

Tom Albertsen

Kunsten å coache

En sosiologisk studie av trenerens virksomhet i en tippeligaklubb

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Seksjon for coaching og psykologi
Norges idrettshøgskole, 2012

Forord

Endelig er jeg ferdig med en intens læringsprosess. Det har vært en lang og utfordrende reise med bratte motbakker og tøffe tak. ”Ta i litt ekstra da” har blitt hengende som en mantra i de stunder jeg har mistet blikket av toppen. Som alle andre reiser sitter jeg igjen med følelsen av at det var veien som var målet.

En spesiell takk fortjener min hovedveileder Lars Tore Ronglan som i en travel hverdag har tatt seg tid til å dytte oppgaven i riktig retning. Du har vært til uvurderlig hjelp og uten dine presise tilbakemeldinger ville jeg antageligvis aldri nådd frem. Takk til min studiekompis Christian Magelssen som har fungert som sparringspartner og som alltid har støttet opp og gitt meg tro på at dette kommer til å gå bra.

Så til praksisfeltet: Uten tilgang til dette ville ikke oppgaven vært mulig å få til. Dere har lagt alt til rette i form av fri tilgang og tilpasset arbeidstid. Jeg kommer til å være evig takknemlig for denne muligheten og ikke minst den læringen dere har gitt meg.

Til slutt vil jeg gi noen ord til min forlovede, Tine. Tusen takk for din tålmodighet, støtte og fantastiske godhet. Hver gang jeg har kommet hjem har du lagt alt til rette for at jeg skulle få overskudd og tid til å fullføre denne studien. Nå skal vi endelig få mer tid til hverandre. Gleder meg!

Oslo, oktober 2012.

Tom Albertsen

Sammendrag

I denne masteroppgaven har blikket vært rettet på en sosiologisk forståelse av trenerens virksomhet, der handling og samhandling innenfor den sosiale strukturen i en tippeligaklubb har blitt satt under lupen. Coachingprosessen inneholder et mangfold av innbakte dilemmaer som treneren må ta stilling til i jakten på å utvikle spillerne og lagets prestasjonsevne (Ronglan, 2009). Konkurransen vs samarbeid, håndfast styring vs fleksibel tilpasning og trenermakt vs spillermakt er tre eksempler på dilemmaer som særlig har blitt belyst i denne studien. Dataen som presenteres er et resultat av lang tids feltarbeid, hvor jeg har blitt gitt muligheten til å studere trenerens virksomhet på nært hold. Autoetnografi som metode har i den forbindelse blitt brukt for å skape et helhetlig bilde av coachingprosessen. Jones, Cushion, Potrac og Ronglan (2011) sitt forskningsarbeid har fungert som teoretisk rammeverk i et forsøk på å gi substans og mening til empirien som presenteres. Til slutt i studiet konkluderes det med at en hensiktsmessig håndtering av diverse dilemmaer kan ha betydning for spillernes og lagets prestasjonsevne.

Innhold

Forord	3
Sammendrag	4
1.0 Innledning	7
1.1 Oppgavens oppbygning.....	9
2.0 Teori	10
2.1 Idrettscoaching som begrep.....	10
2.2 Kontekstens egenart – toppfotballen.....	11
2.3 Spillerne og lagets prestasjonsevne.....	12
2.4 Sosial praksis	13
2.5 Trenerens dilemmaer	14
2.5.1 Konkurransen vs samarbeid	15
2.5.2 Håndfast styring vs fleksibel tilpasning	17
2.5.3 Trenermakt vs spillermakt.....	18
3.0 Metode	20
3.1 Den hermeneutiske tilnærming.....	20
3.2 Kvalitativ metode	22
3.3 Å forske i egen kultur.....	22
3.4 Mine egne opplevelser og erfaringer som data	24
3.5 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet.....	28
3.6 Etske betraktninger	29
4.0 Resultat og diskusjon	31
4.1 Konkurransen vs samarbeid	31
4.1.1 Keeperen	31
4.2 Håndfast styring vs fleksibel tilpasning.....	36
4.2.1 Respekt.....	36
4.3 Trenermakt vs spillermakt	41
4.3.1 Nr 10	41
5.0 Generell diskusjon	48
5.1 ”Det manglende bindeledd”	48

5.2 Sosial praksis sett gjennom ”den liggende timeglassmodell”	53
5.3 Styrker og begrensninger ved studien	55
6.0 Konklusjon	57
Referanser.....	58
Figuroversikt.....	63

1.0 Innledning

Denne oppgaven vil handle om coaching i toppfotballen¹. Coaching i form av et trenerskap som tar for seg trenerens helhetlige virksomhet. Mange vil vel lure på hva dette egentlig innebærer? Slik jeg ser det handler det om trenerens evne til å håndtere og mestre den usikkerheten som utspiller seg gjennom hverdagslige dilemmaer.

Trenervirket er uforutsigbart og situasjoner oppstår som en naturlig del av den daglige driften. Skader på sentrale spillere, spillere som ikke får spille, resultater som uteblir, trening - og kampstrategier som slår feil eller spillere som ikke følger kampplan, kan være eksempler på slike dilemmaer. Det er et mangfold av forhold som treneren må ta hensyn til og være seg bevisst om. Ønsket vil antagelig alltid ligge på å være i forkant av alle situasjoner som oppstår. Å kunne forutse alt som kommer til å skje er selvfølgelig en umulighet. Men man kan være godt forberedt og ha en løsningsorientert innstilling til det som hender. For dette kreves et klart hode, skarpe øyne og en spiss velformulerende tunge, tre aspekter som trengs i formidlingen av den løsningen som virker mest hensiktsmessig i det gitte øyeblikk. Det handler om å skape tro og tillit til det som gjøres. Responsen av trenerens valg viser at han ikke står alene. Det er en kontinuerlig dynamikk som virker i forhold til alle som er involvert – trenere, spillere og klubben. Ronglan (2008) sier det slik ”Coaching er i sin essens en sosial praksis som skapes gjennom interaksjonen mellom trenere, utøvere og klubbmiljøet – derfor må coaching betraktes som et komplekst sosialt møte” (s 165).

Den sosiologiske dimensjonen av trenerens virksomhet er et spennende område som har vokst frem innenfor idrettscoachingen (Jones et al., 2011). Det å forstå kompleksiteten av det som skjer på det mellommenneskelige plan, kan være nøkkelen til å presentere og gjenskape toppprestasjoner. Pedagogiske egenskaper i kombinasjon med å forstå kultur, kommunikasjon, makt og dynamikk kan være kvaliteter til hjelp for treneren i de fleste situasjoner. Utfordringen ligger i å se løsninger og time inn de gode og effektfulle avgjørelsene. I en trener – spiller relasjon er det viktig for treneren å kunne se sammenhenger og hvordan disse påvirker hverandre. En endring på ett område kan

¹ Oppgaven tar utgangspunkt i, og er fokusert på fotball. Toppfotballen henviser til aktivitet i de tre øverste divisjonene for menn og de to øverste divisjonene for kvinner, samt landslagsaktivitet. I min oppgave har jeg kun fokusert på et av lagene fra Tippeligaen.

komme til uttrykk som endring andre steder. Et slikt syn inviterer treneren til å rette blikket for helheter. Med andre ord trenerens evne til å se hvordan den enkelte spiller og laget som helhet henger sammen og fungerer som et kollektiv.

Min interesse for det sosiologiske i idrettscoachingen har vokst frem som følge av to ting. For det første som en konsekvens av den litteraturen jeg har gjort meg kjent med på området, som igjen har åpnet opp for flere nye spennende perspektiver på trenerens virksomhet. For det andre gjennom en bred arbeidserfaring i ulike sosiale kontekster der det har vist seg at det å fungere sosialt kan være et av suksesskriteriene for å lykkes.

Den sosiale kompetansen kan i mange sammenhenger bli sett på som underforstått. En merkelapp som *sunn fornuft* er ikke uvanlig å sette på forhold som vanskelig lar seg forklare. Derfor er det interessant å kunne se hvordan sosiale mekanismer virker på trener- og spilleratferden. De er begge en del av lagets struktur og formes av hverandre. At den sosiale dimensjonen i noen øyeblikk kan være skapende der den i det neste kan være nedbrytende, ligger i dynamikkens natur.

Å øke bevisstheten og forståelsen av de sosiale mekanismene i en coachingsammenheng kan bidra til å åpne nye dører i hvordan man utøver sitt trenervirke. Trenerrollen har lange tradisjoner der det finnes god kunnskap omhandlende de tekniske, taktiske, fysiske og psykiske dimensjoner (Morisbak, 2002). Kan da et sosiologisk blikk på trenerens daglige virksomhet være ”det manglende bindeledd” (”the missing link”) i den tradisjonelle coaching forståelsen?

For å finne svar på et slikt spørsmål vil jeg ta et dypdykk inn i en tippeligaklubb i søken etter sosiale mekanismer som utspiller seg i trener – spiller relasjonen. Trenerens kompetanse om mennesket og toppfotballens egenart må ses i en sammenheng. Om jeg klarer å identifisere disse to dimensjonene vil jeg antageligvis også kunne komme nærmere et svar om *kunsten å coache*.

Med utgangspunkt i de overnevnte betraktninger blir problemstillingen til oppgaven følgende;

Hvordan kan trenerens håndtering av innbakte dilemmaer i toppfotballen ha betydning for spillernes og lagets prestasjonsevne?

Dilemmaer som særlig skal drøftes er:

- *konkurranse vs samarbeid*
- *håndfast styring vs fleksibel tilpasning*
- *trenermakt vs spillermakt*

1.1 Oppgavens oppbygning

I kapittel 2 presenteres teori. Målsetningen med denne delen vil være å sette et teoretisk rammeverk for oppgaven.

I kapittel 3 tar jeg for meg metoden. Her redegjør jeg for en kontekstuell og praksisnær tilnærming til prosjektet. Studiet er inspirert av en hermeneutisk tenkning, der forståelsen formes gjennom en kombinasjon av personlig erfaring, teoretiske begreper og empiri. I denne delen vil jeg forsøke å legge grunnlaget for å kunne bevege meg fra del til helhet og omvendt.

Kapittel 4 er en resultat - og diskusjonsdel. Den vil bestå av historier som vil billedliggjøre sosiologiske dilemmaer som utspiller seg i feltet. Etter hver historie vil jeg komme med en diskusjon av det aktuelle dilemmaet.

I kapittel 5 kommer jeg med en generell diskusjon. Samlet er ambisjonen å gi en overordnet vurdering av trenerens håndtering av dilemmaer og gi perspektiver på hva som skal til for å utvikle en bedret prestasjonsevne. Til slutt i kapitlet sier jeg litt om styrker og svakheter ved denne studien.

I kapittel 6 kommer en kort konklusjon av studien.

2.0 Teori

Teorien har som formål å legge grunnlaget for oppgavens diskusjonsdel. Innledningsvis handler det om å bli kjent med de begreper og uttrykk jeg mener kan gi de beste og mest presise beskrivelser på det som danner utgangspunktet for oppgaven; trenerens håndtering av ulike dilemmaer.

Idrettscoaching er det jeg setter mine sosiologiske briller på. Jeg velger å bruke begrepet trener i oppgaven fordi jeg anser det som mest relevant når jeg gjennomfører mine observasjoner av treneren. Noen ganger kommer jeg dog til å bruke begrepene coaching, coach og trener om hverandre. Hvilken betydning jeg legger i begrepene blir kort redegjort nedenfor.

For å kunne gripe fatt i hva som er hensiktsmessig håndtering av et dilemma, er det viktig at jeg skaper forståelse for den konteksten handlingene virker innenfor. Derfor blir det naturlig å skrive om kontekstens egenart – toppfotballen, lagets og spillernes prestasjonsevne og sosial praksis som en sammenfatning av hvordan alt dette virker inn på hverandre.

