

# BACHELOROPPGAVE

## Hvordan drives talent- og spillerutvikling i Sogndal Fotball

av  
Morten Olsen – 304  
&  
Håvard Øygarden - 315

Idrett og kroppsøving

ID3-323

Desember 2015



## **Avtale om elektronisk publisering i Høgskulen i Sogn og Fjordane sitt institusjonelle arkiv (Brage)**

Jeg gir med dette Høgskulen i Sogn og Fjordane tillatelse til å publisere oppgaven (Skriv inn tittel) i Brage hvis karakteren A eller B er oppnådd.

Jeg garanterer at jeg er opphavsperson til oppgaven, sammen med eventuelle medforfattere. Opphavsrettslig beskyttet materiale er brukt med skriftlig tillatelse.

Jeg garanterer at oppgaven ikke inneholder materiale som kan stride mot gjeldende norsk rett.

Ved gruppeinnlevering må alle i gruppa samtykke i avtalen.

Fyll inn kandidatnummer og navn og sett kryss:

304 - Morten Olsen

JA  NEI

315 - Håvard Øygarden

JA  NEI

## Forord

Denne oppgaven ble skrevet i forbindelse med vår bachelorgrad i Idrett og Kroppsøving ved Høgskulen i Sogn og Fjordane. Vi har en stor interesse for fotball og har begge trenerengasjement i Sogndal Fotball. Vi jobber hver dag med å utvikle unge fotballspillere og ønsket derfor å se på hvordan det jobbes med spillerutvikling i Sogndal Fotball. Vi ser på dette som en mulighet til å rette fokuset på talent- og spillerutvikling innad i Sogndal Fotball, samtidig som det er en mulighet for oss til å utvikle oss som fotballtrenere.

Denne oppgaven har vært en lang og til tider stressende prosess, men det har også vært en interessant og lærerik prosess. Vi har hatt gode diskusjoner underveis, både med hverandre, veileder og personer i Sogndal Fotball.

Vi ønsker å takke alle informanter for åpenheten under intervjuene. Uten denne åpenheten hadde vi ikke hatt mulighet til å skrive denne oppgaven. En takk må også rettes mot Sogndal Fotball som klubb som har latt oss få lov til å kikke på dokument som egentlig skal holdes innad i klubben.

Vi ønsker å rette en spesielt stor takk til veilederen vår Joar Fossøy. Han har veiledet oss på en trygg og god måte gjennom oppgaven.

## Sammendrag

Hensikten med oppgaven vår er å finne ut hvordan talent- og spillerutviklingen drives i Sogndal Fotball. Vi ønsker og å se på koblingen mellom utviklingsavdelingen og A-laget til Sogndal Fotball. Vi har gjort flere kvalitative intervju hvor vi har forsøkt å se sammenhenger og ulike synspunkt om talent- og spillerutvikling. Samtidig ønsker vi å rette fokus på hva som kan forbedres i framtiden for å utvikle enda flere talenter i klubben.

I denne oppgaven ble det brukt kvalitativ metode og dybdeintervju. Grunnen til dette er fordi vi ønsket å få mest mulig informasjon fra informantene, og en bredere forståelse på talent- og spillerutvikling i klubben. Vi intervjuet Toppsspillerutvikler og Utviklingsansvarlig i Sogndal Fotball, samt to spillere på A-laget til klubben.

I diskusjonen har vi tatt for oss sentrale moment som har blitt nevnt i intervjuene. Vi har sett på sammenhenger mellom hva informantene har sagt og knyttet det opp mot relevant teori. Er det en rød tråd i spillerutviklingen til Sogndal Fotball?

## Innholdsfortegnelse

Forord.....	3
Sammendrag .....	4
1.0 Innledning.....	7
2.0 Presentasjon av problemstilling .....	8
2.1 Begrepsavklaring .....	8
2.1.1 Talent.....	8
2.1.2 Spillerutvikling .....	8
2.2 Tidligere forskning.....	9
3.0 Metode .....	10
3.1 Valg av metode.....	10
3.2 Utvalg.....	10
3.3 Intervjuguide .....	11
3.4 Gjennomføring .....	12
3.5 Analyse av data.....	12
3.6 Muntlig kilder .....	13
3.8 Hermeneutikk.....	13
3.9 Fordeler og ulemper med vår metode .....	14
4.0 Etikk .....	14
5.0 Teori.....	16
5.1 Talentbegrepet .....	16
5.2 Selvregulert læring .....	18
5.3 Mindset.....	20
5.4 Spillkonsept Sogndal Fotball.....	20
6.0 Diskusjon .....	21
6.1 Talentbegrepet .....	21
6.2 Spillerutvikling .....	24
6.2.1 Spillkonsept Sogndal Fotball.....	24
6.2.2 Videreutvikling av talentene på A-laget.....	24
6.2.3 Videreutvikling av talentene i utviklingsavdeling.....	26
6.2.4 Samarbeid A-lag og utviklingsavdeling.....	27
6.2.5 Utdfordringer.....	29
7.0 Konklusjon .....	29
8.0 Litteraturliste:.....	31

8.1 Referanseliste .....	31
7.3 Nettsider.....	33
7.4 Muntlig kilde.....	33
7.5 Intervju gjennomføringer .....	33
8.0 Vedlegg:.....	34
8.1 Samtykkekontrakt 1.....	34
8.2 Samtykkekontrakt 2.....	35
8.3 Intervjuguide 1 .....	36
8.4 Intervjuguide 2 .....	37
8.5 Intervjuguide 3 .....	38
Kvittering NSD .....	39

## 1.0 Innledning

*"Filosofien om lokale spelarar sit spikra i kvar ei tribune heime på Fosshaugane den dag i dag. Grunna det stadige oppkome av kvalitetsspelarar frå eige fylke fostrar Sogndal fram eigne spelarar heller enn å hente de ifrå varmen i Afrika, murblokker i Aust – Europa, eller i nærleiken av ferjekaien i Hirtshals. For all del, Sogndal har både afrikanarar og ein danske i troppe, men i botn ligg eit fundament om utvikling av eigne spelarar. I Sogn og Fjordane veit du kva du får – det er kvalitet, det er vilje og det er forankra i lokalsamfunnet. Sogndal Leikar ikkje klubb, og tullar ikkje med grunnpilarane som ligg lagra, like trygt som fundamenta på Fosshaugane Campus" (Husabø, 2013:59).*

Sogndal Fotball kjøper ikke en spiller bare for å kjøpe. Når de henter en spiller skal han brukes. I Sogndal har det vært tradisjon for å hente unge lokale spiller. Disse spillerne skal brukes og kan få muligheten før de er modne nok og kanskje før de er gode nok. I Sogndal Fotball mener man at det er dette som skaper utvikling for spillerne får noe å strekke seg mot. Sogndal har ikke mulighet til å konkurrere på samme måte som storklubbene i Norge, dette fordi de ikke har stor nok oppslutning, god nok økonomi eller nok tilskuere på kamp. For du trenger ikke å ha de høyeste budsjettene for å jobbe hardt i trening og kamp. Og dette har vært et varemerke til Sogndal Fotball. Sogndal Fotball kan være best der det ikke trengs den største lommeboka (Husabø, 2013).

Eirik Bakke er sogndølen som gikk gradene i klubben. I 1999 ble han solgt til Leeds for 45 millioner kroner. I England spilte han 143 kamper for Leeds, før han ble lånt ut til Aston Villa (Husabø, 2013). I 2006 vendte han hjem til Norge, først til Brann, før han spilte en sesong i Sogndal før han la opp. Eirik Bakke har nå tatt over A-laget til Sogndal Fotball. Vi ønsker å finne ut hvordan han og trenerteamet hans jobber med talent- og spillerutvikling.

## 2.0 Presentasjon av problemstilling

I denne oppgaven ønsker vi å se på hvordan Sogndal Fotball driver sin talent- og spillerutvikling. Dette skal vi gjøre ved å intervju sentrale personer i toppfotballsatsingen og i utviklingsavdelingen, samt spillere. Talent- og spillerutvikling er et vidt begrep og kan sees på fra mange ulike perspektiv. Vi har valgt å rette vår oppgave mot hvordan Sogndal Fotball legger til rette for talent- og spillerutvikling med fokus på selvregulert læring.

Problemstillingen vår er:

*- Hvordan drives talent- og spillerutvikling i Sogndal Fotball?*

## 2.1 Begrepsavklaring

### 2.1.1 Talent

Talentbegrepet er mye omtalt i fotballen. Ofte dukker nye diskusjoner om begrepet opp. Hva er et talent og hvem er det som kan få beskrivelsen talent. Ommundsen (2011) skiller mellom to ulike definisjoner av talentbegrepet. Statisk og dynamisk talentbegrep. Statisk talentbegrep blir sett på som prestasjonsnivå i idrett i en tidlig alder, og en slik forståelse blir gjerne sett på som noe du har eller ikke (van Rossum, 2009 i Ommundsen, 2011).

Dynamisk talentbegrep blir sett på som ferdigheter utviklet over tid. Samtidig så nevner Ommundsen (2011) at ferdigheter innenfor idrett er sammensatt. I fotball så har ferdigheter som perseptuelle, kognitive, fysiske, motoriske og psykologiske innvirkning på om spillerne blir sett på som talentfulle eller ikke.

Williams (2013) skisserer talentbegrepet som et komplekst tema som er vanskelig å definere og som mangler en teoretisk rammeverk. En nøkkelfaktor for denne diskusjonen rundt talent er hvordan arv og miljø kan påvirke utviklingen.

### 2.1.2 Spillerutvikling

Norges Fotballforbund (NFF) definerer spillerutvikling slik: *"Sikre at unge spillere – både jenter og gutter – med ambisjoner får tilrettelagt trenings- og kampmuligheter med tanke på framtidig rekruttering til norsk toppfotball"* (Norges Fotballforbund, 2009:5).



