Grunnlaget for vår intervjuguide var å få svar på to underproblemstillinger som vi har fokusert på for å dekke problemstillingen vår opp mot teori. Disse underproblemstillingene er: *Hvor kommer trivsel fra? Hvordan påvirker trivselen de andre variablene i HPE-modellen?* Vi har valgt å dele kapitlet inn i tre temaer: Selvoppfatning av trivsel, viktigheten av trivsel og trenerteam og trivsel.

4.1 Selvoppfatning av trivsel

Det første vi skal ta for oss er hva spillerne legger i trivsel. Som Ronglan (2015) skriver er de fleste utøvere avhengige av trivsel for å tilbringe mye tid i en gruppe. De tre spillerne vi intervjuet uttrykket veldig like assosiasjoner ved begrepet trivsel. Det kom fram hos alle informantene at det å spille fotball og vinne fotballkamper skaper trivsel for dem. Slik skildret spillerne trivsel:

S1: Når jeg får spille fotball med laget og når det er kamp så er det en spesiell stemning, det liker jeg. Hvis vi vinner en kamp da er det jo ofte alltid god stemning og god trivsel. Og gode prestasjoner.

S2: Det kommer når jeg spiller fotball fordi det er noe jeg liker og noe jeg mestrer. Trivsel er der spesielt hvis vi vinner kamper, tøffe slitekamper... men det å klare å rive det av å vinne, da føler du en enorm mestringsfølelse og da blir det god trivsel... Trivselen er større når du gjør det godt for eksempel. Å vinne kamper og nå når vi skal i en finale så er det ganske god trivsel.

S3: Ja, har egentlig trivdes ganske godt så å si alltid, men det er ekstra godt når det går bra på banen, så det spiller inn det sportslige selv om det er viktig å det bra med seg selv... Så når det går bra på banen så har du det ofte bra med deg selv da.

Trivsel er den totale sosiale opplevelsen, veksten og utviklingen mennesker har. Trivsel er tilfredshet og positive følelser (Helsedirektoratet, 2015). Både spiller 1 og spiller 2 uttrykker at det å *bare* spille fotball med laget skaper trivsel, for det er noe de liker og samtidig noe de mestrer. Man trives gjerne godt når man utfører noe man er god på, og da har du en indre drivkraft til å utføre eller gjennomføre aktivitet (Imsen, 2005). Samtidig viser alle tre spillerne til det å vinne fotballkamper. Det skaper en stemning i laget som er med på å dra opp trivselen for alle. Spiller 2 påpeker kamper der de jobber ekstra hardt for å dra i land seieren, de kampene gir en mestringsfølelse som igjen fører til trivsel. Spiller 3 poengterer at han trives ekstra godt når det går bra på banen. Det å oppleve at du får til noe gir trivsel (Imsen, 2005). Alle antyder at det å prestere godt er en kilde til trivsel, og det kan tenkes at gode opplevelser

og positive prestasjoner er med på å øke trivselen til spillere. Dette ser vi også igjen i teoridelen. Etter en seier opplever en lavere sinne og depresjon (Jones & Sheffield, 2007). Spiller 1 beskriver og en spesiell stemning når det er en fotballkamp som skal vinnes, noe han liker.

Fotball er lagidrett og en vinner ikke kamper alene. Det å vinne kamper skaper en enorm tilhørighet uansett om man spiller eller ikke (Ronglan, 2015). Spiller 1 kommer med et utsagn om en medspiller som sitter på benken:

S1: Han har jo selvfølgelig lyst til å spille, og vi har sett videoer av da vi vant på straffekonkurransene og det er jo han som jubler mest.

Ronglan (2015) mener at det er laget som utgjør den idrettslege prestasjonsenheten, som igjen skaper gruppeavhengighet. Spiller 1 skildrer ovenfor en hendelse der han som sitter på benken er like glad som de som spiller. Dette kan også referere til sunn konkurranse mellom spillere, der en unner andre gode prestasjoner og suksess. Det skaper medmenneskelige forhold (Fletcher & Streeter, 2016). Eggen (2003) snakker om et medmenneskelig syn, der en ikke har egoistiske holdninger eller handlinger, og som er med å bidra til et miljø der en skaper gode resultater. Spiller 1 snakker også om dette med å unne andre suksess som en viktig faktor i en spillergruppe:

S1: Unne andre suksess er hvis vi vinner kamp, hvis en scorer mål, hvis en får kontrakt med A-laget. Vi er en veldig sammenspleiset gjeng og da er det ingen du vil noe vondt, så du håper medspillere gjør det godt... Si hvis en lykkes da, så har du vært med på å få han til å lykkes gjennom å trene og spille med han.