Til slutt i kapittelet kommer jeg med en utredning av de tre dilemmaene jeg velger å fokusere på; konkurranse vs samarbeid, prinsipiell styring vs fleksibel tilpasning, trenermakt vs spillermakt.

2.1 Idrettscoaching som begrep

Siden oppgaven tar utgangspunkt i trenervirket fra en trippeligaklubb, vil det være riktig å gå dypere inn i termen idrettscoaching. I den engelske idrettslitteraturen kalles dette for ”*sport coaching*”. Perspektivet redegjør for alt treneren gjør. Treneren skal ha en sportsspesifikk kompetanse hvor hensikten er å stimulere utøveren til og mestre ferdighet og gjennom den skape gode prestasjoner (Ronglan, 2011). Robin L. Jones (2006) sammenligner trenerrollen med lærerrollen. I sin beskrivelse av forholdet mellom coaching og undervisning, går det frem at treneren coacher slik læreren underviser. De bør være dyktige pedagoger som kan stimulere læring i faget. Ifølge Kjørmo (1994) er en treners hovedoppgave å tilrettelegge for idrettsutøvers fysiske og psykososiale utvikling. Webster (1975) karakteriserer coaching med instruksjon og

rettledning. Hvor Enoksen (1998) betrakter en coach som en vanlig trener der løsning av oppgaver i forbindelse med trening og konkurranse står i sentrum. Han definerer coaching ut i fra et idrettslig helhetsperspektiv, som gir en idrettslige forståelsen av begrepet. ”Coaching kan defineres som trenerens evne til å planlegge, å formidle, styre og lede trenings- og konkurranse virksomhet i riktig retning” (Enoksen, s. 14. 1998).

Som vi ser kan begrepet fremstilles på flere forskjellige måter og ha ulik betydning ut i fra hvilken kontekst det settes i. I nyere skandinavisk coachinglitteratur blir det brukt som et smalt begrep, hvor det i internasjonal idrettslitteratur henviser til den helhetlige virksomheten treneren bedriver (Ronglan, 2011).

Siden sport coaching i min oppgave blir satt inn i en sosial praksis som skapes gjennom interaksjon mellom trener, utøver og den aktuelle konteksten (Jones et al., 2004), vil begrepet coaching vise til trenerskap i vid forstand. Det handler om trenerens helhetlige virksomhet; ledelse, organisering, tilrettelegging, kommunikasjon, veiledning, instruksjon osv. Idrettscoaching strekker seg i den forbindelse over all den veiledning og kommunikasjon som foregår mellom treneren og de aktuelle aktørene.

2.2 Kontekstens egenart – toppfotballen

Mennesket befinner seg alltid i en kontekst. Den blir aldri helt lik og er unik for den situasjon som oppstår. Det er to forhold som er med på å definere en toppfotballklubs sosiokulturelle kontekst. For det første den overordnede toppfotballkulturen og for det andre de individer som virker innad i denne kulturen med sine bidrag (Ronglan, 2000).

I den overordnede toppfotballkonteksten er det kodene om toppidrettens rasjonalitet – Citius, Altius, Fortius – som dominerer og blir stående som symbolet på det evige jaget etter prestasjonsforbedringer. De individuelle kodene influeres av dette samtidig som den enkelte aktør prøver å leve ut sine personlige mål, intensjoner og hensikter (Ronglan, 2000).

Det vil alltid handle om å vinne fotballkamper. I Tippeligaen deles det kun ut gull, sølv og bronse. Viljen til å vinne medaljer kan beskrives som sult etter å krysse oppover i hierarkiet (Marx i Birkeland, 1992). Det handler om å utvikle sin prestasjonskapasitet og alltid strekke seg etter toppen. Et slikt ønske er ikke et resultat av klubbens, trenerens

eller spillerens personlige ideer, den uttrykker noe av kjernen i toppfotballen og toppidretten generelt (Goksøy, 1998).

Som følge av en slik prestasjonsmåling produseres en indre rasjonalitet – en egendynamikk som igjen blir premissetter for kontekstens egenart. Den sosiologiske coachinglitteraturen som tar utgangspunkt i en slik tanke, legger stor vekt på at det er en avgjørende sammenheng mellom relasjon og prestasjon (Jones et al., 2011).

2.3 Spillerne og lagets prestasjonsevne

Relasjoner handler om samhandling mellom mennesker. Alle har en eller annen form for relasjon til hverandre i den konteksten man er en del av. Hvordan relasjonen utarter seg baseres på aktørens forståelse av hverandre i den overordnede toppfotballkonteksten (Ronglan, 2011).

Spillerne og lagets prestasjonsevne kan være et uttrykk for den totale kapasiteten i laget og kan gi et bilde på hvor godt et lag samarbeider (Jones et al., 2011). Den relasjonelle tilnærmingen til toppfotballen berører dermed noe som er fundamentalt i jakten på de gode prestasjonene. Nemlig merverdien av et velfungerende kollektiv.

Samspillet mellom aktørene i et slikt kollektiv, kan generere en dimensjon ved den relasjonelle praksisen som går ut over summen av de individuelle bidragene. I faglitteraturen brukes begrepet *emergens* for å beskrive dette. Populært sagt viser *emergens*begrepet til at helheten blir noe mer – eller mindre – enn summen av delene (Ronglan, 2000). Det betyr at kvaliteten av samarbeidet setter premisser for lagets prestasjonsevne. Prinsippet om ”samlebåndteam” der utøverne utfører identiske oppgaver samtidig (roing, padling) eller etter tur (stafetter), der bidragene plusses sammen og totalsummen blir resultatet, gjelder ikke for lagspillsprestasjonene (Ronglan, 2008). I lagspill handler samarbeid om noe mer enn samtidighet og samordning av like bevegelser. To pluss to kan bli tre, eller to pluss to kan bli fem. Alt avhenger av hvordan den enkelte i laget utfyller hverandre. En felles forståelsesramme av samhandlingen mellom trener – spiller og spiller – spiller blir dermed av avgjørende betydning for spillernes og lagets prestasjonsevne (Ronglan, 2011).

2.4 Sosial praksis

Sosial praksis i denne oppgaven er ment å gi en beskrivelse på sosiologiske forhold som gjør seg gjeldene i en toppfotballkontekst. Å blande sosiologi og idrettscoaching er en interessant tanke som tar utgangspunkt i sosiologiens hovedanliggende; forholdet mellom individ og samfunn; mellom handling og struktur (Ronglan, 2011).

Siden mennesket både er produsent og produkt av et samfunn – eller satt i en idrettslig kontekst – produsent og produkt av toppfotballklubbens miljø, er det viktig å forstå at sosial praksis består av sosiale fenomener, individuelle hensikter, forestillinger og handlinger (Ronglan, 1997). Det betyr at toppfotballkonteksten er preget av tvetydighet, ulike verdier og kryssende interesser. Klubb, trener, spillere og alle andre som er en del av konteksten, påvirker og påvirkes av hverandre. Den sosiale praksisen defineres av aktørene selv og de relasjoner de er en del av. Som et styrende ledd i den sosiale dynamikken som utspiller seg vil den enkelte handle ut i fra sitt virkelighetsbilde. Dermed blir den dynamikken som virker mellom aktørene et uttrykk for kompleksitet som vi kan finne i alle sosiale systemer (Birkeland, 1992). Innenfor her ligger det et handlingsrom som gir muligheter og begrensninger til alle aktørene som er en del av toppfotballkonteksten. På den ene siden kan det være samhold, samarbeid og samspill hvor det på den andre siden er kamp, konflikt og interessemotsetninger som setter premissene for hvordan klubben virker (Joner et al., 2011). Disse ytterpunktene viser til den bredden som finnes i hva sosial praksis kan være og det mangfold av forhold man kan ta stilling til i forståelsen av den.

Det er en sammensatt idrettsvirkelighet å forholde seg til. Å håndtere en slik mangfoldighet stiller store krav til treneren. Å utøve innflytelse på utøvere som også påvirkes på mange andre måter, utfordrer trenerens øye for å identifisere og respondere hensiktsmessig på de sosiale kodene som gjelder (Jones et al., 2011).

Jones & Wallace (2005) tar i den forbindelse til orde for begrepet orkestrering som en ledelsesform. Den beskriver trenerens evner til å holde flere baller i lufta, samordne og trekke linjer mellom prosesser som pågår. Trenerens forståelse av sosial praksis og mekanismene som virker i den blir styrende for tid, ressurser og metoder han benytter seg av for å tilpasse seg situasjonskravet. Siden omgivelsene er sammensatte og komplekse vil treneren møte et mangfold av dilemmaer i sitt daglige virke som han må

ta stilling til. Målet bør være å håndtere og redusere denne kompleksiteten ved å finne løsninger som fremmer spillernes og lagets prestasjonsevne.

Sosial praksis kan derfor sies å bestå av en mengde forhold som utgjør fundamentet i den idrettslige coachingprosessen. På grunn av toppfotballens egenart vil treneren dermed befinne seg i et evig dilemma. For å få et videre innblikk i hva dette faktisk innebærer vil jeg følgende gjøre rede for de tre dilemmaer jeg har valgt å fokusere denne oppgaven på.

2.5 Trenerens dilemmaer

Før jeg går til mine utvalgte dilemmaer vil jeg kort forklare hva som forstås som *dilemma* og hva som ligger i begrepet *å håndtere*.

Dilemmaer kjennetegnes ved at motsetninger skaper spenninger der det ikke eksisterer noe fasitsvar (Ronglan, 2011). I trenerhverdagen står treneren stadig i nye hendelser og situasjoner som fortløpende må fortolkes. Skal han velge å reagere direkte med risiko for å gjøre feil, eller å analysere situasjonen grundigere, men da med risiko for å handle for sent, blir en blant mange forhold han må ta stilling til. Utfordringen ligger på det å velge. Rune Giske (2001) skriver at "å gjøre X fremfor Y i en gitt situasjon" hevdes å være den grunnleggende betydning for begrepet å velge. Valg uttrykkes som oftest gjennom en eller annen form for handling. Normalt vil beslutningsgrunnlaget for handlingen være tuftet på trenerens, verdier, holdninger og formål.

Å håndtere kan dermed forstås som den løsning treneren finner mest hensiktsmessig på foreliggende oppgave eller problem (Ronglan, 2011). Trenerens handling dekker altså hva han ønsker å gjøre i de enkelte situasjoner som oppstår. Målet som ligger i toppfotballens egenart om å prestere og vinne, utfordrer treneren til og kontinuerlig lete etter løsninger som gjør en forskjell, gir det lille ekstra og får det beste ut av laget.

Å kunne se hvordan en handling på et område kan komme til uttrykk for endring andre steder, gir et bilde på at et valg kan ha en flertydig årsak – virkning sammenheng. Denne realiteten gir et utgangspunkt om at alle valg som gjøres, kunne vært gjort annerledes, at det følger usikkerhet med å velge og ved å velge noe, velger man bort noe annet (Giske, 2001).

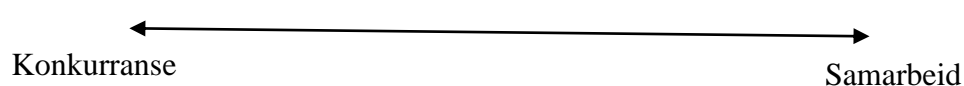
Dette fører meg tilbake til trenerens evige grubling etter å finne de riktige og gode valgene på dilemmaene han tar stilling til. Eksempler på klassiske dilemmaer i toppfotballen kan være; konkurranse vs samarbeid, håndfast styring vs fleksibel tilpasning og trenermakt vs spillermakt. Disse vil jeg nå gjøre rede for.