Gjennom tilpassing og differensiering blir spillerne til enhver tid utfordret i forhold til sitt nivå. Dette medfører at spillerne opplever mestring, noe som også skaper bedre trivsel (Norges Fotballforbund, 2009).

Med tanke på spillerutvikling innenfor toppfotballen så definerer de den slik: *"I toppfotballen defineres spillerutvikling til å være aktiviteten knyttet til aldersbestemte landslag og i utviklingsarbeidet mellom krets og toppklubb. Dette innebærer aktivitet på krets- og regionsnivå og trenings- og kamparbeidet i toppklubbene"* (Norges Fotballforbund, 2012-2015:28). Spillerutvikling i dette perspektivet omhandler krets og lokale klubbers samarbeid om spillerne i alderen 13-16 år. I alderen 17-21 er det toppklubbene i fylket sitt hovedansvar for å legge til rette for gode utviklingsmiljøer (Norges Fotballforbund, 2012-2015).

## **2.2 Tidligere forskning**

Det har blitt gjort mye forskning på talent- og spillerutvikling. Norges Fotballforbund har skrevet boka Flest mulig, lengst mulig, best mulig - den store barne- og ungdomsfotballboka (2011). I denne boka blir ulike tematikker rundt talent- og spillerutvikling tatt opp. Et fokus er hvordan legge til rette for at spillerne kan bli gode individuelt. Boken tar også opp mentale ferdigheter, det er viktig at spillerne har et ønske om å ville bli så god som mulig, at det er spillerne som selv må ta ansvar for egen læring og hvordan trenerne kan hjelpe spillerne sine med selvregulerende læring. Bergo mfl (2002) tar for seg hvordan man utvikler ferdigheter i fotball. Tekniske, taktiske temaer blir tatt opp. Dreier (2009) er også et eksempel som tar for seg fotballferdigheter med og uten ball. Felles for disse bøkene er at den tar opp problemstillinger ut i fra det nivået spilleren eller treneren er på. Ankersen (2012) tar opp hvordan vi kan identifisere og utvikle talent, ikke bare andre sine, men og våre egne talent. Rasmus Ankersen har besøkt verdens beste idrettsutøvere og trent med dem og deres trenere for å svare på spørsmålet.

Ommundsen (2011) tar opp problemstillingen rundt spesialisering og plukke talenter tidlig. Samtidig tar han for seg hvordan relativ alderseffekt kan ha betydning for hvem som blir ansett som talent eller ikke. Williams (2013) tar opp talentidentifisering og ungdomsutvikling og hvilke faktorer som er med på å påvirke unge spillers utvikling. Mong (2009) har skrevet en masteroppgave om talentutvikling i fotball. Målet med denne oppgaven var å finne ut hva spillerutviklere i Norge mente skulle til for å lykkes i fotball og hvordan de identifiserte talenter.

Dette er bare noe av den nasjonale og internasjonale litteraturen som er skrevet om talent- og spillerutvikling. Samtidig har vi funnet noe lokal litteratur om temaet. Hauge og Sørhoel (2010) har skrevet en bacheloroppgave om spillerutvikling i Sogn og Fjordane. Disse intervjuet flere toppspillere som har vært en del av spillerutviklingen til Sogn og Fjordane Fotballkrets (SFFK), samt spillerutvikler i SFFK og tankene han gjorde rundt temaet talent og talentidentifisering. Afseth mfl (2013) skrev om hvordan spillerutvikling ble drevet for mannlige fotballspillere i alderen 13-19 år i Sogn og Fjordane. De intervjuet spillerutviklere i krets og klubbene i fylket og så på hvordan den jobben som ble gjort samsvarte med NFF's sine retningslinjer.

### **3.0 Metode**

Metode er en måte å samle inn data på. Vi deler ofte opp i to ulike metoder, kvalitativ og kvantitativ. Disse metodene sees på som vesentlige tenkemåter eller paradigmer innenfor samfunnsforskningen. Kvalitativ metode blir brukt når man ønsker innsikt eller forståelse av forskningen som blir gjort, mens kvantitativ metode blir sett på som en metode for å framheve oversikt eller forklaring (Tjora, 2012).

#### **3.1 Valg av metode**

Vi har valgt kvalitativ metode til denne studien. Grunnen til dette er for å få innsikt og forståelse av hvordan talent- og spillerutvikling drives i Sogndal fotball. Vi vil gjennom dybdeintervju med sentrale personer i Sogndal fotball få et nærmere innblikk i hvordan talent- og spillerutvikling drives i klubben. Grunnen til at vi velger dybdeintervju er for å få samlet tanker og refleksjoner informantene gjør seg i henhold til temaet vi har valgt. Ved å bruke dybdeintervju får vi også muligheten til å se informantenes kroppsspråk, hvordan toneleie endrer seg og vi kommer også tettere på personene som intervjues. Kvale beskriver et intervju som "*en utveksling av synspunkter mellom to personer i samtale om et tema som opptar dem begge*" (Kvale, 2009:22). En fri samtale hvor det konstrueres kunnskap mellom personen som intervjues og personen som intervjuer.

#### **3.2 Utvalg**

Utvelgelse av informanter er en viktig prosess både i kvalitative og kvantitative studier. Ved kvalitative studier har man som formål å komme tett innpå informantene, og ut i fra dette samle inn data for å kunne bruke videre i studien. Dataene blir brukt til å trekke konklusjoner som kan knyttes opp til ulike teorier (Johannesen mfl, 2006).

I vår studie som omhandler hvordan det jobbes med talent- og spillerutvikling i Sogndal fotball var det klart at informantene bør ha en rolle tett knytt opp til klubben. Vi kunne også valgt informanter som tidligere hadde vært i klubben, men siden vi er interessert i hvordan det drives i dag, valgte vi å ha informanter som kjenner godt til hvordan det jobbes i klubben.

Hvor mange informanter som velges ut avhenger av hva slags spørsmål som stilles og hvor omfattende studien er. I en bacheloroppgave hvor forskerne har begrenset med tid opereres det med 5-10 intervjuer. Samtidig så kan det være vanskelig å forutse hvor mange informanter som trengs til studien. Mye avhenger av hvor mye data som er mulig å hente fra informantene. Ofte snakker man om en grenseverdi for hvor mye informasjon som er nødvendig å hente. Hvis man som forsker ikke føler at man får ny informasjon, er det ikke hensiktsmessig å gjennomføre flere intervjuer ettersom det er en tidkrevende jobb (Johannesen mfl, 2006).

Vi valgte å gå for fire informanter. Vi følte det at dette utvalget av informanter var tilstrekkelig for å få nok data til studien. Vi gjorde en såkalt strategisk utvelgelse av informanter. Det vil si at vi på forhånd hadde valgt oss ut informanter som vi følte hadde tilstrekkelig med kunnskap til å kunne delta i undersøkelsen (Johannesen mfl, 2006).

Vi valgte å intervjuer to nåværende spillere i klubben, toppspillerutvikler og utviklingsansvarlig i Sogndal fotball. Informantene blir anonymiserte og delvis anonymiserte. Spillerne blir gitt objektnavn, Spiller A, Spiller B. De andre informantene blir delvis anonymiserte ved at vi ikke bruker direkte navn, men bruker stillingen de har i klubben, Toppspillerutvikler og Utviklingsansvarlig.

### **3.3 Intervjuguide**

I vårt prosjekt har vi laget flere intervjuguider. Dette har vi gjort fordi vi har hatt informanter med ulike roller i Sogndal Fotball. Felles for alle intervjuguidene er at de er delt opp i ulike temaer som omhandler problemstillingen. Spørsmålene vi stilte er krevende i form av at temaet er så stort, men det er ikke ønskelig å sette informanten fast på noen måte. Det er en fordel om samtalen er åpen og lett slik at en oppnår den frie samtalen (Tjora, 2012). Dette ønsket vi for å oppnå en god atmosfære mellom oss som intervjuere og informantene, for å få de til å føle seg trygg på oss. Vi ønsket også at informanten skulle åpne seg for oss. Intervjuguiden ble brukt som et utgangspunkt under gjennomføringen, men det ble også stilt spørsmål som ikke stod i intervjuguiden. Vi ønsket at informantene skulle reflektere over spørsmålene, og på den måten reflektere over arbeidet som gjøres i klubben. Intervjuguiden følger de retningslinjene som Tjora (2012) skriver om. Siden teamene som ble diskutert var så like, kunne noen spørsmål ble tatt opp igjen ved flere anledninger.

### 3.4 Gjennomføring

Intervjuene ble gjort på arbeidsplassen som vil være en trygg setting for informanten. Intervjuet ble tatt opp på diktafon. Fordelen med dette er at vi kan høre i gjennom intervjuet flere ganger for å være sikker på at vi ikke mistolker svarene vi fikk. Ved å lytte på intervjuet flere ganger kan det komme opp nye interessante tolkninger som vi ikke oppfattet under selve intervjuet. Vi har også valgt å transkribere intervjuet. Lydopptakene ble omgjort til tekst, noe som gjør det mer oversiktlig for oss som forskere. Ved å transkribere intervjuet i ettertid, ga det oss muligheten til å lytte til informantene og være mer tilstede under selve intervjuet (Nilssen, 2012).

Det var ikke laget noen spesielle avtaler mellom oss som forskere før intervjuene. Dette fordi vi ønsket at begge skulle ta del i intervjuet, da vi hadde ulike spørsmål som vi ønsket å få svar på i forhold til hovedproblemstillingen vår (Tjora, 2012).

### 3.5 Analyse av data

Analysen i en kvalitativ forskningsoppgave har som mål om at en leser skal øke kunnskapen sin om temaet uten å måtte gå gjennom de ulike dataene som har blitt samlet underveis i oppgaveprosessen (Tjora, 2012).

Johannesen mfl (2006) opererer med ulike tilnærminger ved analyse av kvalitativ data.