Fletcher & Streeter (2016) forteller også om et miljø der utøverne hadde et nært vennskap som hjalp de gjennom den tunge treningen. Ofte var det miljøet som skillete mellom suksess og ikke suksess. De så at elitesvømmegruppen var en sammenhengende gjeng som bodde sammen, stod opp tidlig sammen og var en glad gruppe. Det er kanskje akkurat det spiller 1

refererer til, en sammenhengende gruppe som unner andre suksess. Der det skapes et miljø som har forutsetning for gode prestasjoner.

Videre antyder både spiller 1 og spiller 2 at det å være sammen med andre er en del av oppfatningen av trivsel. De opplever trivsel når de er med kompiser, og det trekker de fram i skildringen. Spiller 3 forklarer nærmere at det å ha en vennekrets utenfor banen har også vært viktig og heldig for han.

S1: Nei altså trivsel er det å være med kompiser og gjøre masse forskjellige ting. Se fotball, spille fotball, spille FIFA og gjøre det de fleste gjør. Så er det det å reise på trening og trene sammen med kompisene. Det å ha fri av og til er og trivsel for da kan jeg også henge med andre kompiser som ikke spiller fotball.

S2: Altså trivsel det er jo når du er i lag med andre, både utenfor banen og på banen. Det er jo å være med folk og venner. Å ha noen å prate til, sånn at du ikke blir sittende alene. Trivsel det må du ha, ha det godt med laget... at alle er i lag med hverandre... ha det kjekt.

S3: Når jeg begynte på videregående her så fikk jeg en veldig god gjeng her og utenfor banen som ikke driver med fotball i det hele tatt, så de bare liker fotball da. Og det har vært helt fantastisk med faktisk og ha de utenfor.

Det å være sosial med andre i form av venner fra fotballaget og andre venner utenfor, oppleves som trivsel for alle spillerne. De verdsetter den sosiale delen og relasjonen de har til andre. Relasjon handler om nærhet og støtte fra andre, og tilhørighet i en gruppe (Asbjørnsen, Manger, & Ogden, 1999). Gode relasjoner har vist seg å skape miljøer der det er lov med prøving og feiling, det hjelper hverandre. Støtte av sine nærmeste er behov mennesket trenger og det skaper tilfredshet som igjen kan skape trivsel (Liukkonen, Barkoukis, Watt, & Jaakkola, 2010). Slik vi tolker det så finner de trivsel med andre. Om det er å spille fotball, se fotball eller spille dataspill så er det fortsatt viktig at de er sammen med andre for å utføre det. Både spiller 1 og 2 verdsetter det å oppleve og gjøre noe sammen med andre. Eggen (2003)

påpeker at det er sunt og viktig med andre interesser utenom fotball. Han nevner blant annet at fotballspillere i Rosenborg ikke kun skal tenke fotball, men ha andre plattformer også (Eggen, 2003). Spiller 1 uttrykker i tillegg det å få fri fra fotballen, der han kan bruke tid med andre utenfor fotball som trivsel. Spiller 3 verdsetter og venner utenfor banen, han beskriver det som fantastisk. Vi har alle ulike sosiale behov som trenger å bli tilfredsstilt, Ronglan (2015) bruker begrepet sosial kohesjon til nettopp dette.

Spillerne vi har intervjuet har sine meninger og opplevelser om hva trivsel er og hvor den kommer fra. De er også veldig klare på når det ikke er trivsel tilstede og hvorfor. Spiller 1 beskriver en hendelse der trivselen ikke var til stede og det påvirket hele laget:

S1: I vår var jo ikke trivselen i laget så veldig bra. Og spillere brøt regler og det gikk utover andre. Altså spillere som brøt regler fikk starte, mens spillere som gjorde det de skulle fikk ikke starte... Også sitter kompisen din på benken og han har gjort alt han skal...