2.5.1 Konkurranse vs samarbeid

I toppfotballen er det prestasjon – og konkurranseorientering som står i fokus (Goksøyr, 1998). Denne rasjonaliteten viser til den eksterne og interne konkurransesituasjonen fotballaget står i. Den eksterne konkurransen handler om de løpende kamper mot andre lag. Den interne konkurransen – den delen jeg skal ta for meg i oppgaven – handler om spilletid og en plass på laget.

Den interne konkurransen virker konstant i laget. På samme tid stilles det høye krav til et godt samarbeid. Lagspill handler om å spille på lag. Alle som er med påvirker dette i en eller annen retning. Skal de lykkes med å overvinne motstanderen er det viktig at spillerne relaterer handlingene til sine medspillere og støtter opp om lagets felleskap (Ronglan, 2009). Begge forholdene er viktige elementer i lagspillgruppas dynamikk. Utfordringen er at konkurranse og samarbeid blir stående som to motsetninger.

Ofte betraktes konkurranse og samarbeid som to kategorier som gjensidig utelukker hverandre og blir stående som to ytterpunkter.



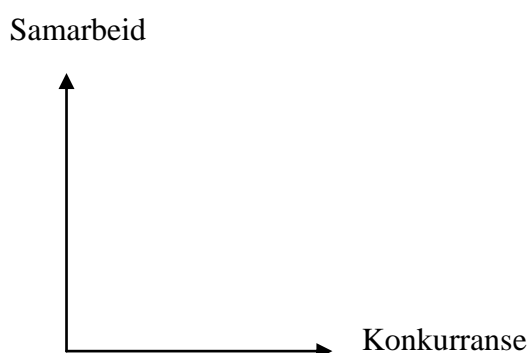
Figur 1: Viser forholdet mellom konkurranse og samarbeid som to motpoler. Hentet fra artikkelen "Prestasjonsgruppas dilemma: Konkurranse og samarbeid (Ronglan, 2009).

En slik tanke vil forsterke konkurranse/ samarbeid dimensjonene enda tydeligere. De vil bli motsatser til hverandre der bevegelse i den ene retningen automatisk vil føre til svekkelse av den andre. Økt samarbeid gir mindre konkurranse og økt konkurranse vil naturlig nok svekke samarbeidet (Ronglan, 2009).

Trekker vi denne forståelse inn på tippeliganivå, ser vi at en slik forståelse strider med ideen om lagutvikling, nemlig å maksimere samarbeid for å skape prestasjoner. I tillegg blir den begrensende med tanke på elitelagets mangfoldige former, der seleksjon av

spillerne, spillerambisjoner og – prestasjoner virker inn på hverandre og sier noe om graden av konkurransen i laget (Ronglan, 2009).

Som et alternativ til den lineære modellen har Ronglan (2009) beskrevet en modell som tillater begge dimensjoner å øke eller minke samtidig. Han illustrerer gjennom x/y – akse modellen at konkurranse/ samarbeid kan åpne opp for å gripe om elitelagets mangfoldige forhold.



Figur 2: Viser til hvordan forholdet mellom samarbeid og konkurranse kan forstås. Hentet fra artikkelen "Prestasjonsgruppas dilemma: konkurranse og samarbeid (Ronglan, 2009).

Som elitelag vil man befinne seg et stykke til høyre på x – akse gitt den innebygde konkurranse situasjonen seleksjonsprosessen skaper. Jo tøffere denne interne kampen er desto lengre ut til høyre på x – akse. På y – akse handler det om lagets samhandling. Dette innebærer utvikling av samspill, felles forståelse og evnen til å spille hverandre gode. Et lag med sterkt samhold der spillerne hjelper hverandre og legger alle sine ressurser inn i å optimalisere lagprestasjonene, befinner seg høyt på y – akse (Ronglan, 2009).

Å kombinere disse motsetningene slik at treneren scorer høyt på begge aksene er kanskje en utopi. Ytterpunktene som ligger i intern konkurranse og samarbeid, skaper et spenningsfelt som alle i et elitelag må forholde seg til. Et spenningsfelt som virker konstant på gruppa. Treneren trenger nødvendigvis ikke å harmonere denne spenningen, men snarere å håndtere den.

Å kunne se samarbeid og konkurranse i et tospann hvor begge dimensjonene alltid vil prege dynamikken, kan være en av toppfotballtrenerens store utfordringer. Der spillerne

på samme tid konkurrerer med hverandre og samarbeider med hverandre blir dermed et sentralt dilemma i trenerens virksomhet (Ronglan, 2009)

2.5.2 Håndfast styring vs fleksibel tilpasning

Som over alt ellers i samfunnet er handling og samhandling forankret innenfor samfunnsmessige rammer. Rammer som uttrykkes gjennom kulturelle koder og interne regler som setter premisser for våre sosiale liv (Jones et al., 2011). I en toppfotball kontekst kan en slik tanke forankres i et lags praksisfelleskap (Cushion & Denstone, 2011). Praksisfelleskapet defineres av en felles forståelse av roller, regler og retningslinjer, som igjen legger premissene for hvilke forventninger som skapes (Ronglan, 2011).

I en trener – utøver relasjon stilles det ulike forventninger til hverandre ut i fra rolle og posisjon. Relasjonene og samspillet defineres av de valg og handlinger som gjøres. Man får de spillerne man fortjener på lik linje som man får den treneren man fortjener. Begge parter har bruk for hverandre, treneren – spillerne for å ha noen å utøve sin ledelse på og spillerne – treneren for å omsette hans strategi til handling (Ronglan, 2011) Spillerne på sin side forventes å være lojale, pliktoppfyllende og samarbeidsvillige. Treneren på sin side forventes å opptre som kompetent leder med den faglige kompetanse og autoritet som forventes (Potrac et al., 2002). Ved å følge regler og leve opp til forventningene skapes tillit, trygghet og tro på at treneren har de beste hensikter for den enkelte og laget som helhet (Ronglan, 2011).

Det er en naiv tankegang å tro at toppfotballmiljøet kan opptre som friksjonsfrie felleskap. utfordringene oppstår når forventningene ikke innfris. Forventningsbrist legger fort grunnlaget for konflikt og skaper vanskelige situasjoner som må håndteres (Ronglan, 2009).

Dilemmaet står på valget om løsning på de ulike situasjonene treneren møter i sin daglige virksomhet. Skal han være konsekvent og prinsippfast eller fleksibel og tilpasningsorientert. Det finnes fordeler og ulemper i begge perspektiv.

På den ene siden stimulerer regler og tydelige rammer til å utvikle lagets identitet der lidenskap, forpliktelse og identifisering kan fungere som gruppas lim (Cushion &

Denstone, 2011). Hvor det på den andre siden kan vise seg at utøvere mister tillit til treneren om det ikke tilrettelegges for et fleksibel tilpasset opplegg (Potrac & Jones, 2011).

Om treneren evner å sette seg inn i andres sted og tilpasse bidrag til samhandling kan han få den virkning han søker. Det innebærer at han må være i stand til å se seg selv fra den andres posisjon slik at han makter å tolke den andres ytringer i lys av det sosiale samspillet og komme med riktig løsning (Jones & Wallace, 2005). Om han bommer her kan beslutningen virke mot sin hensikt og han kan ende opp med å få negative reaksjoner fra spillerne eller laget som helhet (Jones et al., 2011).

2.5.3 Trenermakt vs spillermakt

Makt kan ses på som et spenningsfelt som opererer mellom aktørene. I et elitelag uttrykkes de igjennom trenerens makt, utøvernes makt og idrettskontekstens makt. I et dynamisk samspill foregår det en konstant kamp mellom disse maktrelasjonene. Siden vi kjenner kontekstens egenart, velger jeg kun å konsentrere meg om maktforholdet mellom trener og spiller.

Utsagnet om at ”alle sosiale relasjoner er maktrelasjoner” (Touraine, 1981) viser til at maktrelasjoner virker i samspill. Det betyr at ingen er totalt maktesløse. I relasjoner har alle parter makt, men det betyr ikke at alle maktrelasjoner er likeverdige. I trener – utøver relasjonen vil treneren i utgangspunktet alltid stå høyere enn spilleren i form av sin rolle og posisjon. Allikevel bør treneren være klar over at begge parter har innflytelse på samspillet (Potrac & Jones, 2011).

I det daglige virket er treneren i møte med sosiale situasjoner som krever ulike responser. Ved å demonstrere sin kunnskap og ekspertise (Potrac et al., 2002), fremvise empati og omsorg (Jones, 2006), anvende humor og selvironi (Jones et al., 2004) og skjule svakheter (Jones, 2006), er sannsynligheten større for at han fremstår som tillitsvekkende og dyktig (Potrac & Jones, 2011).

En motvekt til slike tilnærminger er splitt og hersk strategier (d'Arripe-Longueville et al, 1998) eller forfølgning og disiplinering (Denison, 2007). I tilfeller hvor treneren har

benyttet seg av slike tilnærminger eller mislykkes i å tilpasse sine responser til situasjonskravet, har utøverne utøvet motreaksjoner (Potrac & Jones, 2011).

Disse motreaksjoner har da kommet i form av kamp (Purdy et al., 2009), sarkasme (Nyberg, 1998) redusert innsats (Cushion & Jones, 2006), passivitet (Denison, 2007), falsk aksept og taust samarbeid (d'Arripe-Longueville et al., 1998). Slike responser blir stående som tydelig signal på at det eksisterer en skjevhet i maktbalansen mellom partene (Potrac & Jones, 2011).

Mye handler om respekt og tillit. Dette er ikke noe du får tildelt, men må gjøre deg fortjent til det (Potrac & Jones, 2011). Studier viser til hvordan erfarne og meritterte trenere vektlegger åpenhet, forståelse og sensitivitet med sikte på å få det beste ut av spillerne (Jones et al., 2004). I tillegg viser forskning til hvordan involvering av spillerne i coachingprosessen, på den ene siden kan fremme eierskap (Denison, 2007), men hvor det på den andre siden kan skape en form for mistillit. En slik involvering kan oppfattes som delvis ansvarsfraskrivelse og som et brudd med den tradisjonelle oppfattelsen av trenerens virksomhet (Jones & Standage, 2006).

Disse eksemplene understreker kompleksiteten i maktrelasjonenes dynamikk. Det illustrerer at det er nødvendig å ta hensyn til særegenhetene ved det konkrete miljøet for å få innsikt i hvordan konteksten influerer samhandlingen og de enkelte coachingprosessene (Ronglan, 2011).

3.0 Metode

3.1 Den hermeneutiske tilnærming

I litteraturen skilles det mellom kvalitativ og kvantitativ metodologi. Det som skiller de to er at kvantitativt forskningsarbeid ofte følger det naturvitenskaplige idealet om å generalisere viten, hvor kvalitative metoder ofte er opptatt av å trekke lærdommer ved å gå i dybden (Fjelland, 1995). Målet ved valg av metode er å få et redskap og en fremgangsmåte som kan brukes til å kunne besvare problemstillingen.

Mitt vitenskapsteoretiske ståsted finner jeg innenfor sosiologien som vitenskap. Min personlige interesse, arbeidspraksis og faglige bakgrunn styrer meg i den retning. For å få grep om trenerens håndtering av innbakte dilemma i den tippeligaklubben jeg er en del av, blir det viktig å være bevisst min vitenskapsteoretiske posisjon.

I mine analyser betyr dette at jeg må kunne fange opp forskjellige perspektiver. Først og fremst i perspektiv av laget som helhet. For det andre i perspektiv til det enkelte individ sine handlinger. For det tredje i perspektiv av samspillet mellom de to første. Ved å summere perspektivene kommer jeg til den erkjennelse at gruppa må forstås fra gruppas egen synsvinkel.