- *analyse av meningsinnhold*
- *grounded theory*
- *analyse av etnografiske studier*
- *analyse av casestudier* (Johannesen mfl, 2006:161).

Ved å analysere meningsinnholdet tar forskeren for seg innholdet i datamaterialet. En skal se sammenhenger mellom datamaterialet og teoriene som blir brukt i oppgaven. Ved analysering av meningsinnhold er datamaterialet delt opp i kategorier. "Analysearbeidet består også av å identifisere mønstre, sammenhenger og prosesser som kan fortettes og gi en beskrivelse på et høyere abstraksjonsnivå" (Johannsen mfl, 2006:163).

Vi har valgt å bruke denne metoden her fordi vi har ulike kategorier på spørsmålene som er stilt til intervjuobjektene. Ved å dele svarene vi har fått i ulike kategorier vil arbeidet med å finne sammenhenger mellom svarene vi har fått bli lettere.

### **3.6 Muntlig kilder**

I denne oppgaven ble Ole Erik Grinde brukt som muntlig kilde. Grinde er mental trener i Sogndal Fotball og har sammen med resten av trenerteamet i klubben utarbeidet spillkonseptet, rollekrav og utviklingsmål. Bakgrunnen for dette var at vi ønsket å få en bedre forståelse av spillkonseptet til Sogndal Fotball. Denne forståelsen følte vi ikke at vi kunne lese oss til så vi ønsket å snakke direkte med den som var med på å utarbeide konseptet. Dette gjorde at vi fikk utfylt det skriftlige kildemateriale vi allerede hadde. For å få forståelsen av spillkonseptet og utviklingsarbeidet i Sogndal Fotball er det nødvendig å snakke med en i Sogndal systemet. Faren med dette er at vi kan få utelukkende positiv informasjon med lite fokus på forbedringspotensialet (Kjeldstadli, 1999).

### **3.7 Fenomenologi**

Fenomenologi er hvordan mennesker forstår sosiale fenomener gjennom sitt eget perspektiv og hvordan informantene beskriver verden slik de oppfatter den (Kvale, 2009). Ved å bruke en fenomenologisk tilnærming i en kvalitativ oppgave har du en tilnærming som er med på å beskrive og utforske informantene og deres erfaringer og forståelse av et fenomen. Et nøkkelord er mening fordi at forskeren forsøker å forstå meningen med et fenomen, gjennom andres øyne. Forskeren ønsker å oppnå økt forståelse og innsikten i andre personers livsverden (Johannesen, mfl, 2006).

### **3.8 Hermeneutikk**

*” Ordet hermeneutikk har tre ulike betydninger: uttrykk, tolkning og oversettelse ”* (Nilssen, 2012:71). I en intervjusituasjon så står en ofte ovenfor noe en ikke forstår, derfor vil man prøve å tolke det som blir sagt. Tolking og forståelse skjer på bakgrunn av intervjupersonens forståelse av et fenomen.

Ved å tolke intervjupersonens forståelse av et fenomen, prøver man samtidig å finne en mening eller uttrykk som kanskje virker uklart til å bli tydeligere. En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en sannhet, men at fenomener blir forstått på ulike måter. Man prøver altså å forstå en annen persons forståelse av et fenomen (Nilssen, 2012).

### **3.9 Fordeler og ulemper med vår metode**

En oppgave om kvalitativ forskning er valid når en har undersøkt det en på forhånd hadde tenkt å undersøke (Krumsvik, 2013). Når det gjelder vår oppgave og validitetsbegrepet viser vi til intervjuguidene våre hvor vi stiller spørsmål som er relevante i forhold til problemstillingen, men også relevante i forhold til den oppgaven informantene har i Sogndal Fotball.

Reliabilitet omhandler forskningsresultatets troverdighet. I denne sammenheng kan vi se på blant annet på reliabiliteten til forskningsspørsmålet, til transkripsjonen og i analysearbeidet (Krumsvik, 2013).

En ulempe ved reliabiliteten til denne oppgaven kan være de nære relasjonene vi har til informantene. Vi samarbeider med disse i det daglige arbeidet i klubben. Noe som kan ha ført til at de ikke har vært presise nok fordi det er forventet at vi skjønner sammenhengen (Tjora, 2012).

I intervjuprosessen har det vært til vår fordel at vi som forskere har hatt god kunnskap innenfor feltet, samt en interesse for feltet. Dette har vært en fordel fordi vi har kunnet stille presise spørsmål, noe som styrker vår reliabilitet som forskere, men også oppgaven i sin helhet (Tjora, 2012).

Ved intervjuene har det blitt brukt diktafon, dette gjør at vi kan bruke direkte sitater i oppgaven for å få fram gode poeng. Ved bruk av diktafon får vi som intervjuere bedre kontakt med informantene fordi vi slipper å notere det som blir sagt. Samtidig så gjør dette at vi kan høre gjennom intervjuet flere ganger og ta ut de viktigste poengene fram intervjuet. Dette kan bli gjort ved å høre på tonefallet til informantene. Det er stemmen til informanten som vi ønsker å få fram. Minuset ved å bruke diktafon er at noen informanter kan bli stresset og ikke klarer å slippe seg helt løs. Etter endt intervju og transkripsjon blir opptakene slettet og etter innlevering av oppgaven vil transkripsjonen bli makulert (Tjora, 2012).

### **4.0 Etikk**

Ved gjennomføring av dybdeintervju så er det en del etiske retningslinjer man er nødt til å følge. Kvale (2009) nevner fire områder som kan være med å diskutere retningslinjene til forskerne. Disse er: informert samtykke, fortrolighet, konsekvenser, og forskerens rolle.

Informert samtykke innebærer at informantene i en slik undersøkelse blir informert om bakgrunnen og formålet med prosjektet. Samtidig så kan det være aktuelt å informere om mulige fordeler eller ulemper det er ved å delta. Ved informert samtykke så forsikrer man seg at informantene deltar på

frivillig grunnlag. Informantene i vårt prosjekt ble informert om formålet og bakgrunnen for prosjektet gjennom et samtykkeskjema (Kvale, 2009). (Vedlegg 1), (Vedlegg 2).

Fortrolighet eller konfidensialitet innebærer at de data som samles inn, ikke skal være tilgjengelig for andre. Ved bruk av informasjon fra informantene, skal de på forhånd blitt gjort kjent med at informasjonen blir brukt i forskningssammenheng. Er det noe av informasjonen som gjør at personene blir gjenkjente skal de ha blitt gjort oppmerksomme på dette gjennom samtykkeskjema (Kvale, 2009).

Konsekvenser i en kvalitativ undersøkelse omhandler muligheten til å svekke omdømmet til informantene som deltar. I et kvalitativt intervju er muligheten for sensitiv informasjon tilstede. Den informasjonen informantene kommer med, skal ikke ødelegge deres rykte på arbeid eller som personer. Det er viktig for forskerne å ha kjennskap til undersøkelsesfeltet. Det viktige for intervjuerne er å skille mellom tale og skriftspråk. Enkelte ganger kan transkripsjonen være med på å såre informantenes troverdighet ettersom transkriberingen skjer ordrett. Samtidig så kan det være utfordrende for både forskeren og informantene hvis de har nære relasjoner. Dette stiller krav til forskernes hensyn til informantene med tanke på hvor langt forskerne er villige til å gå i undersøkelsen (Kvale, 2009).

*” Forskerens rolle som person, forskerens integritet, er avgjørende for kvaliteten på den vitenskapelige kunnskap og de etiske beslutninger som treffes i kvalitativ forskning ” (Kvale, 2009:92).*

Det Kvale (2009) mener med dette er blant annet at dataene som blir funnet blir lagt fram så nøyaktig som mulig, i tillegg til at det representativt for forskningsområdet. Samtidig så nevner han uavhengigheten mellom intervjuere og informantene som blir intervjuet. Med tanke på ulike relasjoner personene imellom, kan dette føre til at fortolkningen blir annerledes enn hvis det ikke var en relasjon mellom personene. Man kan lettere bli påvirket av personer man kjenner enn hvis man ikke kjenner dem.

Vi har søkt Norsk samfunnsvitenskapelige datatjeneste (NSD) om å få lov til å bruke opplysninger som kan være med på å identifisere informantene. Denne søknaden har blitt godkjent av NSD og intervjuobjektene har blitt gjort oppmerksomme om dette.

Informantene har skrevet under på samtykkekontrakten og godkjent at disse opplysningene blir brukt i oppgaven. Informantene har blitt tilbudt å lese gjennom oppgaven før levering for å godkjenne sitatene som blir brukt (Vedlegg1), (Vedlegg2).

## 5.0 Teori

I teoridelen skal vi ta for oss ulike måter å se på talentbegrepet. Vi ser på Ommundsens (2011) statiske og dynamiske talentbegrep, samt Gagné sin talentmodell. Vi presenterer også Williams (2013) og Ommundsen (2011) sine forståelser av talentidentifisering. Tilslutt skal vi ta for oss selvregulert læring (Bråten, 2005 og Zimmermann, 1998), og Dweck (2008) sin forskning på ulike typer mindset. Spillkonseptet til Sogndal Fotball (2015) er også med å legge grunnlaget for denne teoridelen.