Noe vi oppfattet under intervjuet fra spiller 1 handler om regler og holdninger til hverandre og hvordan det påvirker trivselen. Han antyder klart og tydelig at det å følge regler og ha riktige holdninger er viktig for at en skal trives i et fotballag. Det skal være rettferdig og de som ikke følger reglene må ta konsekvensene. Det kommer tydelig fram av spiller 1 som viktig i spillergruppen. Spiller 2 og 3 har og sine oppfatninger av når trivselen ikke er på topp:

S2: Jeg har ikke opplevd så mye at jeg ikke har trivdes for jeg har alltid hatt noen å være med, men selvsagt hvis du gjør en dårlig kamp eller noe sånt, eller gjør en tabbe eller noe sånt så er det litt sånn...

S3: Nei, igjen når det går dårlig på banen så trives man ofte dårligere og. Men sånn i det store bildet så har jeg nesten ikke hatt en lengre periode der det har vært dårlig... Bare sånne kjipe stunder egentlig.

Spillerne har selv skildret at hvis det går bra på banen så trives de bedre, samtidig hvis det går dårlig på banen der man gjør tabber som spiller 2 skildrer, så trives en kanskje mindre.

Teorien sier også at etter tap så kan en oppleve sinne og depresjon i større grad enn ved seier (Jones & Sheffield, 2007). En artikkel viser og til at det er en signifikant nedgang i trivsel etter tap i forhold til en seier (Abbot, Brownlee, Harper, Naughton, & Clifford, 2017). Som spiller 3 uttrykker er de kjipe stundene korte og det har vist seg å være en kortvarig endring i humør (Jones & Sheffield, 2007).

4.2 Viktigheten av trivsel for spillerne

HPE-modellen peker tydelig på at trivsel er den viktigste forutsetningen for produktivitet og lønnsomhet. Teorien antyder også at man kan oppleve lavere trivsel dersom organisasjoner har et overdrevent fokus på prestasjon. Utøvere kan bli utbrent (Jones, Gittins, & Hardy, 2009). Spillerne vi intervjuet skildret at trivsel er viktig:

S1: Nei altså hvis du ikke trives så er det vel ganske kjedelig tipper jeg. Du bør jo trives hele tiden. Så jeg føler det er det viktigste egentlig.

S2: ... Jeg tror trivsel er viktig for de alle fleste. En må trives utenfor banen.

S3: Jeg tror det er veldig viktig... Og det som har vært veldig viktig der er at alle har kommet godt overens og utenfor og det er noe vi har hatt fokus på.

Alle spillerne uttrykker at trivsel er viktig, ikke bare på banen og rundt fotballfeltet, men også utenfor banen. Vi vil også se nærmere på hvorfor det er viktig, dette skildrer spillerne:

S1: Jeg føler at hvis du har god trivsel så presterer du bedre på alle plan, på skole, fotball, med venner, ja du blir i mye bedre humør. For hvis du trives med de du spiller med, så ønsker du at de skal lykkes, og hvis alle gjør det er det lettere å lykkes og.

S2: Trivsel er jo ganske viktig på banen... og hvis du ikke trives utenfor banen så er det og litt vanskeligere å prestere på banen. ...Jeg føler at du må trives for å kunne gjøre det godt som fotballspiller. Du kan ikke ha det elendig utenfor... Da tror jeg prestasjonene på banen vil dette nedover.

S3: Selv om vi ikke leverte liksom sånn som folk forventer da, så har jeg fortsatt hatt to gode sesonger og folk er fornøyd med meg. Det gjenspeiler kanskje igjen av trivsel da, uten at jeg har noe svar på de andre sin trivsel. Men jeg kan si at jeg trives vertfall veldig godt, både på og utenfor banen, og gjenspeiles kanskje i sportslige prestasjoner.

Både spiller 1 og spiller 2 antyder at trivsel er viktig for å kunne prestere. Som spiller 1 sier er det viktig for å prestere på alle plan i livet, ikke bare på fotballbanen. Samtidig snakker de om å lykkes som fotballspiller og peker på at nettopp trivselen er en viktig faktor for det. Dette gjenspeiles også i teorien. HPE-modellen beskriver at trivsel er den viktigste forutsetningen for produktivitet (Jones, Gittins, & Hardy, 2009). Produktivitet kan bli sett på som prestasjon. HPE-modellen forklarer at produktivitet har en tydelig sammenheng med prestasjon og målprestasjon (Jones, Gittins, & Hardy, 2009). Ronglan sier også at en er avhengig av trivsel for å bruke mye tid i en gruppe (Ronglan, 2015). Gode prestasjoner skaper trivsel, mens dårlige prestasjoner kan være ødeleggende for trivselen (Abbot, Brownlee, Harper, Naughton, & Clifford, 2017). Det forstås som naturlig for oss. Man ønsker ikke å bruke mye energi på aktiviteter og mennesker der man ikke har det artig eller trives. En undersøkelse viser også at trivsel er en av seks elementer i menneskers helsebegrep, det vil oppleves forskjellig hva som oppleves som et godt liv (Fugelli & Ingstad, 2001). Spiller 3 fremhever hvorfor han har gjort det så godt de siste sesongene, og antyder at det har noe med god trivsel å gjøre, både på og utenfor banen. Sosiologiske undersøkelser viser at sosialisering i den gitte kulturen er en viktig faktor for å oppnå suksess i idrett (Reilly & Williams, 2003)