Det betyr at min kunnskap og betraktning av virkeligheten forblir relativ og uttrykker alltid bare et perspektiv blant uendelig mange mulige. Som Weber sa, er virkeligheten i seg selv et uendelig mangfoldig kaos (Ronglan, 1997). For å kunne sette lys på dette kaoset må jeg sette meg inn i forskningsprosessens krav. Det vil si krav til utforming, innsikter og beskrivelser som er i overensstemmelse med, og som går utover aktørens oppfattelse og forståelse av den virkeligheten jeg beskriver.

En slik tanke impliserer en hermeneutisk tilnærming. Wilhelm Dilthey var den tyske filosofen som brakte hermeneutikken som en forskningstradisjon. Et viktig fortolkningsprinsipp innenfor hermeneutikken er den hermeneutiske spiral, som henspiller på forskerens fortolkningsprosess (Thagaard, 2010). Vi søker helhetsforståelse knyttet til det vi forsker på, i mitt tilfelle trenerens håndtering av ulike relasjonelle dilemmaer. Denne tolker vi med bakgrunnen i delene ut i fra helheten, og helheten ut i fra delene. Poenget med spiralen er å hele tilden nærme seg den rette

fortolkningen. For meg handler det først og fremst å kunne forholde seg til virkeligheten slik den allerede er fortolket av de sosiale aktørene selv. Thagaard (2010) forklarer hermeneutikkens 1. orden slik;

Hermeneutikken fremhever betydningen av å fortolke folks handlinger gjennom å fokusere på et dypere meningsinnhold enn det som er umiddelbart innlysende. En hermeneutisk tilnærming legger vekt på at det ikke finnes en egentlig sannhet, men at fenomener kan tolkes på flere nivåer. Hermeneutikken bygger på prinsippet om at mening bare kan forstås i lys av den sammenheng det vi studerer er en del av. Vi forstår delene i lys av helheten (...) (s.39).

Men for å gjennomføre dette studiet som en masteroppgave og ikke redusere det til en deltagerberetning, må jeg ut over det å forholde meg til virkeligheten slik den allerede er blitt fortolket av aktøren selv, ta stilling til den samfunnsvitenskaplige konstruksjonen av aktørens sosiale konstruksjon av virkeligheten. I følge Cliffords Geertz må jeg være i stand til å presentere *tykke* beskrivelser av det jeg ser, som innebærer å fange opp underliggende symbolske forhold som ligger til grunne for våre handlinger (Fangen, 2010). Antony Giddens tar til orde for en dobbel hermeneutikk som innebærer å fortolke en virkelighet som allerede er fortolket. Her må man forholde seg både til legfolks egne fortolkninger av sin virkelighet, og til forskerverdens egen indre forståelse (Thagaard, 2010). I praksis betyr dette at jeg som forsker så å si må stå med et ben i den erfaringsnære aktørverden, og et ben i den erfaringsfjerne teoriverden.

Ronglan (1997) forklarer hermeneutikkens 2. orden på følgende måte;

Den doble hermeneutikken forutsetter et subjektivistisk utgangspunkt. Virkeligheten må beskrives gjennom aktørens briller. Men dette subjektiske utgangspunktet representerer kun det første steget i den hermenautiske prosessen. Det neste steget – det å relatere aktørforståelsen til samfunnsvitenskaplig begreper og teorier – bringer samfunnsforskeren nærmere en objektivistisk posisjon (s. 30).

Cato Wadel (1990) karakteriserer en slik prosess som en runddans mellom teori og data. Den gjør et forsøk på å forene subjektivismen og objektivisme. Hver for seg virker dem dårlig i et samfunnsvitenskaplig perspektiv, men sammen kan de legge grunnlaget for vitenskaplig innsikt.

For å gjøre den hermenautiske tilnærmingen riktig sitter jeg igjen med to hovedutfordringer. Utfordring nr 1; Jeg må gripe (dvs. forstå, leve meg inn i)

deltagernes virkelighet. Utfordring nr 2; Jeg må kunne fortolke (dvs. sette ting i perspektiv ved hjelp av sosiologiske begreper) deltagernes virkelighet på en relevant måte. Dette innebærer å fortolke deltagernes fortolkninger ved bruk av andre fortolkningsrammer enn deltagerne selv – og dermed oppdage noe de nødvendigvis ikke oppdager selv.

3.2 Kvalitativ metode

Når kvalitativ metode brukes, er målet for forskeren å nærme seg problemstillingen med å fremheve prosesser og meninger som ikke kan måles i kvantitet eller frekvens. Metoden vektlegger forståelse og beskrivelse av subjektets handlinger knyttet til det som forskes på. Det er denne tilnærmingen som er mest relevant for mitt arbeid.

Feltarbeid er den konkrete metoden jeg anvender for å komme under huden på de samhandlende medlemmene og gruppa som sosial enhet. Min personlige bakgrunn som keepertrener i toppfotballen bør sammen med feltarbeidet gjøre det lettere å fange den interne virkelighetskonstruksjonen. Observasjoner og daglige feltnotater gjør at jeg kan raskt få ned daglige situasjoner som jeg på et senere tidspunkt kan berette på en troverdig måte. En slik kvalitativ iakttagelse innebærer en løpende tolkning og refleksjon over observasjoner og notater i en slags hermeneutisk spiral.

3.3 Å forske i egen kultur

Toppfotball er i dag jobben min og en aktivitet jeg har brukt mye tid på gjennom studier og arbeid. Jeg har gjennom årenes gang opparbeidet meg et bredt erfaringsgrunnlag. Februar 2010 besluttet jeg å anvende arbeidsgiveren min en tippeligaklubb som case for min masteroppgave. Ved å gjennomføre en slik oppgave ville feltarbeidet og forskningen foregå i en kjent kultur. Siden jeg skal studere en del av den virkeligheten jeg lever i, blir jeg stilt ovenfor noen utfordringer. Hvilke utslag vil det gi at jeg er en del av den kulturelle praksisen jeg studerer? Wadel (1991) mener det på mange måter kan være lettere å være innenfor rent praktisk og gi verdifull data. Kjennskap til språket, terminologien og den kulturelle praksis gir meg en større mulighet til å kjenne igjen og forstå det som skjer. På den andre siden kan en slik forståelse gjøre at man kan ta situasjoner forgitt og at jeg overser viktige forhold som utspillere seg i en gitt hendelse. Allikevel kan det argumenteres for at en sterk forankring i miljøet nettopp vil styrke

beskrivelsen og gi meg tilgang til verdigfull data, som jeg ville eller ikke ville fått tak i ellers (Wadel, 1991).

Min rolle i miljøet utspiller seg som keepertrener. Dette har sine fordeler og ulemper.

Først og fremst muliggjør en slik rolle et manøvreringsrom i det sosiale felt.

Keepertrenerrollen gir åpning for sosial kontakt med både treneren og spillerne. I tillegg åpner det opp for å posisjonere meg og bygge relasjoner på en slik måte at jeg kan fange opp ulike perspektiver og innfallsvinkler til de enkelte dilemmaene jeg står ovenfor. Jeg kan også følge opp og tilpasse meg situasjonen i en slags mellomposisjon siden jeg ikke har noe direkte ansvar for laget som helhet. Jeg kan i denne posisjonen utfordre hovedtrener like mye som jeg kan utfordre den enkelte spiller. Slik sett får jeg en oversikt fra begge parter for hvordan de opplever situasjonen. Det som er viktig i denne prosessen er at jeg ikke blander kortene mellom rollen som keepertrener og rollen som feltarbeider. På feltet er hovedjobben for meg å følge opp keeperne og sørge for at de presterer og holder seg skadefri. I trenerteamet kan jeg fungere som sparringspartner. Ovenfor resten av spillergruppa er det opp til meg selv hvilken kontakt jeg ønsker å knytte med den enkelte. I den daglige driften kan det oppstå situasjoner hvor det vil være naturlig for meg å involvere meg som keepertrener, kollega, spiller og venn. Men her er det viktig å holde en riktig balansegang slik at min rolle ikke går på bekostning av min profesjonalitet som trener. Samtidig er det viktig at jeg ikke blir så opptatt av mine feltnotater at de går ut over av min fotballfaglige oppmerksomhet.

Keepertrenerjobben muliggjør feltarbeidet, men begrenser samtidig feltet på en bestemt måte. I min rolle blir jeg ingen nøytral observatør, men derimot posisjonert som en del av ledelsen. En slik posisjon gjør det bare enda viktigere å være bevisst at feltrollen gir adgang til noen arenaer, men ikke til andre. Det betyr at jeg i noen tilfeller ikke vil kunne oppnå en fullstendig tilgang til informasjonsgrunnlaget for trenerens og spillernes håndtering av ulike dilemmaer de står ovenfor. Konsekvensen av dette blir at det vil stilles enda større krav til å søke informasjon, analysere og reflektere over de ulike scenarioene jeg står ovenfor.

Uansett vil mitt feltarbeid være et resultat av kontekstuelle betraktninger og posisjonerte observasjoner. Beretningene kan ikke kun forstås ut i fra de muligheter min tilgang til feltet har gitt meg. Jeg må også huske på at iakttakelsen av de forhold jeg undersøker

bestemmes ikke bare ut i fra hvorfra jeg iakttar, men også hvordan jeg iakttar (Ronglan, 2000). Det er mitt selvbedrag jeg må være meg bevisst. Som Bourdieu (1990) understreker, finnes det begrensninger i alle perspektiv. I så måte blir noe av det viktigste for meg og mitt arbeid i feltet å skape nok distanse til det felt jeg er så godt integrert i. Sondring mellom nærhet og distanse vil bli en av mine største utfordringer. Det å ta ut nok avstand slik at jeg klarer å ha et klart skille for meg selv hvor grensen går mellom deltagelse, observasjon og refleksjon.

Endemålet vil være å opparbeide nye perspektiver som gjør meg i stand til å observere praksiser på nye måter. En slik distanse kan jeg kun oppnå ved å innta en objektivistisk posisjon som virkelig åpner for en utvendig betraktning av gruppa i lys av omkringliggende rammeverk og sosiologisk teori. En fortolkende og kritisk tenkemåte med vektlegging av forståelse og mening står da sentralt (Ronglan, 1997). Å tro at en slik utfordring løses enkelt vil lett føre meg i fellen av å reprodusere kjente sosiologiske teorier gjennom ukritisk å presse sosiale fenomener inn i teoretiske modeller. Til syvende og sist er det mitt referansepunkt for min forståelse av det jeg observerer, som vil være den største begrensningen. Alt er opp til meg og min evne til å forstå, se sammenhenger og overføringer mellom teori og praksis. Men ikke nok med det, refleksjon og gode beskrivelser blir en nødvendig forutsetning for å få frem poengene på en fruktbar måte.

3.4 Mine egne opplevelser og erfaringer som data

”Vitenskaplig arbeid består jo av både å følge regler og å bryte dem for å finne ny kunnskap. (Ehn & Löfgren, s. 207, 2011).

Jeg har lett, fundert, diskutert og fordypet meg i et mangfold av metoder for å finne frem til hva som kunne gi meg det beste verktøyet for å besvare oppgaven. Da jeg kom over autoetnografi som metode forsto jeg at det var denne jeg skulle bruke.

Autoetnografi er; ”research, writing, and method that connect the autobiographical and personal to the cultural and social. This form usually features concrete actions, emotion, embodiment, self-consciousness, and introspection... (and) claims the conventions of literary writing” (Jones, s. 765, 2005).