### 5.1 Talentbegrepet

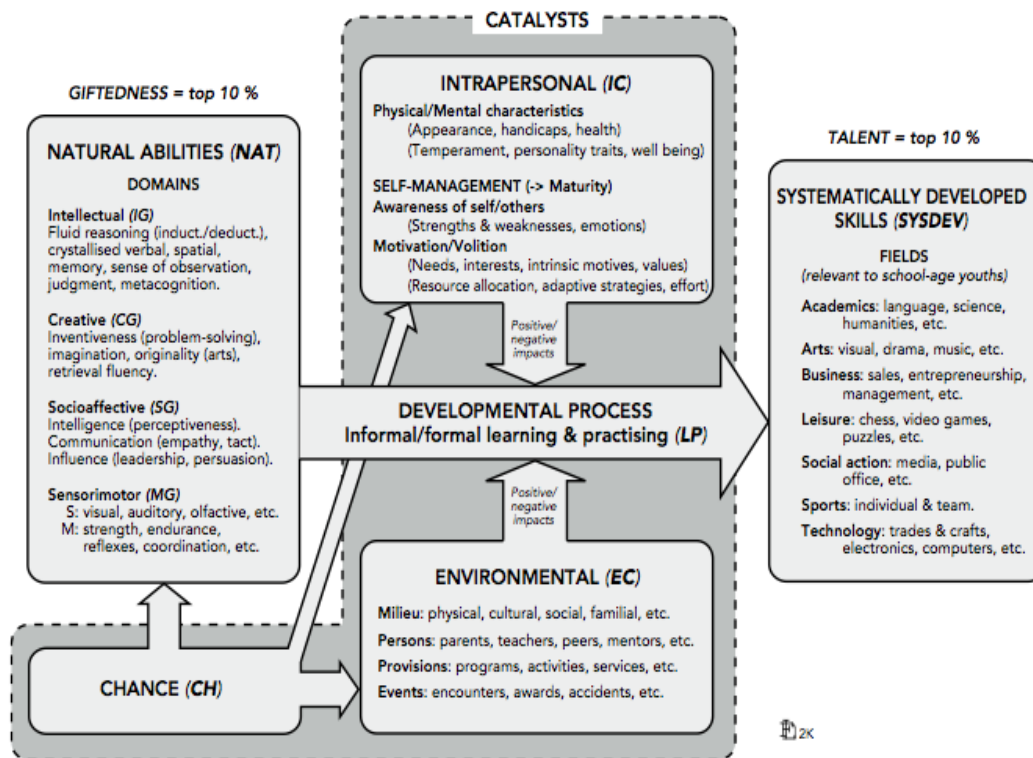
Et talent er en person som på en naturlig måte kan prestere godt på et eller flere områder (Oxford Dictionary, 2005). En talentfull fotballspiller er en som utfører handlinger som er tilpasset situasjonene. Derfor må en talentfull fotballspiller oppfatte situasjonene, ta et riktig valg, og utføre handlingen som kreves (Dreier mfl, 2009).

Ommundsen (2011) har sett på talentbegrepet og presenterer to ulike måter å se det på. Det ene kalles for statisk talentbegrep, det andre kalles for dynamisk talentbegrep. Med statisk talentbegrep mener en at dette er hvor god du er, altså hvor høyt prestasjonsnivået ditt er her og nå, i en tidlig aldersfase. Dette er noe du har medfødt, og det hjelper ikke å trene mye for å kompensere for dette. Det statiske talentbegrepet ikke sier noe om hvor høyt prestasjonsnivået kommer til å bli. Det kan være store forskjeller mellom to ulike spillere på samme alder når det gjelder modning, utviklingstakt og treningsbakgrunn. Dynamisk talentbegrep tar utgangspunkt i hvor høyt potensielt ferdighetsnivå en spiller har. Altså hvor god du blir til slutt. Dette er ferdigheter som er trent og øvd på over tid.

En parallell til dynamisk talentbegrep kan være 10 000 timerstilmærkingen. Det trengs systematisk trening over lang tid for å lykkes om man ønsker å komme på et ekspertnivå innen sin idrett (Ericsson, Krampe og Tesch – Romer i Ommundsen, 2011).

Det er vanskelig å uttale seg om hvem som til slutt blir gode idrettsutøvere, dette fordi det er så mange faktorer som spiller inn. Motoriske, fysiske, perseptuelle, kognitive og psykologiske ferdigheter er med på å bestemme hvor god en idrettsutøver kan bli. Dette kommer til syne i en idrett som fotball, hvor ulike ferdigheter kan knyttes til ulike roller. Samtidig kreves det ulike ferdigheter til ulike deler av fotballspillet, type offensivt/defensivt spill (Ommundsen, 2011).





**Figur 1: "The differentiated model of giftedness and talent" (Gagne, 2003 i Williams, 2013).**

Ommundsen (2011) og Williams (2013) beskriver modellen til Gagné (2003) som et utgangspunkt for det utvidede talentbegrepet. Denne modellen skiller mellom talent som talentkapital eller anlegg, eller talent som realisert potensial. Gagné sier at det ikke er lett å vite hvem som til slutt vil lykkes i sin idrett, men alle har mulighet til å oppnå suksess med den kapitalen de får med seg fra fødselen av. Andre derimot har fått en talentkapital utenom det vanlige. Det er flere faktorer som kan påvirke øvings- og læringsprosessen i positiv og negativ retning. For å utvikle prestasjonen finnes det flere utviklingsområder i barns potensial. Dette går på fysiske faktorer, motivasjon, vilje, selvregulert læring, og personlighetskarakteristika. Fysisk, sosialt og materielt miljø er også faktorer som spiller inn. I alle utviklingsløp vil tilfeldighetselementet spille inn, dette handler om ytre ikke kontrollerbare faktorer. Det er tilfeldigheter som gjør at noen blir født i en kultur, eller at noen har positive eller negative opplevelser med fotballen. Poenget til Gagné er at alle har muligheten til å få utløst sitt potensial. Men hvem som vil det mest, og dermed utfyller potentialet sitt i størst grad er vanskelig å forutsi (Ommundsen, 2011).

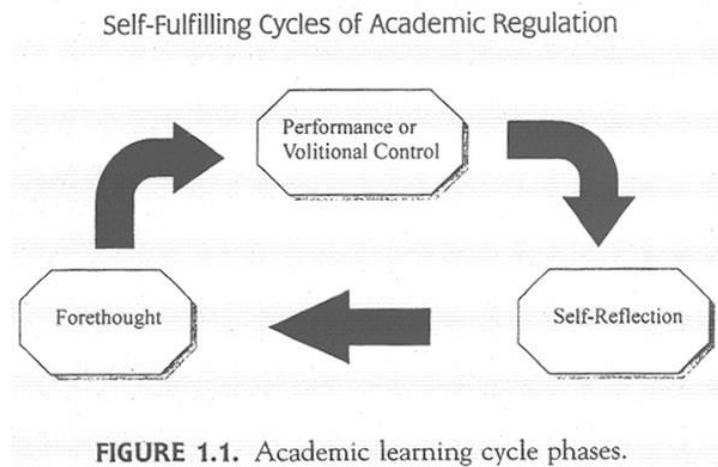
Talentidentifisering i fotball er prosessen som omhandler det å gjenkjenne spillere som har potensial til å bli eliteutøvere. Det går på en rekke egenskaper som utøverne enten har medfødt, eller om hvor mottagelige de er for trening og læring. Målet er å sikre høyest mulighet for maksimal ytelse som den spesifikke oppgaven krever (Williams, 2013). Innenfor talentidentifiseringen så finner vi et begrep som heter relativ alderseffekt. Dette går ut på at spillere som er født i første halvår ofte er overrepresentert i treningsgrupper for spesielt talentfulle spillere (Ommundsen, 2011).

## 5.2 Selvregulert læring

*” Selvregulert læring er læring som initieres, kontrolleres og styres av den lærende selv ”* (Bråten, 2005:164). Det å kunne selvregulere seg selv blir ofte sett på som menneskets viktigste kvalitet. Selvregulert læring bygger på sosial-kognitiv teori, hvor denne teorien ser på menneskets aktivitet som et resultat av den påvirkningen man får i fra personlige faktorer, atferd og hendelser i omgivelsene. Selvregulert læring dreier seg generelt om de målene de lærende setter seg, og hvordan disse personene gjennom tanker, følelser og handlinger styrer for å nå disse målene. Sentralt i denne teorien er troen på at man virkelig kan oppnå ønskede resultater. Uten en tro på å kunne oppnå resultater, er det liten hensikt i å jobbe hardt for å oppnå ønsket mestring (Bråten, 2005).

Sentrale begrep innenfor selvregulert læring er motivasjonelle og kognitive komponenter. Motivasjonelle komponenter i form av motivasjon, og kognitive komponenter i form av strategier og kunnskap. For å oppnå effektiv selvregulering innebærer dette at de lærende har læringsmål/utviklingsmål. Dette er med på å legge grunnlaget for motivasjonen til de enkelte. Lærings/utviklingsmål har ofte en sammenheng med indre motivasjon, altså personenes ønske om å drive med aktivitet kun for aktivitetens del. Det at de lærende er rettet mot læringsmål, forventning om mestring, innsats, strategibruk og i tillegg til indre motivasjon er med på å representere sentrale motivasjonelle komponenter. En annen sentral komponent i denne teorien er hvordan de lærende tar i bruk kognitive strategier. Kognitive strategier er målrettede aktiviteter som blant annet tanker og handlinger. Dette gjøres med tanke på at personene skal bedre sin læring og oppgaveløsning. Slike strategier blir tatt i bruk når de lærende føler det er et misforhold mellom det de ønsker å oppnå, og det som er deres nåværende kompetanse eller forståelse. I disse tilfellene blir strategier tatt i bruk for at personene skal nå sine mål. Den siste komponenten innenfor selvregulert læring er kunnskap. Det er vist gjennom forskning at kunnskap om et bestemt område, øker muligheten for lærings- og oppgaveløsning på samme området. Samtidig så er det vist at personene er med på å øke sin forståelse og kompetanse på bakgrunn av det de vet i fra før (Bråten, 2005).

Selvregulert læring er en åpen syklisk prosess. Dette er fordi refleksjonene ifra fase 3 er med på å danne grunnlaget for nye eller justerbare utviklingsmål i fase 1, noe som gjør at syklusen fullføres.



**Figur 2: "Cyclical Phases and Subprocesses of Self-Regulation" (Zimmermann, 1998).**

Zimmermann (1998) deler denne sykliske prosessen inn i tre ulike faser.