Spiller 3 trekker også fram sin holdning til livet generelt der han beskriver viktigheten med positivitet og det å spre den positive energien fremfor den negative.

S3: Nei det viktigste for meg er egentlig å være positiv og profesjonell, hvis du prøver å være positiv med andre så sprer det seg. Det samme med negativitet, bare at det sprer seg ti ganger forttere, må prøve å få en positiv «vibe» i hverdagen og alltid hele tiden, men med engang noe begynner å bli negativt så sprer det seg som sagt ti ganger forttere.

Spiller 3 refererer til en positive *vibe* i spillergruppen og trekker fram en personlig holdning hos seg selv, det å være positiv og som sagt skape en positiv stemning i spillergruppen. I HPE-modellen ser en at utøvernes verdier og handlinger er viktige faktorer for at en skal kunne prestere. Dette var faktorer som ble kategorisert under oppførsel, holdning og kapasitet (Jones, Gittins, & Hardy, 2009). Samtidig trekker spiller 3 fram at når ting blir negativt så sprer det seg også. Det at det negative sprer seg i en spillergruppe har vi to eksempler på:

S1: Det er ofte sånn at hvis du sitter i garderoben før trening, så sitter folk å klager over at nå har vi så mye å gjøre på skolen, og det gjør noe med humøret på trening da.

S3: Synes syting er unødvendig, prøver selv å ikke gjøre det, tror nesten jeg ikke gjør det heller. Det er noe jeg har opplevd gjennom oppveksten egentlig... som yngre spiller, så om vi lå under så begynte jeg ofte å grine, og det var noe min mor tok tak i, det har vi jobbet veldig lenge med faktisk. Prøver å være så positiv som jeg er nå.

Her uttrykker både spiller 1 og spiller 3 at negativitet og faktorer som kan ødelegge humøret smitter over på andre. Spiller 3 mener det er unødvendig å spre negativitet i form av syting. Samtidig sier han videre i intervjuet at vi påvirker hverandre selv om vi ikke tenker over det der og da. Det kan bli skapt uro og forstyrrelser hos andre, og som spiller 1 sier så gjør det noe med humøret og kanskje treningen eller en eventuell kamp. Dette viser til at trivsel i hverdagen påvirker de som fotballspillere. Hvis vi ser på det sosiale aspektet med tanke på utvikling og identifisering så er familie, venner og trenere med på å forme spillerne sin personlighet. Disse personene har en innvirkning på spillernes verdier, holdninger og følelser (Reilly & Williams, 2003). I sitatet over viser spiller 3 at han har jobbet med holdninger sammen med moren sin, samtidig snakker han om påvirkninger personer rundt kan skape.

Ved å være del av et komplekst miljø er det viktig å ha trivsel på flere plan, slik spillerne beskriver. I artikkelen til Fletcher og Streeter (2016) så sier de at det må være et positivt, støttende og pleiende miljø for å prestere.

4.3 Trenerteam og trivsel

Som vi så i HPE-modellen vil et resultat av de tre konsentriske sirklene gi høy prestasjon, trivsel, innovasjon og interne prosesser (Jones, Gittins, & Hardy, 2009). Vi har allerede sett på hva oppfatningen av trivsel er, og viktigheten av trivsel gjennom spillerne. Vi skal nå analysere nærmere hvordan en annen faktor spiller inn. Det vi vil ta for oss er trenerteamet, og hvordan spillerne oppfatter deres rolle i å skape trivsel. Spillerne fremhever rollen til trenerteamet i miljøet slik:

S1: Trenere har en stor del ansvar... de må tillate litt artige ting på trening... at det ikke er blodseriøst hele tiden.