Det betyr at jeg som en del av empirien kan anvende egne erfaringer, opplevelser og perspektiver for å belyse problemstillingen. Autoetnografien åpner opp for å være

personlig, direkte og ærlig på de forhold jeg betrakter. Metoden gir tilgang på refleksjon på flere nivå. Mest av alt i meg selv og min indre samtale, men også på individ, kontekst og den kulturen jeg er en del av (Jones, 2005).

Å ha den personlige, private og følelsesmessige dimensjonen som utgangspunkt for empirien byr opp til fem umiddelbare utfordringer. For det første gjør bruken av en slik metode både meg selv og laget sårbart. Jeg blir personlig og utgir beretninger om meg selv og det miljøet jeg er en del av. Jeg er på innsiden av veggene av det som skjer, og har så og si tilgang til hver minste detalj om spillerne, treneren og laget som helhet. Å være bevisst mitt ansvar i form av lojalitet, samtidig som jeg balanserer informasjonen, blir en kunst. For det andre krever formen at jeg kommer med relevante betraktninger ispedd en hvis porsjon substans. At jeg formulerer meg presist og riktig blir en forutsetning for min troverdighet. For det tredje er det viktig å opprettholde et kritisk blikk til det jeg opplever selv om det kan sette meg i flere ubehagelige dilemmaer. Ethiske overveielse av disse må alltid gjøres grundig. For det fjerde kan et slikt metodevalg bli sett på som narsissistisk. Jeg kan fort ende opp med å bli for selvmedlidende, bedrevitende og bastant, istedenfor respektfull, ydmyk og søkende. For det femte eksisterer jeg ikke i et sosialt vakuum. Det betyr at jeg må være åpen for å sette meg inn i og forstå andres syn og meninger. I den forbindelse blir det viktig at jeg verifiserer det jeg skriver gjennom samtaler med spillerne og treneren. Det er flere fallgruver jeg må være oppmerksom på når jeg nå en gang velger en slik metode (Sparkes, 2002).

På den andre siden inspirerer en slik metode til å utfordre leseren. Historiene kan vekke til live følelser, engasjement, refleksjon og mening. Det er mulig ved en slik form å trenge inn i leserens hode og hjerte. Det ligger mye energi i deling av erfaringer og innsikter. I tillegg finnes det alltid et ansvar om å fortelle hva som foregår. En slik handling er ikke alltid solidarisk, men kan noen ganger være nødvendig for å sette lys på områder som trenger oppmerksomhet. I tillegg kan den lede meg til å oppdage nye ting om meg selv og andre. Autoetnografi er en metode som kan hjelpe meg i å få tak i inntrykk og opplevelser som det kan være vanskelig å få andre til å fortelle inngående om. Formålet vil være å finne nye innfallsvinkler og i det kanskje se virkeligheten på nye måter. Knepet er ikke å ta ting for gitt, men å omprøve det som virker velkjent og selvfølgelig. Til slutt kan metoden gi tilgang til flere subjektive syn omhandlende

sosiale aspekter og med dem forhåpentligvis en bredere innsikt i de sosiale mekanismer som oppstår i relasjon mellom spiller og trener (Sparkes, 2002).

Autoetnografi består i hovedsak av fortellinger. Disse kan formidles på to ulike måter; akademisk og ikke akademisk fortellende (Sparkes, 2002). I min oppgave velger jeg kun å benytte meg av den siste, der tekstene griper fatt i essensen av det jeg opplever. Jeg vil at fortellingen skal stå for seg selv uten innblanding av mine utenforliggende akademiske refleksjoner. Hensikten her er å dele erfaringer som kan gi mening for leseren. Det trenger nødvendigvis ikke være en eksakt lik erfaring som min, men en som leseren kjenner seg igjen i. Det betyr at historiene kan ha flere ulike meninger, noe som bestemmes ut i fra leserens referansepunkt (Jones, 2005).

For å gi teksten en faglig tolkning henger jeg på den akademiske stemmen i en sammenfattet diskusjonsdel rett i etterkant av historien. Her kan jeg bruke ulike innfallsvinkler og stemmer for å belyse hele bilde av situasjonen. Til sammen gir de ulike stemmene en flerdimensjonalitet som kan sette leseren inn i mine opplevelser (Jones, 2005).

”En kreativ forsker må lære seg å streife planløst, bla på måfå og søke materiale på uventede steder” (Ehn & Löfgren, s. 210, 2011). De siste syv måneder har jeg notert inntrykk, ideer, situasjoner, sitater og så videre i håp om å åpne opp for forskjellige perspektiver. Tanker og materiale har dukket opp i de mest overraskende sammenhenger; i viktige møter, i samtaler på vei til treningsfeltet, midt under treninger, i samtaler med venner, under videoanalyser, i bilen eller etter å ha bråvåknet midt på natta. Siden jeg av praktiske årsaker ikke alltid har notisblokka tilgjengelig har jeg vært bevisst på å skrive ned alle øyeblikksbildene så fort jeg kan i etterkant av hendelsen. Det har endt opp med notater på servietter og små papirlapper til gode punkter på pc-en. Jeg har lett etter brytningspunkter i hverdagen for å få øye på hva som ligger i det selvfølgelige og normale. Der ting har vært snudd på hode har jeg prøvd å sette ord på de fornemmelser, signaler, iakttagelser og følelser jeg har hatt i situasjonen. Tankene skjer selvfølgelig i hodet, men det er først når jeg setter dem i system og formulert dem skiftlig at de har utkrystallisert seg til klare perspektiv.

Som autoetnograf har jeg fulgt Goffman (i Fangen, 2010) sine argumenter for nødvendigheten av full deltagelse i et felt for å få god nok kunnskap om det. Han sier videre at målet må være og ”go native”. Jeg vil påstå at jeg *er* ”native”, jeg er en del av det jeg prøver å forstå og har vært det i snart tre år. Min rolle som keeper trener setter meg i posisjon til å iakttas dem jeg samhandler med. Jeg kommer nærere innpå trener og spillernes virkelighet og får personlig kunnskap om dem. Faren ligger i at jeg mister meg selv i rutinene og lar viktige hendelser gli forbi. Derfor må jeg opprettholde følsomheten for laget og relasjonene i det. Min interaksjon gir meg en helhetlig tilnærming til å identifisere trenerens relasjonelle handlingskompetanse i alle de hverdagslige situasjonene jeg møter i løpet av dagen. Ved at jeg er en naturlig del av den sosiale kontekst får jeg et godt utgangspunkt for å forstå relasjonene og de spilleregler som gjelder mellom dem. Jo mer tid i feltet desto større sjanse til å forstå den kompleksitet som utspiller seg (Ronglan, 2008). Jeg kan prøve ut det treneren sier opp mot det jeg ser i de ulike situasjoner. Å skrive ned alt jeg kommer over er ikke noe poeng i seg selv. Det viktigste i denne seleksjonsprosessen er at jeg reflekterer over mine utvelgelses og sorterer inntrykk på en slik måte at jeg klarer å sette ord på hva jeg ser. Utdfordringen ligger i å kunne plukke ut det som gir mening og essens til det problemområdet jeg fokuserer på.

Regelmessige feltnotater er et verktøy å benytte for å få til dette. Situasjonene kan oppstå hvor som helst og tid som helst; på treninger, i kamper, under måltidene, i videomøter, under planleggings/ trenermøter osv. I ulike møtevirksomhet vil det være naturlig for meg å notere ned hendelser og tanker jeg gjør meg underveis. Der jeg er observerende deltager blir dette vanskeligere da blir jeg nødt til å skrive ned mine betraktninger i etterkant av aktiviteten. Det er viktig å få ned hendelsene mens de fortsatt er ferskt i minnet, da blir det ikke for vanskelig å memorere og rekonstruere observasjonene i etterkant.

Gruppen jeg observerer har i den tiden jeg har vært med hatt en relativt tøff motgang. Vi har ligget på nedre del av tabellen i flere år på rad. I den siste åtteårsperioden har det vært fire forskjellige hovedtrenere. Det ligger en slags forventning i veggene på stadion om at dette skal snus og at laget skal tilbake i toppen. I lys av denne forventning blir fokuset å fange opp trenerens håndtering av de dagligdagse dilemmaer som er en naturlig del av toppfotballs virke. Fokuset mitt vil derfor være rette seg mot to områder;

kommunikasjon og sosial dynamikk. Kommunikasjonen har jeg prøvd å observere på ulike plan; hovedtrenerens framferd, spillernes mimikk, reaksjoner på laguttak, deltagernes ulike innspill og samspill. Den sosiale dynamikken har jeg prøvd å fange opp gjennom gruppas og det enkelte individ sine handlingsvalg. Her ser jeg etter evnen til å samarbeide, lojalitet, maktrelasjoner, trygghet og tillit. En slik kategorisering vil kunne hjelpe meg i å velge ut de hendelser som virker mest relevant for besvarelsen av problemstillingen. Samtidig er det fint å ha en veiviser som holder meg på sporet i den konstante dragkampen mellom ulike betraktninger som kjemper om min oppmerksomhet.

Uansett blir utfordringen å fange opp den enkeltes og gruppa som helhet sine fortolkninger og betraktninger av de ulike situasjonene vi møter. Handlingene forteller det meste. Samsvarer disse med deres og min virkelighetsoppfatning? Dette gjenstår det å finne ut av. Uansett blir det overordnede målet å oppnå en gyldig forståelse av de sosiale handlingene jeg betrakter. Jeg vil aldri helt kunne få en fullstendig tilgang til hva treneren og spillerne tenker og føler, men det er heller ikke min hensikt. I følge Bourdieu (1990) skal man som forsker heller prøve finne sin egen form der du bryter med det tradisjonelle og går ut over de grensene feltet har. Først da kan jeg gripe fatt i de sosiale mekanismene som utspiller seg.

3.5 Troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet

Målsetningen med denne oppgaven er å formidle en objektvert beskrivelse og betraktning av trenerens håndtering av diverse dilemmaer. Dette innebærer utvelging og organisering av tekst. Kompleksiteten må reduseres og integrasjonen mellom empiri og teori må settes i en tematisk og analytisk ramme. Å fortelle en historie innebærer noe mer enn å gjenfortelle det som hendte. Noe må velges ut og noe annet må velges inn. Ønsket er å ende opp med et produkt som følger vitenskapens krav for utviklingen av fuktbar kunnskap.

Innenfor normalvitenskapen² benyttes reliabilitet, validitet og generalisering. I mitt prosjekt der hele oppgaven baseres på mine egne erfaringer og opplevelser, vil jeg aldri oppfylle de krav normalvitenskapen knytter til disse begrepene. Innholdet i reliabilitet, validitet og generalisering har en annen betydning i kvalitativ forskning. For å kvalitetssikre det jeg gjør må jeg operere med andre sett av begreper. Innenfor kvalitativ metode benyttes begreper som; *troverdighet, bekreftbarhet og overførbarhet* (Thagaard, 2010). Selv disse kan være problematiske da alle individer er en konstruksjon av sin egen oppfattelse av virkeligheten. Det blir derfor viktig for meg å formidle presise, levende, stemningsfulle og analytiske beskrivelser av mine opplevelser, slik at leseren selv kan bedømme om arbeidet mitt er troverdig eller ikke. Det betyr allikevel ikke at jeg kan være totalt relativ i mine betraktninger. Det er viktig at jeg til en hver tid er kritisk til hva jeg gjør og at jeg fører en streng, åpen, fri og kontinuerlig refleksjon til det jeg foretar meg. Om jeg behersker dette vil jeg kunne opprettholde en distinksjon mellom korrespondanse og konstruksjon (Fangen, 2010).

3.6 Etske betraktninger

”Det at du får tilgang på det private, betyr at du må behandle informasjonen med varsomhet” (Fangen, s.189, 2010).