1. Planlegging. Denne fasen blir gjennomført før selve læringsforsøket. Her jobbes det med planlegging av prosessen som venter. Det handler om personens innflytelse og tro på å oppnå læring. Planleggingsfasen blir igjen delt inn i fem ulike prosesser som blant annet målsetting og strategisk planlegging.
2. Gjennomføring/selvregulering. Denne fasen oppstår under selve læringsforsøket. Her oppstår muligheten for selvregulering, og strategier blir iverksatt. Disse prosessene vil hjelpe på konsentrasjonen til de lærende, noe som fører til optimalisering av prestasjoner.
3. Den siste fasen i denne sykliske prosessen er selvrefleksjon. I denne fasen evalueres læringsperioden ut i fra målsetningene som ble satt i starten. Ut ifra denne evalueringen, tilpasses målene for neste læringsperiode, eller man lager en ny målsetting.

### 5.3 Mindset

Innenfor psykologien presenterer Dweck (2008) to ulike typer mindset. Fixed- og growth mindset. Disse ulike typer mindset er med på å forklare personers syn på seg selv og utviklingen deres. Personer med et fixed mindset tror at de kvalitetene mennesker har er noe som er medfødt, og at kunnskap og ferdigheter ikke kan endres på noen meningsfull måte. Personer med et slikt mindset vil se på suksess som en bekreftelse på om de er intelligente eller ikke. Ved å unngå å mislykkes, gjøre feil, ville du fortsatt bli sett på som smart, men muligheten til å tilegne seg ny kunnskap vil ikke være mulig. Personer med et fixed mindset er alltid på utkikk etter en bekreftelse på hvor smart de er. De vil alltid analysere en situasjon før de eventuelt velger å gå inn i den (Dweck, 2008).

Personer med growth mindset ser på ulike situasjoner som en mulighet til utvikling. De tror at kvalitetene til mennesker kan utvikles gjennom innsats i ulike situasjoner. Samtidig så mener personer med growth mindset at menneskets potensiale er ukjent, at det ikke er mulig å si at hvem som kommer til å oppnå noe stort i fremtiden. Gjennom et slik tankesett vil motivasjonen være viktig fordi de vil se på enhver situasjon som læring. Man vil ta til seg lærdommen fra situasjonen man var i, forså å reflektere over hva som ble gjort før man prøver på nytt (Dweck, 2008).

### 5.4 Spillkonsept Sogndal Fotball

Det siste året har Sogndal Fotball utviklet et spillkonsept som er under stadig utvikling, men det er noen kjerneelement som går igjen. Dette er noe som Sogndal Fotball kaller for spillfaser. Dette er det fem stykker av: etablert angrep, etablert forsvar, gjenvinning, kontring og dødball (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015).

Ut i fra disse elementene og punktene har det og blitt utviklet et rollekravsdokument som går inn på hvilke krav spillerne i de ulike posisjonene må ha for å komme til Sogndal Fotball, skal ha for å spille fast og bør ha for å komme seg videre til et høyere nivå, også kalt nivå 1,2 og 3.

- *Nivå 1(må) – Nysignering (2-3mnd), hospitant, på vei inn, spiller i etableringsfasen.*
- *Nivå 2 (skal) – Nasjonalt nivå, ferdig etablert – på vei opp/ned, konsolideringsfasen.*
- *Nivå 3 (bør) – Internasjonalt nivå, på vei videre – nødvendig og ønska utvikling, grenseflytting (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015).*

Som utgangspunkt for disse rollekravene skal hver enkelt spiller som er involvert i Sogndal A-lag sette seg utviklingsmål, i samarbeid med trenerteamet. Målet med dette er at både spiller og klubb skal jakte utvikling. Kampprestasjon og oppdrag for landslag er med å måle resultatene av målene (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015).

*”Det er viktig å presisere er det er spilleren som har ansvaret for å definere å følge opp innhold og oppgaver knyttet til forventet måloppnåelse (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015).”*

## 6.0 Diskusjon

Sogndal Fotball har selv uttalt at de skal være en utviklingsarena for toppfotball og har utviklet mange fotballspillere som har markert seg i store klubber i inn- og utland, samt landslaget. Sogndal har en klar filosofi på at når spillerne er klare for større oppgaver skal ikke klubben stoppe dem (Husabø, 2013). Vi skal nå se på hva våre informanter har sagt om talent- og spillerutvikling og knytte det opp mot teorien som er presentert.

### 6.1 Talentbegrepet

Er et talent medfødt eller kan alle som trener systematisk over lengre tid nå langt? Noen mener at de kan se hvem som kommer til å bli blant de beste i sin idrett tidlig, mens andre mener at dette prosess som blir påvirket av mange ulike faktorer og at det er vanskelig å si om barn kommer til å prestere på høyt nivå i sin idrett i voksen alder. Treners ulike syn vil derfor være forskjellig fra trener til trener om hvem de ser på som talentfulle utøvere og mindre talentfulle utøvere (Ommundsen, 2011).

Gjennom våre intervjuer kommer det frem at definering av talentbegrepet er vanskelig. Både Toppspillerutvikler og Utviklingsansvarlig liker ikke begrepet talent. Dette fordi de føler det er misvisende og misforstått i fotballsammenheng. Toppspillerutvikler beskriver det slik: *”For det første så liker jeg ikke begrepet talent. Fordi det mistolkes så ofte i fotballen. Det jeg liker bedre er et treningstalent”*.

Begreper de bruker er treningstalent og toppspilleremne. Utviklingsansvarlig beskriver et toppspilleremne på denne måten: *”Hvis vi skal gi en spiller en slik merkelapp så handler det om hvordan spilleren mestrer det som ligger i systematisk utviklede egenskaper over tid”*. Felles for disse begrepene er antall timer som blir og har blitt lagt ned på treningsfeltet. Dette kan sees i sammenheng med 10 000-timerstilnærmingen som Ommundsen (2011) refererer til.

Hvordan systematisk trening over tid ligger til rette for gode prestasjoner på lengre sikt. 10 000 timerstilnærmingen kan også sees på i sammenheng med Ommundsens (2011) dynamiske talentbegrep.

Det er vanskelig å si hvem som blir best i tidlig alder, men alle skal i hvert fall ha en mulighet til å bli så god som mulig. Dette er Utviklingsansvarlig enig i, og mener man skal være forsiktig med å sette begrepet toppspilleremne på enkeltspillere. Det er så mye som kan påvirke utviklingen deres. I tillegg har han et bevisst forhold til at påvirkningen av arv og miljø ikke er å komme utenom. Uttalelsene til Utviklingsansvarlig kan kobles opp mot Gagne`s talentmodell (Ommundsen, 2011 og Williams, 2013).

Ved identifisering av talent ser Toppsspillerutvikler og Utviklingsansvarlig etter visse ferdigheter som kan være med på å beskrive begrepet. Ferdigheter de ser etter er blant annet hvordan de behandler ball, taktiske ting som hvordan de forstår spillet, og viljen spillerne selv legger i det å bli god.

Identifisering av talent blir ifølge Utviklingsansvarlig og Toppsspillerutvikler veldig subjektivt. Gjennom sitt syn og deres erfaringer innenfor fotballen har de sin subjektive oppfatning av hva som er et talent. Dette til tross for at de har tilnærmet like tanker om hva slags ferdigheter som trengs for å kalles et talent. Utviklingsansvarlig beskriver identifiseringsprosessen slik: *“Vi har ikke noe ekstremt system på det vi driver med, igjen så prater jeg om meg, også er det jo forskjellige folk som jobber med dette, og da er kanskje ikke den felles forståelsen der. Det er noe vi jobber med, at vi ser etter det samme”*. Uttalelsene kan sees i sammenheng med Christensen (2009) sin undersøkelse av hvordan ungdomstrenerne identifiserer talent. Samtidig så jobbes det med å skape en felles forståelse gjennom Sogndals spillkonsept og rollekrav, som skal være med på å klargjøre for hva som blir og er forventet av spillere som på sikt har som mål om å bli A-lagsspillere.

En annen faktor som kan være med på å identifisere talent er det Ommundsen (2011) og Williams (2013) definerer som relativ alderseffekt. Ofte i tidlig alder så vil fysiske egenskaper være fremtonende når man skal se på hvem som er gode og ikke. Man skal være forsiktig med å legge for mye vekt på fysiske egenskaper i tidlig alder ettersom dette er noe som jevnes ut over tid. Samtidig så er det ikke slik at prestasjonsnivået i tidlig alder nødvendigvis er med på å bestemme for de ferdighetene eller prestasjonene som kommer seinere. Gjennom forskning så har det blitt observert at spillere født tidlig på året er overrepresentert med tanke på spilletid, uttak på lag og i såkalte talentgrupper (Musch & Hay, 1999 – I Ommundsen, 2011). Dette fører til en favorisering av spillere født tidlig på året ettersom de blir gitt størst oppmerksomhet og oppfølging. Et slikt syn på identifisering kan sees i sammenheng med Ommundsens (2011) statiske talentbegrep, altså hvor god du er her og nå.

Faren med å drive en slik form for selektering er at spillere født seint på året blir nedprioritert med tanke på at de henger etter i forhold til fysisk utvikling. Dette kan igjen føre til at spillere med gode tekniske og taktiske ferdigheter ikke blir satset på (Ommundsen, 2011).