S3: Trenerteamet... legger jo opp til treningshverdagen og sånne ting, så de kan bidra med å være fine trenere...ikke kjip og grinete og ikke kan ta et spørsmål... Men ja kunne vært lit mer kjekke treninger visst jeg skal være helt ærlig.

Det er kanskje treningsopplegget som trenerteamet har mest ansvar for. Både spiller 1 og spiller 3 antyder til at det er viktig å ha det litt artig på trening og legge opp til mer morsomme øvelser. Spiller 1 mener også at det ikke skal være blodseriøst hele tiden. Videre forteller spillerne om et trenerteam som det går an å kan snakke med. Der en kan få støtte fra, og ha tillit til.

S1: At de kan variere mellom det seriøse og samtidig ha det moro, altså prate med spillerne og bare være en del av oss da. Jeg føler de gjør det og, og prater om damer og slikt.

S3: Trenerne skal jo være en man kan snakke om det meste med egentlig... Jeg har full tillit med både fotball og alt mulig annet selv om jeg ikke har hatt noe problemer som har vært nødvendig enda, men hvis det skulle være det så føler jeg at jeg kan ta en prat med de altså.

Spillerne ser på trenerteamet som personer som en kan snakke med. De uttrykker at de har en frihet til å snakke med trenerne om alt. HPE-modellen sier noe om nettopp lederskapet eller trenerteamet i denne sammenhengen. Lederskapet er en del av kompleksiteten av modellen og er en av faktorene som blir assosiert med høy prestasjon. Rollen som trener er å skape forhold der spillere kan utvikle seg og få ut sitt potensial. Under lederskap trekker de fram det å maksimere støtten som en viktig faktor (Jones, Gittins, & Hardy, 2009). Trenerne ser kanskje på det å vinne og prestere som en hovedprioritet, men en har oppdaget viktigheten av positiv utvikling. Ut fra denne positive utviklingen så ser en at trenerne fokuserer mer på arbeid som kan hjelpe spillere til å utvikle høy prestasjon (Santos, et al., 2017).

Spiller 3 uttrykker at når trivselen er lavere, spesielt etter et tap, så er trenerteamet med på å løfte den igjen. Det å være sosial og møtes etter et tap viser seg til å være et godt virkemiddel.

S3: Vertfall når det går litt dårlig, da er vi kjapp og tar en kveld ute og er sammen da. Føler det har hjulpet veldig når det har vært nødvendig.

Det er viktig at trenerne tar høyde for de sosiale aspektene spillere til enhver tid har å forholde seg til. Slik kan spillerne utvikle seg best mulig. Fletcher og Streeter (2016) snakker også om et vellykket trener – utøver forhold, der det blir lagt vekt på tillit til trenerteam og positiv tro på lagets evne.

Som vi har drøftet tidligere er det viktig med gode relasjoner for å søke støtte og det å tilhøre en gruppe (Asbjørnsen, Manger, & Ogden, 1999). Med gode relasjoner til medspillere og trenerne vil en dermed oppleve et klima som gir støtte. Det er en sammenheng mellom støtte og trivsel. Når en får støtte opplever man en positiv oppfatning som gir trivsel (Liukkonen, Barkoukis, Watt, & Jaakkola, 2010).

5.0 Oppsummering og konklusjon

5.1 Oppsummering

I vår studie har vi undersøkt hvordan spillere opplever trivsel og sammenhengen med prestasjon i et eliteutviklingsmiljø i fotball. Dette har vi gjort gjennom å intervjuer tre fotballspillere som er en del av et eliteutviklingsmiljø.

Våre tanker rundt studiet er at spillerne opplever trivsel når de spiller fotball og har en tilhørighet med andre. Spillerne fremhever at det er viktig å trives både på og utenfor banen. Eggen (2003) påpeker også viktigheten av å ha andre interesser utenfor fotballen. Trivsel virker som å være avgjørende for prestasjon på banen, men også for å prestere på andre plan i livet. Alle spillerne knytter bånd mellom trivsel og prestasjon, spiller 2 skildrer dette: *Jeg føler at du må trives for å kunne gjøre det godt som fotballspiller.* Alle spillene ser en rød tråd i det å oppleve trivsel for å kunne prestere på banen.