Å gjøre en studie i en tippeligaklubb krever grundige etiske overveielser. Det er tre forhold som ligger til grunne for det. For det første er tippeligaen en medieprofilert liga hvor trenere og spillere blir viet offentlig oppmerksomhet. For det andre kan man med litt kjennskap til toppfotballmiljøet identifisere hvilken klubb jeg tilhører og hvem eller hva det dreier seg om. For det tredje kan historiene mine fra feltet isolert sett bli fanget opp som interessant mediestoff, selv om jeg egentlig betviler dette. For best mulig å unngå at oppgavens innhold på noe tidspunkt kan bli brukt i forstyrrelsen av privatlivets fred, kreves det varsomhet fra min side.

De jeg har observert er i utgangspunktet kjente personer som er vant med offentlighetens lys. I den forbindelse har det vært viktig å anonymisere personer og hendelser så mye det lar seg gjøre. Jeg har gjort bevisste valg omhandlende dette ved å

² Følger det positivistiske vitenskapsidealet, som vektlegger det universelle – en sannhet. Her står objektivitet, etterprøvbarehet og rasjonalitet sentralt. Det positivistiske idealet ses som en umulighet i hermeneutisk sammenheng (Pahuus, 1995).

utelate klubb – og personnavn i oppgaven. Men for innsidere i fotball-Norge er det lett å identifisere klubben når jeg er forfatteren. Fullstendig anonymisering er derfor ikke mulig å oppnå for meg. I den perioden jeg har drevet feltarbeid har det vært rotasjon og utskiftninger i de fleste posisjoner. Det betyr at de personer jeg har tatt med i beretningene kan ha forlatt klubben. Følgen av dette kan gjøre det litt vanskeligere å identifisere personer til sak. Tatt i betraktning det overnevnte er det fortsatt uunngåelig å ivareta fullstendig anonymitet da jeg omtaler treneren som ”treneren”, keeperen som ”keeperen”, nr 10 som ”nr 10” osv. Ønsket og hensikten er først og fremst å få gode beskrivelser av oppgavens problemområde. I den forbindelse er det er ingen tvil om at oppgavens egenart krever en form for dybde som risikerer å sette aktørene i en sårbar situasjon. Metodevalget mitt gjør at jeg får muligheten til å skildre sensitive hendelser. Da er det ekstra viktig at jeg finner balansegangen mellom forskningmessig dybde og ivaretagelse av integritet.

På grunn av min posisjon som keepertrener har det vært en naturlig åpenhet mellom gruppa og meg. Deltagerne har vært klar over mitt arbeid av masteroppgave der fokuset har vært på klubbens interne liv. Jeg har informert og spurt klubb, trenerapparat og spillerne om deres samtykke. Responsen har vært ubetinget positiv fra alle parter. De har fortrinnsvis forholdt seg til meg som trener og ikke feltarbeider. En slik relasjon har uten tvil beriket mitt ”empiriske materiale” på samme tid som jeg finner begrensinger i det. Lojalitet ovenfor den fortroligheten som har funnet sted mellom oss blir liggende som en overhengende kontroll i den konstante vurderingen på hvordan jeg skal fremlegge dataen. Med tanke på å ivareta aktørenes integritet har jeg søkt etter å finne respektfulle måter å gjøre historiene på. Gjennom ulike perspektivvinklinger og refleksjoner har jeg jaktet helheten på hvordan situasjonene har utartet seg.

Når det er sagt har det på ingen måte vært den enkelte aktør i seg selv som har hatt fokuset. Det er situasjonen, rollen, valget og handlingen som har vært det interessante og fungert som næring til historienes tematiske problemområde. Målet har til en hver tid handlet om å belyse kjente dilemmaer fra trenerens hverdag. Men jeg sitter likevel igjen med en liten bismak av blottlegging som jeg tror de fleste feltarbeidere gjør som anvender sine venner som informanter (Ronglan, 2000).

4.0 Resultat og diskusjon

I dette kapittelet kommer jeg med tre beretninger fra fotballhverdagen som er ment å illustrere perspektiver på de tre dilemmaene jeg har valgt å fokusere på. Etter hver enkelt beretning følger jeg på med diskusjon.

4.1 Konkurransen vs samarbeid

4.1.1 Keeperen

”For meg handler det om tillit og respekt. For at jeg skal prestere må laget ha tillit til meg. De må ville ha meg i mål. Jeg må bygge og vise denne tilliten verdig hver dag gjennom mine handlinger. Jeg må levere på høyt nivå i kamp og trening. Aldri gi meg selv rom til å gi noe mindre enn hundre prosent. Hver gang jeg får klapp på skulderen fra spillere gir det meg en bekreftelse på at jeg er ønsket av laget og at jeg gjør ting riktig. Dessuten er det viktig at jeg hever meg over han som står i det andre målet. Det er ikke gitt at plassen er min. Jeg kjenner dette spillet. Tre dårlige kamper og du er ut av laget. Ved at jeg leverer toppprestasjoner hver dag, viser jeg for min konkurrent, lagkamerater, trenerne og ikke minst meg selv, at jeg er det rette valget. Jeg er den de skal stole på, tro på og ha tillit til. Da nytter det ikke at jeg slarver i treningsarbeidet og spiller dårlige kamper, for da mister jeg det presset og den respekt jeg trenger for å kunne prestere på mitt beste.”

Keeperens uttalelser viser til en ekstrem situasjon der prestasjonspresset er veldig høyt og kampen om plassen er hva det handler om. Fotballens tradisjoner er svært konservative med hensyn til valg av keeper. På ett tidspunkt blir beslutningen om førstekeeper tatt og da er det svært sjeldent at dette endres utover i sesongen, bortsett fra skader eller suspensjoner. Dette er i kontrast til utespillerens situasjon hvor det er mer vanlig med bytter og endringer fra kamp til kamp. Denne keeperpraksisen innebærer et ekstremt nullsumspill gjennom sesongen. Forholdet mellom keeperne er preget av en maksimalt intern konkurransesituasjon. Det handler om å utkonkurrere den andre for å vinne *hele potten* – spilletid hele sesongen så lenge man presterer og ikke tabber seg ut.

Keeperen hadde i den siste tiden av en eller annen årsak ikke helt klart å følge opp med handlinger til sine ord. Han hadde underprestert og ikke levd opp til forventningene som det klare førstevalg.

”Du vet... Det er vanskeligere å forsvare posisjonen enn å utfordre den. Alle tror det er så enkelt å stå der. Presset og risikoen for å gjøre feil er ekstremt høy. Å spille en, to, tre gode kamper på rad er ingen problem... det kan alle

gjøre! Men å være god to, tre sesonger i strekk... forteller mer om hvilket nivå du ligger på.”

Keeperen ser på meg for bekreftelse om at jeg skjønner hva han mener. Vi går sammen på vei til garderoben etter endt trening. Jeg får på følelsen at han prøver forsvare plassen sin. Keeper nr to var prioritert i flere av øvelsene på økta noe som ga et tydelig signal på at konkurransesituasjonen var tilspisset.

Konsekvensene av å gjøre feil er større når man står i mål enn å være utespiller. En feil og det blir som regel mål. Om en utespiller gjør feil kan han jobbe hardere og takle tøffere for å rette opp. Som keeper blir du stående og vente på neste situasjon. Det nytter ikke å kompensere med å redde mer og plukke ned flere baller(...) Kanskje den situasjonen du trenger for å rette opp ikke kommer!? Da må du vente helt til neste kamp... om du får sjansen vel og merke.

Keeperen kom med mange gode poenger og illustrerte utfordringene i posisjonen på en god måte. Jeg tenkte at han har vært med såpas lenge i dette gamet at han visste når det begynner å brenne til. Han fortsatte;

”Du kan ikke behandle en keeper som en utespiller. Han trener tillit og trygghet om han skal prestere.”

Jeg nikker interessert og lyttende. Treneren hadde tidligere i uken antydnet at han kunne se for seg et keeperbytte inn mot neste kamp. Keeperen hadde helt rett i sine antagelser. Utfordringen lå på hvordan dette skulle kommuniseres.

”Nå... Pratet med keeperen?”

Jeg lukker døra etter meg inn til trenergarderoben og setter meg ned på benken ovenfor treneren.

”Ja. Eller... Han hadde masse på hjertet så jeg lyttet stort sett. Han registrerte dine endringer på treningsfeltet i dag. Likte det svært dårlig. ”

Treneren virker lett betenkt før blikket klarnet til.

”Topp! Da oppnådde jeg det jeg ville. Vi holder beslutningen om plassen åpen, enn så lenge i håp om å få flere svar i form av prestasjoner på trening. Økt konkurranse er bra, det skjerper. ”

Jeg sa meg enig, selv om jeg visste at spillerne takler slike situasjoner forskjellig. Jeg bestemmer meg for å informere keeperen om hvordan det lå an, slik at han skulle slippe å bruke energi på å spekulere i hva som var på gang.

”Hei, pratet akkurat med treneren. Ville bare bekrefte antagelsene dine. Treneren ønsker mer av deg. Du må overbevise på trening resten av uka om du skal spille til helga. Det er opp til deg.”

Keeperen så ut til å bli tatt på senga og virket veldig overrasket.

”Ok... Seriøst! I mine hender? Har jeg ikke prestert!? Hva med spissene da... har ikke akkurat scoret masse i år... Om jeg ikke spiller på søndag lover jeg deg at det skal bli interessant.”

Jeg ser spørrende på han og lurte på om jeg egentlig hørte riktig. Jeg responderer:

”Dette er et lagspill. Laget kommer først. Det er ikke du som vinner kamper alene - du vinner sammen med laget. Så om treneren velger å vrake deg til neste kamp er det lov å være skuffet. Men på kampdag støtter man laget som de støtter deg når du spiller.”

Keeperen ser ikke helt fornøyd ut og bryter meg av.

”Tror ikke du helt skjønner. Dette er jobben min, livet mitt. Mister jeg plassen sitter jeg igjen med ingen ting. Jeg har hatt min tid på benken. Og jeg har bestemt meg for at dit skal jeg ikke igjen. Det betyr at jeg spiller mitt spill, jeg spiller for meg selv og min videre karriere. Om jeg mister plassen kommer det til å bli dårlig stemning, jeg vil ta alle midler i bruk for å vinne den tilbake.”

Diskusjon:

Denne historien handler om spenningsfeltet som finnes mellom konkurranse og samarbeid. Situasjonen tar i hovedsak for seg trener – utøver relasjonen, der keeperens reaksjoner på trenrens håndtering av situasjonen står i fokus. Treneren sitter med det overordnede resultatansvar og keeperen med personlige mål og ambisjoner. Sett opp mot hverandre har begge det samme ønsket om å vinne. Dilemmaet er bare at treneren ikke er fornøyd med keeperens prestasjoner og keeperen naturligvis ikke har noe ønske om å gi fra seg plassen.

I denne fortellingen er vi inne i kjernen av hva det innebærer for treneren å håndtere dilemmaer som oppstår i hans daglige virke. Jones & Wallace (2005) tar opp i sin artikkel ”Another bad day at the training ground – coping with ambiguity in the coaching context”, hvordan treneren gjennom sin ledelse observerer og tilpasser seg situasjonene etter hvordan den utvikler seg. En slik tilnærming krever blikk for helheter og at treneren klarer å finne hensiktsmessige løsninger på avgjørelser han har tatt i forbindelse med for eksempel et laguttak. Treneren var ikke helt fornøyd med keeperens prestasjoner og vurderte et mulig keeperbytte. For å sette press og gi signal om at plassen var åpen, valgte treneren å prioritere andrekeeperen i sentrale spilløvelser på trening samtidig som han ba meg – keepertreneren – om å ta en prat med han angående situasjonen. Disse to tiltakene forsterker argumentet til Ronglan (2000) om at handling er en viktig del av kommunikasjonsprosessen og sier noe om hvordan dynamikken i interaksjonen mellom trener – utøver utspiller seg.