Gjennom våre intervju er Toppsspillerutvikler og Utviklingsansvarlig klare på at de fysiske ferdighetene ikke er noe de legger spesielt stor vekt på når de identifiserer spillere i ung alder. Dette bekrefter Toppsspillerutvikler ved å beskrive et ungt talent som ble hentet til klubben: *"Denne spilleren var inne på hospitering til Sogndal 2 så ofte spilleren hadde mulighet, samtidig var han med på ulike tiltak som klubben arrangerte. Han var en spiller med vanvittige fine ferdigheter med ball og orienteringsbiten, tok gode valg og han så det store bilde. Derfor syns jeg han var spennende. Han var ikke hurtig, han var ikke ferdig fysisk utviklet, fysisk så var han ikke i nærheten av de andre vi hadde i stallen. Men han hadde noe helt spesielt"*. Uttalelsen kan knyttes opp mot Ommundsens (2011) dynamiske talentbegrep i forhold til hvordan egenskaper utvikles over tid.

Samtidig så ser vi tendenser til hvordan relativ alderseffekt kan være med på å forklare hvilke spillere som slår igjennom i toppfotballen. Etter å ha sett igjennom spillertroppen til Sogndals A-lag ser vi at det er en overvekt av spillere som er født i løpet av første halvår. Av de 16 spillerne som etter vår mening fortsatt kan regnes som talenter (fra 23 år og nedover), var 13 av 16 spillere født i løpet av første halvår (Sogndal Fotball, 2015). Dette kan ha noe med tidligere treneres syn på fotballtalentet, som igjen kan kobles opp mot statisk talentbegrep (Ommundsen, 2011).

Sogndal Fotball er i samarbeid med Sogn og Fjordane fotballkrets ansvarlig for ulike tiltak som ENIVEST fotballskole og sonelag. Ser man på utvelgelses til slike tiltak så blir det informert om hvordan utvelgelses skal forekomme. Dette gjøres for å hindre utvelgelse som kun går på fysiske forutsetninger. Allikevel ser man en overvekt av spillere født tidlig på året. Dette gjelder spillere født i 2001, 2002 og 2003. Samtidig så gjøres det tiltak for spillere som er født seint på året. Noen av disse spillerne får mulighet til å spille med ett år yngre spillere. Et slikt tiltak legger til rette for spillere som ikke er kommet like langt fysisk som andre spillere som er født tidlig på året. På denne måten hindrer du selektering av spillere som er født seint på året, ettersom de får muligheten til å spille på et nivå som fysisk matcher deres forutsetninger (Ommundsen, 2011 og Upublisert, Sogn og Fjordane fotballkrets, 2015).

## 6.2 Spillerutvikling

### 6.2.1 Spillkonsept Sogndal Fotball

I løpet av sesongen så har Sogndal Fotball utarbeidet et spillkonsept. Dette spillkonseptet bygger på fem ulike faser av spillet som klubben ser på som essensielle i forhold til hvordan de ønsker å spille fotball på. Bakgrunnen for spillkonseptet er å skape en felles retning innad i klubben. Fordi alle lærings- og utviklingsprosesser starter gjerne med å ha et mål, en ide på hvor man ønsker å komme, og da er det viktig å ha et overordnet mål slik at man lettere kan samle trådene og skape en tydelig retning (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015). Selv om spillkonseptet bygger på et overordnet mål knytt opp til A-laget, er det fortsatt rom for utvikling av selve konseptet, men også individuell utvikling. For Sogndal Fotball handler det om å legge til rette for individuell utvikling gjennom en selvregulert læringsprosess (Bråten, 2005). Alle spillerne på Sogndals A-lag har utviklingsmål. Spillernes utviklingsmål utarbeides ut ifra rollekravlisten som igjen bygger på spillkonseptet. Alt henger sammen slik at spillerne skal få en rettesnor i forhold til hva som blir forventet av dem (Toppsspillerutvikler, 2015).

Spillkonseptet ser man igjen i forhold til hvordan treningene er lagt opp. Både med tanke på valg av øvelser og tematikk på treningene. Dette blir også bekreftet fra de to spillerne ettersom de begge har en forståelse for at treningene er lagt opp i forhold til spillkonseptet. Planleggingen av treningene henger sammen med forrige kamp, neste kamp og spillkonseptet. Ut ifra disse faktorene blir det planlagt en ukesyklus av treningene (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015). Treningsplanleggingen kan sees i sammenheng med Zimmermann (1998) sin modell for selvregulerende læringsfaser som viser hvordan den sykliske prosessen ved å planlegge, gjennomføre og reflektere er.

### 6.2.2 Videreutvikling av talentene på A-laget

På A-laget så jobbes det med å videreutvikle talentene på bakgrunn av hva spillerne har satt seg som utviklingsmål, hva som kreves av spillerne i ulike roller, og hvordan Sogndal Fotball ønsker å fremstå (Toppsspillerutvikler, 2015). I Sogndal Fotball legges det til rette for at spillerne skal drive sin egen utvikling gjennom selvregulert læring (Bråten, 2005 og Zimmermann, 1998). For at spillerne skal kunne drive selvregulert læring, må klubben ligge til rette for, og ikke minst kreve det. Det er også en prosess som må læres for spillerne. Dette medfører at alle spillerne på Sogndals A-lag skal til enhver tid ha utviklingsmål. Utviklingsmålene blir da et verktøy for spillerne, samtidig som det er en måte for klubben å stille krav til at det faktisk jobbes med disse prosessene på egenhånd (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015).



Selvregulert læring har vist gjennom forskning at det å ta eierskap til egen utvikling, er nøkkelen til for å ta steget ut på et internasjonalt nivå. For de eneste som kan ta 100 % eierskap til egen utvikling, er spillerne selv. Dette er en viktig egenskap for spillerne ettersom det alltid vil være en vekting mellom hensynet til laget, ulike lagdeler, og individuell utvikling (Toppsspillerutvikler, 2015).

Spillerne videreutvikles i forhold til hva slags rolle (posisjon) de har i laget. Ut ifra hva slags ferdigheter spillerne har, eventuelt ferdigheter de mangler, lager de utviklingsmål i samarbeid med blant annet Toppsspillerutvikler. Utviklingsmålene utarbeides ut ifra det Sogndal Fotball anser som viktige aspekter i lagspillet. Fysiske, taktiske, tekniske, sosiale, og mentale aspekter er med på å legge grunnlaget for utviklingsmålene til spillerne (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015). Gjennom våre intervju bekrefter spillerne at de har utviklingsmål, og at dette er noe som de jobber med hver dag på trening. Spillerne beskriver sine utviklingsmål slik:

*Spiller A: "Jeg har både delmål og langsiktige mål. Delmålene mine går ut på å terpe på touch og pasninger. Dette gjør jeg fordi jeg føler det er de mest gjellende ferdighetene for en spiller i min posisjon. Mitt langsiktige mål er at jeg skal bli stabilt god enten det er i Obos eller i Tippeligaen. Jeg skal i hvert fall bli så god at det skal være vanskelig å sette meg ut av laget".*

*Spiller B: "Jeg har et mål hvor jeg skal bli bedre med høyre fot. Dette jobber jeg med blant annet som pasninger, triksing, skudd fra kort hold. Etter hvert så bygger jeg på øvelsene mer som tiden går, og nå klarer jeg å plassere skudd fra lenger hold og pasninger fra lengre hold. Jeg tenker også på å bruke mer høyre fot i ulike øvelser".*

Som vi ser ut i fra delmålene til spillerne så handler dette om tekniske ferdigheter i forhold til det å håndtere ball. Tekniske ferdigheter er viktig med tanke på rollekravene i spillkonseptet. For at det skal være mulig å utfordre spillerne på tid og rom, er det viktig at de har et ferdighetsregister i bunn (Toppsspillerutvikler, 2015 og Upublisert, Sogndal Fotball, 2015).

Spillernes utviklingsmål bygges rundt en syklus på 6 måneder. Oppstart er inn mot sesong hvor spillerne får i oppgave om å lage seg utviklingsmål som de vil ha for sesongen. Underveis i sesongen blir det lagt opp til spillersamtaler hvor blant annet utviklingsmålene til spillerne blir diskutert. Sesongen avsluttes med at spillerne reflekterer over sin egen utvikling i forhold til hva de hadde satt seg som mål før sesongen startet (Toppsspillerutvikler, 2015). Disse funnene kan sees i sammenheng med hvordan Zimmermann (1998) beskriver selvregulert læring som en syklisk prosess.

Bråten (2005) ser blant annet på læringsmål som en forutsetning for effektiv selvregulering. Læringsmålene er med på å skape motivasjon i hverdagen med tanke på det å jobbe mot et bestemt mål.

Ved å sette seg utviklingsmål er dette med på å skape en *"forventning om læring og mestring basert på en slags tiltro til egen handlingskompetanse i spesifikke situasjoner"* (Bråten, 2005:167). Når man har læringsmål og tiltro til sin egen handlingskompetanse så viser dette at innsats nytter. Dette kan sees i sammenheng med 10 000 timerstilnærmingen Ommundsen (2011) referer til.

Det å jobbe med systematisk trening over tid, jobbe mot en bestemt målsetting henger naturlig nok sammen med indre motivasjon. Ifølge Bråten (2005) *"viser personer som er orientert mot læringsmål, et mestringsorientert motivasjonelt mønster, noe som innebærer at de er indre motivert for å søke utfordringer som fremmer læring, og beholder troen på at innsats nytter selv om de opplever vanskeligheter og motgang"* (Dweck 1999, Dweck og Leggett 1988 i Bråten, 2005:168). Denne uttalelsen kan sees i sammenheng med Dweck (2008) sin forskning på hvordan personer med growth mindset hele tiden er på utkikk etter utfordringer for å kunne øke sin kunnskap og ferdigheter innenfor fotballen.