Når det kommer til trenerteamet så ser spillerne verdien av å kunne ha kjekke treninger der det ikke alltid er for seriøst, men at trenerne er åpne for morsomheter. Spillerne antyder at for seriøse treninger kan medføre dårligere trivsel. Spillerne fremhever støtte og tillit fra trenerne som et viktig bidrag for trivsel i miljøet, som også oppleves. Informantene uttrykker det som viktig å ha samtaler med trenerne som ikke kun omhandler fotball. Samtidig er det viktig med klare holdninger for at man kan fungere sammen. Som spiller 1 snakket om, man skal ikke bryte regler og det skal være rettferdig.

5.2 Refleksjon

Vi har med denne studien lært at et eliteutviklingsmiljø i fotball er komplekst. Vi ser en sammenheng mellom trivsel og prestasjon, men at det er andre faktorer som også har innvirkning. For å få et større perspektiv på denne tematikken kunne vi videre ha undersøkt de andre faktorene i HPE-modellen: innovasjon og interne prosesser. Jones, Gittins & Hardy (2009) påpeker at det er viktig å se helheten fremfor å se faktorene isolert. Vi ser derfor en svakhet i vår studie med tanke på at vi kun har undersøkt sammenhengen mellom trivsel og prestasjon. Til videre undersøkelser kunne vi studert helheten og kartlagt flere faktorer. Undersøkelsen har gitt oss et innblikk i hvor komplekst et eliteutviklingsmiljø i fotball er.

Vi ser samtidig at støtte og tillit kommer fra flere hold enn kun trenerteamet (Reilly & Williams, 2003). Det uttrykker også spiller 3 når han snakker om familie. Dette kunne vi med fordel ha undersøkt nærmere. Slik kunne vi fått en dypere forståelse for påvirkningskraften andre har på spillerne.

5.3 Konklusjon

Et sentralt funn er at trivsel oppleves ved gode prestasjoner. Trivsel kan oppleves når spillerne vinner fotballkamper eller presterer godt på banen. Samtidig kommer det fram at trivsel er med på å påvirke prestasjon. Hvis trivselen ligger i grunn kan det være en bidragsyter til gode prestasjoner. Det samme antyder også Jones, Gittins & Hardy (2009) i sin HPE-modell. Her kommer det fram at trivsel er den viktigste forutsetningen for prestasjon. Dette kan tyde på at vår undersøkelse støtter opp under Jones, Gittins & Hardy (2009) sin teori om høyprestasjonsmiljø.

Vi vil også fremheve at det er antydninger til at det er et gjensidighetsforhold mellom trivsel og prestasjon. Spillerne peker også på at trivselen kan bli påvirket av spillutfallet eller enkeltes prestasjoner. Det kan allikevel tyde på at denne innvirkningen er kortvarig, uavhengig ved negative eller positive utslag. Samtidig så er det flere faktorer som trigger trivsel og prestasjoner ettersom kompleksiteten er stor i et høyprestasjonsmiljø (Jones, Gittins, & Hardy, 2009).

6.0 Litteraturliste

- Abbot, W., Brownlee, T. E., Harper, L. D., Naughton, R. J., & Clifford, T. (2017, July 27). The independent effects of match location, match result and the quality of opposition on subjective wellbeing in under 23 soccer players: a case study.
- Asbjørnsen, A., Manger, T., & Ogden, T. (1999). *Skole - og opplæringspsykologi*. Fagforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Camiré, M., Trudel, P., & Lemyre, F. (2011). The profile and coaching philosophy of high school coaches.
- Carlson, R. (1988). The socialization of elite tennis players in Sweden: an analysis of the players' backgrounds.
- Côté, J., & Gilbert, W. (2009). An Integrative Definition of Coaching Effectiveness and Expertise. *International Journal of Sport Science & Coaching*.
- Dalland, O. (2007). *Metode og oppgaveskriving for studenter*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Eggen, N. A. (2003). *Samhandling - Veien til suksess*. Oslo: Aschehoug Psykologi.
- Fletcher, D., & Streeter, A. (2016). *A Case Study Analysis of a High Performance Environment in Elite Swimming*.
- Fugelli, P., & Ingstad, B. (2001). Helse - slik folk ser det.
- Gripsrud, G., Olsson, U. H., & Silkoset, R. (2011). *Metode og dataanalyse* (5. utg.). Kristiansand.
- Halvorsen, K. (2008). *Å forske på samfunnet - en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. (5. utg.). Oslo: Cappelen Akademiske Forlag.
- Helsedirektoratet. (2015). Trivsel i skolen.
- Imsen, G. (2005). *Elevens verden: Innføring i pedagogisk psykologi* (4. utg.). Universitetsforlaget.
- Ivarsson, A., Stenling, A., Fallby, J., Johnson, U., Borg, E., & Johansson, G. (2013). *The predictive ability of the talent development environment on youth elite football players' well-being: A person-centered approach*. Halmstad.
- Jones, G., Gittins, M., & Hardy, L. (2009). Creating an Environment Where High Performance Is Inevitable And Sustainable: The High Performance Environment Model». *School of Sport, Health & Exercise Sciences*,.
- Jones, M. V., & Sheffield, D. (2007). The impact of game outcome on the well-being of athletes. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Akademisk.
- Kvaløy, O., & Mohn, K. (2018). Produktivitet og insentiver i offentlig sektor.