Keeperens likte det som ble gjort veldig dårlig. Egne erfaringer som toppspiller beskrevet i Erik Veje Rasmussens selvbiografi (1993) viser hvordan profesjonelle håndballspillere i den tyske Bundesliga hadde en høy grad av ego orientering på grunn av den ekstreme konkurransesituasjonen. I en annen studie kommer det frem at noen av spillerne som blir vraket fra laget kan oppleve det som store personlige kriser (Ronglan, 2000). Begge studiene forsterker forståelsen av hvorfor keeperen reagerte som han gjorde. På samme tid gir det oss et bilde på hvor brutal konsekvensen av nullsumspill kan være (Ronglan, 2009). Keeperen var på ingen måte interessert i å komme i den posisjonen der han måtte gi fra seg plassen.

På den andre siden sto treneren. Hadde han oppnådd det han ønsket? I en studie gjort på det kvinnelige håndballandslaget argumenteres det for at en tilspisset konkurransesituasjon kan være gunstig for å presse lagets prestasjonsevne samtidig som det vitner om høy kvalitet i laget (Ronglan, 2000). Slik sett forsterker dette trenerens hensikter om å gi keeperen et ”spark i baken” og et tydelig signal på at han måtte forbedre sine prestasjoner.

Samlet skaper disse to utgangspunktene en interessant dynamikk som blir et uttrykk for den sosiale praksisen som utspiller seg i situasjonen. I slike tilfeller argumenteres det for hvor viktig det er for treneren å lese klimaet og tilpasse seg situasjonen (Jones &

Wallace, 2005). Keeperens samtale med lagkammeraten gir et bilde på at spenningsnivået var stigende, og at en slik tilnærming ville kreve sensitivitet og varsomhet. At treneren ikke tok direkte kontakt og i stedet beholdt avstand indikerer at det var nettopp det som var trenerens hensikt. På den andre siden kan trenerens ”distanserte signaler” ha forsterket spillerens usikkerhet og skapt uklarhet med hensyn til hva han forventet av spilleren.

Studier viser til at utøvere har forventninger om at topptreneren skal inngi respekt og ha en god faglig kompetanse (Jones et al., 2004, Potrac et al., 2002). At han skal være autoritær og være en bestemt leder som styrer laget er forankret i den tradisjonelle tanken om trenerrollen (Cushion & Jones, 2006). Treneren trenger nødvendigvis ikke alltid møte forventningene til spillerne, da dette kan være med på å skyve dem ut av komfortsonen for å holde dem på tå. Men det er viktig i slike tilfeller at treneren er klar over hvilken konsekvens en slik forventningsbrist kan gi (Ronglan, 2011). Slik treneren fremsto ovenfor keeperen virket det som om han ønsket å holde keeperen på ”pinebenken”. Han valgte å holde tilbake informasjon angående keeperplassen i håp om å få bedre prestasjoner og et klarere svar på hva som ville være et fornuftig valg.

På den andre siden viser Jones et al. (2004) til studier der meritterte trenere refererer til hvordan det å ”heve seg over” utøveren kan føre til redusert oppslutning og engasjement blant dem. I andre tilfeller har det blitt påvist hvordan slik atferd kan ende opp med sterke motreaksjoner (Potrac & Jones, 2011). Begge studiene forsterker argumentet om at vektlegging av åpenhet, forståelse og sensitivitet er å foretrekke om man ønsker å få det beste ut av utøverne sine (Jones, et al., 2004). På grunn av trenerens valg om ikke å prate med keeperen så vi at keeperen på ingen måte reduserte sitt engasjement, men endret sitt fokus. I stedet for bare å ”plukke opp hansken” og jobbe på videre, så det ut til at han mobiliserte til kamp mot treneren og om keeperplassen.

Verner Møller (1995) beskriver i sin studie av dansk elitehåndball, at spillerne ”kun på overflaten” fremsto som et friksjonsfritt kollektiv i bevegelse mot et felles mål. Under overflaten var det mange ting på spill. Dette er kjennbart i historien over. For keeperens del var det spenninger og følelser i sving. Dette forsterker argumentasjonen til Ronglan (2009) der han retter et kritisk blikk på forholdet mellom konkurranse/ samarbeid, og argumenterer for hvordan dette bør ses i et mer virkelighetsnært perspektiv relatert til

eliteidrettens egenart. Her endrer klimaet seg hurtig hvor det er et mangfold av faktorer som er med på å påvirke konkurransesituasjonens iboende karakter.

Rettes fokuset på det som var på vei til å utvikle seg mellom trener og keeperen i lys av samarbeid og konkurranse som gjensidig utelukkende kategorier (fig. 1 s. 9), ser vi at et eventuelt tap av plassen ville resultere i en ren utelukkelse av samarbeid fra keeperens side, noe som ble forsterket av hans uttalelser. Belyses dette i overføring til Ronglans (2009) alternative motsetningsteori x/y- modellen (fig. 2. s.10) scorer keeperen veldig lavt på y-aksen om samarbeid og ekstremt langt til høyre på x-aksen om konkurranse. Som vi så innledningsvis i historien virket keeperen til å være orientert rundt verdiord som gjensidighet, tillit og respekt. Men etter som han forsto at keeperplassen sto i fare endret fokuset seg til å bli mer egosentrisk.

I følge Ronglan (2009) er det her trenerens store utfordring ligger. Han tar til orde for en håndtering av dilemmaet der spenningen som finnes mellom aktørene ikke nødvendigvis trenger å harmoneres, men snarere håndteres. Dette fører oss tilbake til Jones & Wallace (2005) artikkel om orkestrering der de fremmer tanken om trenerens evner til å tilpasse sin atferd i forhold til hendelsesforløpet. Ser vi på hvordan treneren håndterte keeperens dårlige prestasjoner var hans to tiltak et tydelig varsel om at han ikke var fornøyd med situasjonen. Ut over det valgte han å holde seg i bakgrunnen i påvente om hvordan situasjonen ville utvikle seg. Keeperen på sin side hadde ingen planer om å sitte på benken og rettet blikket for ”alle mulige midler” som fikk han til å bevare plassen.

4.2 Håndfast styring vs fleksibel tilpasning

4.2.1 Respekt

”Har ikke han vært profesjonell i den største ligaen i Europa!? Respekt! Tenk hvor fantastisk. De største arenaene, de beste spillerne, 40000 på tribunen. Tenk det trykket... det må være en drøm! Mer enn 10 år sa du... tenk å overleve i det gamet så lenge. Du må være smart og tøff. Han må virkelig vite hvordan det er å vinne.”

En av de nye spillerne peker bort på treneren. Jeg nikker bekreftende tilbake.

Kommentaren fra spilleren setter ord på at det finnes distanse og respekt mellom han og trener. Først og fremst i rolle og posisjon, men også i form av trenerens karriere og prestasjoner som spiller.

Treneren på sin side pratet ikke så ofte om sine gamle meritter. Men ved noen anledninger kom han med historier som var relatert til den hverdagen vi var en del av i tippeligaen.

”Manageren (treneren) vi hadde i utlandet... han var ok! Så han ikke så ofte. Var selvfølgelig på treningsfeltet, men ikke hver dag. Det var for det meste assistentene hans som gjorde jobben. Av og til tok han seg av den taktiske treningen. Kampene var liksom hans bord. Det var stort sett to kamper i uka gjennom hele sesongen, så treningene gikk ut på å gjøre seg klar til kamp. Der handlet det om å bli tatt ut på laget og prestere. Vi hadde utrolig stor respekt for manageren. Vi måtte ha kontroll på posisjon og motspiller om ikke så var det ut. Her hjemme er det litt annerledes. Der er ikke så intenst. Færre kamper, tynnere spillerstall. Utenom det tror jeg mekanismene er de samme.”

Trenerens betraktninger av profflivet som fotballspiller bar preg av å prestere, tenke på seg selv og å være klar. Fokuset så ikke ut til å være så mye rettet på hva manageren gjorde. Miljøet virket til å bestå av skarp rivalisering og stridigheter. På den andre siden fikk vi høre om historier da spillerne på fridager eller etter kamper hadde sosiale sammenkomster for å koble av, innad i fotballmiljøet ikke så uvanlig ting å gjøre.

Treneren ga uttrykk for at han visste hva det dreide seg om. Han hadde levd det selv og kjent på kroppen hva som skulle til for å bli en god spiller, men også hva som følger med profflivet på godt og vondt.

Dette fikk meg til å tenke tilbake på et dilemma vi sto ovenfor i en tøff kampperiode der diskusjonen i trenerteamet gikk ut på om spillerne skulle få fri etter kamp i stedet for å møte opp til restitusjonsøkt.

Treneren sa følgende;

”Vi kan ikke slippe spillerne fri i morgen, de vil ikke gjøre jobben skikkelig. Det er veldig stor sannsynlighet for at de ender på byen alle mann. Vi har kamp igjen allerede på onsdag. Vi har ikke råd til å miste en eneste dag nå. Alle må restitueres skikkelig så fort som mulig”

Assistenttreneren svarer;

”Enig... Men vi har vært samlet hver dag de siste ti dagene. Spillerne er mentalt og fysisk slitne nå. På et tidspunkt må du slippe opp slik at spillerne får et

avbrekk. Gi dem eget opplegg... Bare det å slippe å være i garderoben og på banen kan gi overskudd og ny energi. Det kan være god restitusjon i det også.”

Treneren ser ikke ut til å kjøpe argumentet;

”Du vet... de færreste av spillerne kommer til å følge opplegget. Jeg foreslår at vi møter opp alle mann til forkost kl 09.00 i morgen tidlig. Da blir det i hvert fall en litt tidligere kveld på dem som velger å gå ut.”

Like i etterkant av samtalen mellom treneren og assistenten, gikk jeg forbi tre spillere som pratet sammen på vei inn fra treningsfeltet. I forbifarten overhørte jeg følgende;

”Håper vi får fri etter kampen. Trenger en dag nå, bare til å hente meg inn. Kunne få en hel dag med familien og bare bryte opp(...) Får sjeldent sove etter kampene uansett. Sovner ofte ikke før ut på morgenkvisten. Da hadde det vært digg om vi bare kunne ha fått sovet ut og utpå kveldingen tatt en rolig joggetur for og kommet i gang igjen.”

Den andre spilleren responderer;

”Ja, du sier noe der, men for min del... Jeg gjør hva som helst for å få spilletid, orker ikke stille så mange spørsmålstejn med hva som burde være annerledes. Har nesten glemt ut hvordan det er å ha fri da.”

Tredje mann skyter inn;

For å være helt ærlig så trenger jeg en tur ut nå. Fri eller ikke fri. Kampen er ikke før på onsdag. Har jo god tid å hente oss inn... Etter kampen i morgen blir det hæla i taket og all out.”

Tilbake i trenergarderoben er samtalen tatt opp igjen, hvor hovedtrener argumenterer;

”For meg handler det om å få laget til å henge sammen. Jeg vil alltid bruke de spillerne som er klare og som jeg tror vil vinne kampen. Dette er ingen konkurranse i å være populær. Om spillerne er slitne så gjelder det også motstanderne. De får holde ut litt til. Jeg klarer ikke å se at våre spillere blir skadet eller ikke orker å prestere, fordi vi slurvet på restitusjonsarbeidet... Dessuten har jeg ved flere anledninger som trener tenkt tilbake på hendelser og situasjoner som oppsto i de klubbene jeg selv spilte i, hvordan tingene ble løst der... det var ikke alltid like pent.”