### **6.2.3 Videreutvikling av talentene i utviklingsavdeling**

I utviklingsavdelingen så handler det om å klargjøre spillerne til neste nivå i forhold til hva som kreves for å bli toppspiller. Gjennom ulike tiltak på sone og kretslag blir spillerne kartlagt. Frem til i dag, så har spillerne blitt kartlagt ut ifra hva trenerne selv vektlegger som gode ferdigheter, og deres forståelse av spillet. Dette kan sees i sammenheng med Christensen (2009) undersøkelse om hva ulike trenere vektlegger i identifiseringsprosessen. Utfordringen med å videreutvikle disse talentene er ifølge Utviklingsansvarlig det at det ikke har vært noen klare tanker på A-lagsnivå. Det har aldri blitt satt i system i forhold til hva som forventes av spillere som har ambisjoner om å spille for Sogndal. Dette er klubben i fred med å finne frem til nå, i forhold til hva som kreves og forventes av spillere i ulike roller (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015). Dette er et kjempesteg i riktig retning ifølge Utviklingsansvarlig. Han ser derfor på det som veldig positivt at klubben nå har fått på plass et dokument som gjør at trenerne har noe å forholde seg til. Spillere og trenere på ulike tiltak kan nå forholde seg til de kravene som a-laget har satt til hver enkelt posisjon. Dette er et steg i riktig retning for å kunne få en avklaring på hvor klubben er og hvor klubben vil. Når man har fått det på plass på A-laget kan man begynne å jobbe strukturert og systematisk med talentene i forhold til å klargjøre de for hva som muligens venter ved en senere anledning (Utviklingsansvarlig, 2015).

## 6.2.4 Samarbeid A-lag og utviklingsavdeling

Ønsket fra Sogndal Fotball er å videreføre rollekrav og utviklingsmål ned til utviklingsavdelingen, slik at det skapes en rød tråd i klubben. For at dette skal være mulig er det viktig at spillkonseptet ikke er styrt av detaljer, men av prinsipp. Det handler om å ha både tekniske og taktiske basisferdigheter som er gode nok til at man kan jobbe med å utvikle disse på et høyere nivå (Toppsspillerutvikler og Utviklingsansvarlig, 2015).

Grinde (2015) beskriver situasjonen slik: *"Pr dags dato, er det slik som jeg ser det en mangelvare på disse basisferdighetene. Derfor kan man ikke gå inn å pushe så hardt på spillerne, og der har vi masse og gå på som klubb, så jeg er utelukkende positiv til at det blir brakt nedover i klubben"* (Grinde, 2015). Det handler om å skape en forventningsavklaring i forhold til hva som kreves på A-laget. At spillerne har et handlingsregister i bunn er avgjørende for å kunne utvikle disse ferdighetene på et høyere nivå. Derfor jobbes det med et spillkonsept, derfor utvikles det rollekrav, og derfor jobber spillerne med utviklingsmål, så gjelder det å begynne å filtrere dette nedover til ulike avdelinger i klubben. Dette er ting som kan starte allerede på akademivå. Begreper som å verne om ballen, retningsbestemt mottak, skape 2 mot 1 situasjoner er ting som går igjen i spillkonseptet til klubben (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015).

Utviklingsansvarlig er tydelig på at samarbeidet mellom A-laget og utviklingsavdelingen ikke har vært god nok. Det handler om at det ikke har vært et klart mål fra toppen om hva vi ønsker i klubben. For vi ønsker jo å utvikle spillere som skal være gode nok for A-laget. Det siste året har klubben nærmet seg noe som er fornuftig i forhold til det å drive spillerutvikling. Gjennom spillkonseptet blir det lagt rammer for hva som kreves av spillere som har ønske om å spille for A-laget. Dette er viktig å få på plass, fordi på breddeavdelingen så er det fortsatt litt opp til hver enkelt trener hvordan de jobber med sine spillere, og det er synd fordi det er så mye kompetanse hos trenerne på ulike nivå, men det handler om å samle sammen de ulike trådene til en stor felles rød tråd (Utviklingsansvarlig, 2015).

Et annet aspekt som er viktig innenfor enhver læringsprosess er det mentale. Det å kunne bygge sterke nok spillere til å klare å håndtere læringsprosessen er noe Sogndal Fotball anser som viktig. Dette starter allerede på akademiet i form av å oppfordre spillerne på å oppsøke utfordringer. Utfordre spillerne til å ta på seg utfordringer som de kanskje ikke er klare for. Gi spillerne en forståelse for at utfordringer er en del av hverdagen og at det er ok å bli utfordret (Dweck, 2008).

Dette kreves av spillerne hvis de ønsker å ta eierforhold til egen utvikling på et internasjonalt nivå. Da må du søke utfordringer til enhver tid. Du må komme deg utenfor komfortsonen din. Derfor er det viktig at vi legger til rette for et miljø som gjør spillerne oppmerksomme på dette, hvis ikke så utvikler vi egentlig bare spillere som vil falle igjennom når motbakken blir tøff nok (Dweck, 2008 og Norges Fotballforbund, 2011).

Dette er verken vi som klubb eller spillerne tjent med. Grinde (2015) beskriver den mentale prosessen slik: *"Skal du forbli god og forbli blant de beste, så krever det at du pusher dine egne grenser hver dag. Da må du tørre å utfordre deg selv og systemet, du må ligge på grensen. Og hvis du ramler sammen hver gang det blir stilt krav til deg, har du en utfordring"*

Uttalelsen til Grinde kan kobles opp mot Dweck (2008) sin forskning på ulike typer mindset. Hvordan personer med growth mindset ser på enhver situasjon som en mulighet til å lære og utvikle seg selv. Man ser tydeligere tendenser på at de som har et growth mindset er de som lykkes, med den enkle forklaringen at de tør å ta utfordringer (Dweck, 2008). Det er disse spillerne Sogndal Fotball ønsker. Spillere som hele tiden er på jakt etter noe større, og som går på feltet for å bli bedre (Toppsspillerutvikler, 2015).

*"Komfortsonen er toppidrettens største fiende. Toppspillernes jobb er å være på kanten av utmattelse, mentalt og fysisk"* (Norges Fotballforbund, 2011:291). Uttalelsen kommer fra Arsene Wenger, og bygger bare oppunder det Grinde (2015) sier om å utfordre spillerne. For det koster å bli toppspiller. Både fysisk og mentalt, og blir ikke spillerne utfordret nok så vil de få en forståelse av at det å komme til toppen er en komfortabel reise. Toppsspillerutvikler forklarer hvordan det jobbes med å pushe spillerne: *"Som jeg sier til en av spillerne. 70% av tiden skal du ønske deg vekk fra klubben. Så mye skal vi pushe deg, for det er tøft å være her. Det å komme til Sogndal for å bli toppspiller, det er et reint skjært hælvet"*. Uttalelsen er sagt på en slik måte at spilleren ikke skal ønske seg vekk på grunn av mistrivsel, men han skal ønske seg vekk fordi at han ønsker å bli bedre, ønsker å utvikle seg selv for å bli så god som mulig. Tematikken i forhold til det å gi spillerne utfordringer blir også tatt opp hos Norges Fotballforbund (2011), med tanke på å utfordre spillerne til enhver tid slik at de har noe å strekke seg etter. Så er det selvsagt viktig i en slik prosess å ikke pushe spillerne slik at de ikke opplever mestring, men ligge til rette for at de kan oppleve mestring samtidig som de blir oppfordret til å søke utfordringer.

## 6.2.5 utfordringer

Ved å legge til rette for selvregulert læring medfører dette også noen utfordringer. utfordringer i forhold til å drive med individuelle utviklingsmål i et fellesskap. Bråten (2005) referer til Jackson mfl (2000) som beskriver to ulike perspektiv på selvregulering. Individualistisk selvregulering skiller individet fra den sosiale konteksten det er i. Dette medfører at individet jobber med sine utviklingsmål i isolasjon og uten hensyn til fellesskapet overordnet mål. Kollektivistisk perspektiv medfører at selvreguleringen inngår i komplekse sosiale nettverk. I slike sosiale sammenhenger er mennesker avhengig av hverandre og de jobber ofte sammen for å nå fellesskapets mål. utfordringene til Sogndal Fotball er å få alle spillerne til å dra i samme retning. Det er avgjørende for å få til et godt fellesskap at spillerne sine individuelle utviklingsmål bidrar til at fellesskapet overordnede mål oppnås. Dette legger Sogndal Fotball til rette for gjennom spillkonseptet. Her blir utviklingsmålene til spillerne utarbeidet i forhold til hva som kreves i spillkonseptet (Upublisert, Sogndal Fotball, 2015).

Sogndal Fotball ønsker videre å implementere spillkonseptet nedover i klubben. Det som er utfordringene til klubben er å nå ut til alle de ulike lagene innad og klargjøre de på hvordan det drives på toppnivå. Samtidig så er det utfordringer knytt til dette å jobbe med utviklingsmål og stille krav til spillere i tidlig alder. utfordringene blir å klare å strekke kravene passelig langt slik at spillerne føler mestring samtidig som de blir utfordret. Dette fordi at spillerne skal kunne strekke seg enda litt lengre. Hvis trenerne klarer å gjennomføre dette er det viktig å gi spillerne feedback selv om de muligens ikke klarte å gjennomføre oppgaven som blir gitt. Denne feedbacken er med på å gi de spillerne som tar en utfordring en følelse av at det nytter å gjøre et forsøk. Spillere som treneren ser at søker utfordringer kan kobles opp mot Dweck (2008) sin forskning på growth mindset.

## 7.0 Konklusjon

Målet med denne oppgaven var å se på hvordan Sogndal Fotball driver sin talent- og spillerutvikling. Gjennom våre intervju med Toppspillerutvikler og Utviklingsansvarlig kan det sies at året 2015 har vært starten på noe bra for Sogndal Fotball. I 2015 har klubben utarbeidet et spillkonsept som danner rammene for hvordan klubben ønsker å fremstå på toppnivå. Sogndal Fotball ønsker å være en utviklingsarena for toppfotball. I spillkonseptet til klubben blir det lagt til rette for individuell utvikling og påvirkning. Dette gjør de ved å legge til rette for selvregulert læring. For å kunne legge til rette for dette så er det viktig at Sogndal Fotball setter seg mål som en kan jobbe ut i fra. Som klubb har man begynt å få systematisert hva en ønsker på A-laget, både når det gjelder spillestil og hva som kreves av spillerne. Så er det slik i en toppklubb at det som oftest starter på toppen.