- Larsen, A. K. (2007). *En enklere metode: Veiledning i samfunnsvitenskapelig forskningsmetode*. Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke AS.
- Liukkonen, J., Barkoukis, V., Watt, A., & Jaakkola, T. (2010). Motivational Climate and Students' Emotional Experiences and Effort in Physical Education. *The Journal of Educational Research*.
- Oliviera, T., Gouveia, M. J., & Oliviera, R. F. (2009). Testosterone responsiveness to winning and losing experiences in female soccer players.
- Polman, R., Nicholls, A. R., Cohen, J., & Borkoles, E. (2007). The influence of game location and outcome on behaviour and mood states among professional rugby league players.
- Reilly, T., & Williams, A. M. (2003). *Science and soccer* (2. utg.). New York: Routledge.
- Richardson, D. (1999). Responsibility of the coach in the academic development of the young player. *Insight – The F.A. Coaches Association Journal*.
- Ronglan, L. T. (2015). *Lagspill, læring og ledelse*. Oslo: Akilles forlag.
- Santos, F., Regueiras, L., Dias, C., Corte-Real, N., Strachan, L., & Fonseca, A. (2017). Portuguese Football Coaches' Role in Facilitating Positive Development Within High Performance Contexts: Is Positive Development Relevant?
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse - En innføring i kvalitative metoder* (5. utg.). Bergen: Fagbokforlaget.
- UIO. (2011, Februar 4). *Weboområde for Universitetet i Oslo*. Hentet fra <https://www.mn.uio.no/ibv/tjenester/kunnskap/plantefys/leksikon/h/holisme.html>

7.0 Vedlegg

7.1 Informasjon om bacheloroppgave og samtykkeskjema (vedlegg 1)

Informasjon om bacheloroppgave

Vi er tre idrett og kroppsøvingsstudenter som nå i høst skal skrive vår bacheloroppgave. Temaet for vår oppgave vil være fotball. Vi vil undersøke miljøet dere som fotballspillere er en del av på klubbnivå. Vi vil stille dere spørsmål som omhandler laget og miljøet dere er en del av.

Vi har ha en kvalitativ tilnærming til vår studie. Det vil si at først utleverer vi et spørreskjema på rundt 30 spørsmål dere skal svare på, dette vil ta rundt 20 minutter. Ut i fra svarene vi får i spørreskjemaet vil vi gjerne ha et dybdeintervju med hver enkelt av dere noen dager etter spørreskjemaet, dette vil avtales med hver enkelt, oppgi derfor riktig kontaktinformasjon. Hensikten med spørreskjemaet er å kartlegge deres opplevelser i miljøet dere er en del av og for å skape relevante spørsmål til dybdeintervjuet. Det individuelle intervjuet vil bli tatt opp med båndopptaker og skrevet ned. Når informasjonen er nedskrevet vil lydfilen bli slettet. Ting som er sagt i spørreskjema og intervjuet vil kunne belyses i vår oppgave. Intervjuet vil ikke ha en varighet på lenger enn 1 time. Undersøkelsen er helt anonym og er kun til bruk i vår studie.

Det er frivillig å delta og en kan når som helst trekke seg når studien pågår uten å oppgi grunn. Informasjonen vil bli anonymisert og vil ikke kunne bli sporet tilbake til enkeltpersoner. Informasjonen fra spørreskjema og intervju vil bli holdt inntil oppgaven er levert 14. desember 2018.