Det videre målet for klubben er at spillkonseptet skal bli implementert nedover i ungdomsavdelingen slik at alle lagene kan jobbe mot et felles mål. For å få til dette er det viktig at A-laget deler kunnskapen sin og er tydelige i formidlingen av hva de forventer at spillerne skal kunne for å bli vurdert gode nok. Derfor er det viktig at klubben lager gode dokument som gjør at trenere på aldersbestemtnivå har noe å jobbe ut i fra, slik at nye talenter igjen kan komme fra egen klubb. Veien videre for Sogndal Fotball som Tippeligaklubb blir å videreutvikle det de allerede har starte på for spillkonseptet er i stadig utvikling og det vil alltid være noe som kan forbedres.

## 8.0 Litteraturliste:

### 8.1 Referanseliste

Bråten, I (red.) (2005). Læring i sosialt, kognitivt og sosialt-kognitivt perspektiv. Oslo. Cappelen Forlag.

Christiansen, Mette Krogh. 2009 "An Eye for talent": Talent Identification and the "Practical Sense" of Top-Level Soccer Coaches. *Sociology of Sport Journal*, 26, 365-382

Dreier, S., Morisbak, A., Skarsfjord, T. (2009). Fotballferdigheten. Oslo: Akilles

Dweck, C. (2008) Mindset-The new psychology of success. Ballantine Books Trade Paperback Edition

Husabø, E. (2013) Supporterserien 2013: Sogndal. Falck Forlag

Johannessen, B., Tufte, P.A., Kristoffersen, L. (2006) Introduksjon til samfunnsvitenskapelig metode. Oslo: Abstrakt forlag AS

Kjeldstadli, K. (1999) Fortida er ikke hva den en gang var – En innføring i historiefaget Oslo: Universitetsforlaget AS

Krumsvik, R.J. (2013) Innføring i forskningsdesign og kvalitativ metode. Bergen: Fagbokforlaget

Kvale, S., Brinkmann, S. (2009) Det kvalitative forskningsintervju. 2. Utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Norges Fotballforbund (NFF) (2011) Flest mulig, lengst mulig, best mulig. Oslo: Akilles.

Nilssen, V. (2012) Analyse i kvalitative studier – Den skrivende forskeren. Oslo: Universitetsforlaget

Ommundsen, Y. (2011) i Hanstad, D.V (Red). Breivik, G., Sisjord, M.K., Skaset, H.B. (2011) Norsk idrett – indre spenning og ytre press. Oslo: Akilles

Sogndal Fotball (2015)Spillkonsept, upublisert

Sogn og Fjordane Fotballkrets (2015) Spelarnominering til Eninvest Fotballskule, upublisert

Tjora, A. (2012) Kvalitative forskningsmetoder i praksis. 2utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag AS

Williams, W. (2013) Science and soccer – developing elite performers. Third edition. New York: Routledge

Zimmermann, B.J, Schunk, D.H. (1998) Self-regulated Learning. *From Teaching to self-reflective practice*. The Guilford Press. New York



### **7.3 Nettsider**

Norges Fotballforbund, (2009) Spillerutvikling i et helhetlig perspektiv:

[http://www.fotball.no/Documents/PDF/2009/Spillerutvikling/Spillerutvikling\\_i\\_et\\_helhetlig\\_perspektiv.pdf](http://www.fotball.no/Documents/PDF/2009/Spillerutvikling/Spillerutvikling_i_et_helhetlig_perspektiv.pdf)

(Tilgjengelig fra 2009, lest 01.12.2015)

Norges Fotballforbund, (2012-2015) Handlingsplan:

[http://www.fotball.no/Documents/PDF/2012/NFF/Handlingsplan2012-2015\\_WEB\\_enkel.pdf](http://www.fotball.no/Documents/PDF/2012/NFF/Handlingsplan2012-2015_WEB_enkel.pdf)

(Tilgjengelig fra 2012, lest 01.12.2015)

Sogndal Fotball, (2015) Førstelagets spelarar:

<http://www.sogndalfotball.no/team1players>

(Tilgjengelig fra 2015, lest 15.12.2015)

### **7.4 Muntlig kilde**

- Ole Erik Grinde, mentaltrener for Sogndal Fotball.

### **7.5 Intervju gjennomføringer**

- Toppspillerutvikler – Intervju gjennomført: 05.10.2015
- Utviklingsansvarlig – Intervju gjennomført: 08.10.2015
- Spiller A – Intervju gjennomført: 12.10.2015
- Spiller B – Intervju gjennomført: 13.10.2015





## 8.3 Intervjuguide 1

## Vedlegg 3

### Hvordan drives talent og spillerutviklingen i Sogndal fotball?

#### Informasjon:

- Forteller om bakgrunnen for prosjektet og hva vi ønsker å oppnå
- Informanten forteller om seg selv og sin rolle i klubben: bakgrunn, tidligere erfaringer/klubber

#### Talentbegrepet:

- Hva er et talent slik som du ser det?
- Hvordan identifiseres talentene?  
Hvordan jobbes det med å videreutvikle talentet som er i A-lagsstallen?

#### Spillsystem og rollekrav:

- Hvordan ser spillsystemet til Sogndal Fotball ut?
- Hvordan arbeides det med spillsystemet i den daglige treningen?
- Hva er det som kreves av en spiller i dette spillsystemet?
- Hvordan vurderes en spiller som god nok?
- Hva ser Sogndal Fotball etter ved kjøp av et ungt talent?
- Hvordan jobbes det med å forbedre spillerne i de ulike rollene i den daglige treningen?

#### Spillerutvikling:

- Hvordan er samarbeidet mellom U-avdeling og A-laget?
- Hvor mange spillere er det ønskelig å ha fra egen klubb i A-laget?
- Hvordan jobbes det i U-avdelingen for å oppnå dette?
- Hvordan jobbes det med utviklingsmål til hver enkelt spiller?
- Hvordan vet spillerne hva som kreves i sin rolle?
- Hvordan ser du på utlån av talentene i Sogndal Fotball for å utvikle dem?

#### Veien videre:

- Hvordan kan Sogndal Fotball utvikle seg videre?
- Ser du noen særskilte utfordringer?

#### Avslutning

- Da er det siste spørsmålet stilt. Er det noe mer du vil tilføye?
- Takk for ditt bidrag.

## 8.4 Intervjuguide 2

## Vedlegg 4

### Hvordan drives talent og spillerutviklingen i Sogndal fotball?

#### Informasjon:

- Forteller om bakgrunnen for prosjektet og hva vi ønsker å oppnå
- Informanten forteller om seg selv og sin rolle i klubben: bakgrunn, tidligere erfaringer/klubber

#### Talentbegrepet:

- Hva mener du er et talent?
- Hva ser Sogndal Fotball ved uttak ved sonelag?
- Hvordan identifiseres talentene?
- Hvordan jobbes det med å videreutvikle talentene i sonegruppa?

#### Spillerutvikling:

- Hvordan ville du beskrevet spillerutvikling i din klubb?
- Hvordan er samarbeidet mellom U-avdeling og A-laget?
- Hvor mange spillere er det ønskelig å ha fra egen klubb i A-laget?
- Hvordan jobbes det i U-avdelingen for å oppnå dette?
- Jobbes det med utviklingsmål til hver enkelt spiller?
- Jobbes det med roller i utviklingsavdelingen?

#### Samarbeid

- Hvordan er samarbeidet med andre klubber/krets?
- Sonelag, kretslag?

#### Veien videre:

- Hvordan kan Sogndal Fotball utvikle seg videre?
- Ser du noen særskilte utfordringer?

#### Avslutning:

- Det siste spørsmålet er nå stilt, er det noe mer du vil tilføye?
- Takk for ditt bidrag

### Hvordan drives talent og spillerutviklingen i Sogndal fotball?

#### Informasjon:

- Forteller om bakgrunnen for prosjektet og hva vi ønsker å oppnå
- Informanten forteller om seg selv: bakgrunn, tidligere erfaringer/klubber

#### Talentbegrepet:

- Hva er et talent slik som du ser det?

#### Spillsystem og rollekrav:

- Hvordan ser spillsystemet til Sogndal Fotball ut?
- Hvordan arbeides det med spillsystemet i den daglige treningen?
- Hva er det som kreves av en spiller i dette spillsystemet?
- Hvordan jobbes det med å forbedre spillerne i de ulike rollene i den daglige treningen?

#### Utviklingsmål:

- Beskriv dine utviklingsmål
- Hvordan jobber du med dine utviklingsmål?
- Hva kreves i din rolle?
- Hvor ofte har du kontakt med dine trenere om din egen utvikling?
- Hvordan ser du på et eventuelt utlån for å utvikle talentene i Sogndal Fotball?

#### Avslutning:

- Det siste spørsmålet er nå stilt, er det noe mer du vil tilføye?
- Takk for ditt bidrag.



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

## Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES

### Kvittering NSD

### Vedlegg 6

Joar Fossøy  
Institutt for idrett Høgskulen i Sogn og Fjordane  
Pb 133  
6856 SOGNDAL

Vår dato: 09.11.2015

Vår ref: 44971 / 3 / MSS

Deres dato:

Deres ref:

### TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 02.10.2015. Meldingen gjelder prosjektet:

44971	<i>Hvordan drives talent/spillerutvikling i Sogndal Fotball</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Høgskulen i Sogn og Fjordane, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Joar Fossøy</i>
<i>Student</i>	<i>Morten Olsen</i>

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 16.12.2015, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

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

*Avdelingskontorer / District Offices:*

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

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

*TROMSØ:* NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. [nsdmaa@sv.uit.no](mailto:nsdmaa@sv.uit.no)