Med vennlig hilsen:

Sigrid Lydvo

Navin Murugesu

Mathias Pedersen

Eventuelle spørsmål kan rettes til vår studentmail: 573998@stud.hvl.no

Andre spørsmål kan rettes til vår veileder Ole Erik Grinde: oeg@sogndalfotball.no

Samtykkeerklæring:

Jeg har mottatt og lest informasjonen og er villig til å delta i deres bacheloroppgave.

Dato og sted: _____

Signatur: _____

Telefonnummer: _____

Mailadresse: _____

7.2 Spørreskjema som kartlegging for intervjuguide (vedlegg 2)

Navn:

1. Hva er din alder?
2. Hva er din posisjon på banen?
3. Hvor mange felles fotballtreninger har du i uken?
4. Hvor mange egentreninger har du i uken?
5. Hvilke mål har laget for sesongen?
6. Hvilke mål har du for sesongen?
7. Hva tenker du er viktige egenskaper/kjennetegn i et trenersteam som utvikler elitespillere? Kan du gi eksempel fra egen hverdag?
8. Hvordan opplever du å bli utfordret i hverdagen? Kan du gi eksempel? (hvem, hva, hvordan)
9. Hvordan opplever du å få støtte i hverdagen? Kan du gi eksempel? (hvem, hva, hvordan)
10. Hva kan omgivelsene bidra med for at du skal utvikle deg som spiller?
11. Hva er viktige hjelpemiddel for deg som fotballspiller?
12. Hvilke erfaringer har du med tilbakemeldinger?
13. Hvem får du tilbakemeldinger av?
14. Hva slags tilbakemelding hjelper deg til å bli en bedre fotballspiller?
15. Hva tenker du er viktige sosiale egenskaper for et menneske i et utviklingsmiljø?

16. Hva mener du er viktig holdninger i dine medspillere?
17. Hvem tenker du har ansvar for å skape trivsel for det sosialt miljøet i laget?
18. Hva er trivsel for deg?
19. Når opplever du trivsel?
20. Hva mener du er viktige tiltak for at spillergruppen skal trives sammen, har du eksempler på hvordan dette kan gjøres?
21. Hva legger du i et godt samarbeid?
22. Hva mener du er viktig for å oppnå et godt samarbeid? Kan du gi eksempler?
23. Hvor ofte er du sammen med medspillere utenfor treninger?
24. I hvilke sammenhenger er du sammen med medspillere utenfor trening?
25. Hva kjennetegner et godt sosialt miljø for deg?
26. Hvordan opplever du det sosiale miljøet i laget?
27. Hvordan opplever du å bidra i det sosiale miljøet?

7.3 Intervjuguide (vedlegg 3)

Intervjuguide

Problemstilling: *Hvordan opplever spillere trivsel i et eliteutviklingsmiljø i fotball?*

Fase 1:

Rammesetting

- Løs prat, ønske velkommen (5 min)
- Info om intervjuet og bakgrunn for tema

Fase 2: Erfaringer

Overgangsspørsmål (15 min)

- Har du spilt i Sogndal hele tiden? Om ikke, hvilke andre klubber?
- Prater/diskuterer dere om det sosiale miljøet i laget med trenere/medspillere?

Fase 3: Fokusering

Nøkkelspørsmål (30-40 min)

- Hva tenker du om å trives?
 - Gi eksempler på når du trives. Når er det en motsetning for deg? (når har du ikke trives? Gi eksempler?)
 - Mener du det er viktig?
 - På hvilken måte er trivsel viktig for laget? Kan du gi eksempel?
 - Hva påvirker trivselen din? Hvordan påvirker den handlingene dine?
(Få fram eksempler prestasjon, interne prosesser og innovasjon)
- Hvor kommer trivselen fra?
 - Opplever du at alle trives? (like godt)
 - Om ja, hva er det som gjør at alle trives?
 - Om nei, hvorfor ikke? Hva bør gjøres for at alle skal trives?
 - Hvem sitt ansvar er det å lage trivsel? Blir det gjort hos dere?
 - Hva bidrar du med for at du og andre skal trives?

- På hvilken måte tar medspillere og trenere ansvar for trivsel?

- På hvilken måte mener du at miljøet (spillere og trenere) må jobbe for at trivselen skal være bra?

(Få fram eksempler prestasjon, interne prosesser og innovasjon)

Fase 4: Tilbakeblikk

- Har vi forstått deg riktig på de overordnede punktene?
- Er det noe du vil legge til?
- Takk og farvel