Diskusjon:

Denne historien handler om balansegangen mellom håndfast prinsipiell styring og fleksibel tilpasning til individuelle behov. Problemstillingen treneren står ovenfor er valget mellom å trene eller å gi fri. Presset er stort i en periode med et tøft kampprogram. Utfordringen til treneren blir i den forbindelse å finne løsningen som vil gagne den enkelte spiller og laget som helhet. For å kunne si noe om hva som kan anses som håndfast styring vs fleksibel tilpasning må man rette blikket mot lagets sosiokulturelle forhold. Som nevnt tidligere i oppgaven bestemmes disse av den overordnede toppfotballkulturen og i de individuelle bidragene som kommer fra den enkelte aktør (Ronglan, 2000).

Innad i hvert enkelt lag opereres det med egne regler, normer og verdier som gir retningslinjer for hva som er akseptert atferd eller ikke. Culver og Trudel (2006) tar til orde for praksisfelleskap for å kunne gi en beskrivelse av lagets indre liv og for å bedre forstå de sosiokulturelle forhold. ”Slik gjør vi det her” blir ofte stående som et bilde på gruppas identitet. Skal du være med, må du følge våre regler.

En slik forståelse kan ses ut i fra trener-, spiller- og et lags perspektiv. Sammen og hver for seg danner de sine egne praksisfelleskap. Ronglan (2011) forklarer i en av sine artikler hvordan praksisfelleskapet legger grunnlaget for ulike sosialiseringprosesser som kontinuerlig legger premissene for handlinger som utspiller seg og som igjen er med på å forme lagets indre logikk og felles språk.

Med dette som utgangspunkt gjøres det valg av både spillerne og treneren. Giske (2001) tar til orde for det å velge noe, innebærer å velge bort noe annet. En slik tanke blir mer nyansert av det Jones og Wallace (2005) skriver om handlingskonsekvenser som ender opp med å slå ut i en eller annen form reaksjon innenfor lagets rammer. Sett i lys av trenerens valg om å trene, valgte han bort et mulig sosialt og mentalt overskudd, men sto på sitt om at fysisk restitusjon veide tyngre. I perspektiv av spilleren som skulle ut på byen uansett, velger han bort søvn og hvile som kunne gjort han bedre rustet til neste kamp. Jones og Wallace (2005) mener i den forbindelse at treneren må kunne ta alle forhold i betraktning og gjøre veloverveiende vurderinger ut i fra den informasjonen

og de antagelser han sitter inne med. De sier videre at beslutningsdyktig leder, finner hensiktsmessige løsninger på situasjoner igjen og igjen.

Det var et tydelig gap mellom treneren og spilleren med tanke på ståsted, behov og forventninger. I en artikkel av Ronglan (2011) der han drøfter sosial interaksjon mellom trener og utøver tar han opp problemstillingen der forventninger ikke møtes. Flere studier viser til at det kan være fordelaktig for treneren å tilpasse sin coaching til de forventninger som stilles (Jones et al., 2004). På den andre siden er det i noen tilfeller hensiktsmessig å skyve utøver ut av komfortsonen for å få ut det lille ekstra. Treneren argumenterer for at det i denne tøffe perioden ville være best og pushe for å optimalisere fysisk enn å la det "skli" ut med en dag fri.

Spillerne og assistenttreneren på sin side virket til å ha tydelige formeninger om hva som ville være det mest hensiktsmessige å gjøre. Jones og Wallace (2005) sier at sensitivitet og evne til å sette seg inn i andres perspektiv er viktige egenskaper å ha for en trener.

Samtalen mellom trenerne viser til at vurderinger ble gjort, men at trenerens frykt for at spillerne skulle restituere seg for dårlig, ble veiende for tungt. Ovenfor spilleren kunne en slik frykt oppfattes som en form for mistillit. Ronglan (2011) tar til orde for at tillit er helt sentral i sosial interaksjon. Slik det fremsto mellom treneren og assistenttreneren virket det ikke som om treneren hadde sterk tiltro til at spillerne skulle klare å følge eget opplegg.

Trenerne har en del forventninger rettet på seg. For det første i form av sin rolle og posisjon, for det andre gjennom sin erfaringsbakgrunn. Studier viser til hvordan utøvere ut i fra slike forhold danner seg et bilde av og en forventning til hvordan treneren skal fremstå (Jones et al., 2004, Potrac, 2004). Dette forsterkes av kommentarene spilleren kom med innledningsvis.

Flere studier viser også til at i sammenhenger der treneren ikke møter spillenes forventninger om gjensidig tillit, respekt og troverdighet, utfordres gjerne treneren av spillergruppa gjennom motreaksjoner som øker spenninger internt som kan utvikle seg til at spillerne for eksempel begynner å redusere sin innsats (Jones, 2006). Purdy et al.

(2009) gjorde en studie på en gruppe roere som oppfattet treneren som uforutsigbar og inkompetent. Etter hvert oppsto det så mye frustrasjon og fortvilelse i gruppa, at treneren til slutt mistet jobben. Dette viser hvor viktig det er at treneren tar sine valg og beslutninger med omhu, gjør grundige vurderinger og opptrer med sosiale sensitivitet i forhold til om han skal behandle saken med et håndfast grep eller gjøre fleksibel tilpasning.

For å kunne møte spillernes forventninger på en mest hensiktsmessig måte argumenterer Jones og Wallace (2005) for en situasjonstilpasset tilnærming. En avgjørelse i en sak er unik for denne saken og trenger nødvendigvis ikke være riktig i tilsvarende sak på et senere tidspunkt. Å opptre med sensitivitet til situasjonskravet og "føle" på gruppen hva som vil lønne seg betraktes som en metode å anbefale. Dette argumentet forsterkes ytterligere av studien til Jones og kollegaer (2004) hvor de spurte meritterte trenere om hva de anså som suksesskriterier for trenere på toppnivå. På den andre siden kom det frem av denne studien at de som valgte en mer "skjult" tilnærming, der det ikke ble prioritert åpenhet og dialog, men en mer distansering til utøverne, ofte førte med seg en redusert oppslutning og entusiasme fra utøverne. Å ta med en slik tanke i betraktningene blir dermed viktig for treneren i vurderingene mot et hensiktsmessig valg.

Trenerens beslutning om tilnærming til dilemmaet vil man aldri få svar på om var riktig eller galt. Artikkelen til Potrac & Jones (2009) der de prater om mikropolitikk i fotball argumenterer for at det er ikke alltid valget i seg selv som er avgjørende for utfallet, men måten det selges inn på. Sammen med Jones & Wallace (2005) oppfatning av trenerens virksomhet sammenfatter en forståelse om at det finnes ingen fasitsvar på de problemområdene han møter. Det vil si om laget avslutter den tøffe perioden med gode resultater kan valget om håndfast styring og prioritet av restitusjon bli sett på som en av suksessfaktorene. På den andre siden om laget avslutter på en dårlig måte, er det stor sannsynlighet for at beslutningen kan bli tilkjent store deler av skylden – i hvert fall fra de som ønsket seg fri.

4.3 Trenermakt vs spillermakt

4.3.1 Nr 10

"Nr 10 har mageproblemer igjen. Han vurderer ikke å spille kampen... det er helt fantastisk... det går ikke an! Vi må sende han til legen. Få i han noe

smertestillende slik at han blir klar! Gi han den tiden han trenger... Bare sørg for at han er på banen når kampen blåses i gang."

Dette var trenerens respons til nr 10 sine mageproblem. Han sender av gårde fysioterapeuten for å sjekke opp saken. Midtbanestrategen, lagets beste spiller, hver gang han orket å løpe da, måtte bli klar.

"Hvor er nr 10? Det er så typisk han å komme for sent, i feil antrekk og later som om ingen har skjedd. Hadde jeg vært trener hadde jeg satt han på tribunen. Lurer på tid treneren skal skjønne at mageproblemen kun er en unnskyldning for å slippe å møte opp så tidlig til kamp!"

En av spillerne slenger ut kommentaren til guttene i garderoben, som responderer med bekræftende kommentarer.

"Beklager for at jeg er sen."

Nr 10 kommer gående inn i garderoben akkurat som spilleren hadde antydnet bare noen minutter tidligere. Treneren registrerer at han har kommet og går han i møte.

"Kan du spille?"

(...)

Dette og tilsvarende senario skjedde flere ganger denne sesongen. Vi var kommet et stykke ut på året og det begynte å nærme seg tid for reforhandlinger av kontrakter.

"Hva tenker vi angående nr 10 til neste år. Skal han være med videre?"

Assistenttreneren retter blikket på treneren.

"Jeg vet ikke riktig. Han er i utgangspunktet en fantastisk spiller, det er ingen tvil om det. Men jeg blir frustrert av at han hele tiden kjører eget opplegg. Varierer for mye i prestasjoner også. Når han gidder er han i verdensklasse, bare så forbannet synd at det er for sjeldent! På en side er det et privilegium, på den andre siden utøver han alt for stor slitasje på gruppa. Dessuten er han heller ikke billig. Er faktisk litt usikker på om klubben har mulighet til å forlenge med de betingelser han sitter med i dag. Og jeg vet... et tilbud dårligere enn det han sitter med i dag vil bli oppfattet som en fornærmelse."

Treneren hadde tydeligvis gjort seg opp klare formeningar om saken. Det var flere forhold å ta hensyn til og det måtte gjøres grundig vurderinger. Tilbake i garderoben overhører jeg en samtale mellom nr 10 og en av spissene.

”Fikk nytt kontraktforslag i går. Er ikke helt fornøyd. Tenker å legge inn et motforslag, kult at de vil ha meg med videre da! Hva med deg, hvordan ligger det an, hørt noe enda?”

Nr 10 ser ikke ut til å være like tilfreds. Han rister på hodet, trekker skuldrende opp og slår lett ut med armene noe som viser en tydelig skuffelse.

”Ikke hørt et pip. Utrolig frustrerende å gå i uvissheten. Trodde de var tilfreds med mine prestasjoner. Jeg har gjort alt hva jeg kan, scoret mål, spilt gode kamper og støttet laget... Har slitt litt med magen, men har allikevel stilt opp og ofret meg for laget! Hva sitter jeg igjen med nå... ingenting! Om treneren ikke trenger meg – så si det! Han er for feig, tror ikke han tør å si det fordi han er redd for hvordan jeg kommer til å reagere. Jeg spiller kun for meg selv fra nå av...”

Spissen responderer;

”Spiller for deg selv... gjør vi ikke alle det da?”

Nr 10 virker ivrig;

”Jo – men du skjønner hva jeg mener... hvis ikke klubben trenger meg lenger må jeg sørge for at jeg får flest mulig kamper ut året.(...)Jeg kommer ikke til å sitte på noe benk heller. Om de bestemmer seg for å satse på andre spillere skylder jeg på skade. Har ingen grunn til å ofre meg for klubben. (...) Nye klubber må se at jeg har spilt og ikke at jeg har sittet på benken.”

Nr 10 var tydelig på hva han mente og virket ganske preget av situasjonen. Det var drastiske ting å si og sto i kontrast med klubbens verdier om samarbeid og lojalitet. Neste morgen da jeg kom på jobb, møter jeg treneren på kontoret.

”Har du lest på nettet... Uttalelsene nr 10 har kommet med... Jeg blir så forbannet! Det er lite lojalt ovenfor klubben og meg som trener. Taktisk dårlig ting å komme med i disse forhandlingstider også. Jeg har gitt han total tillit. Han har fått spille alle kampene han har vært frisk. Jeg har aldri gitt han noe tvil. Vi har støttet opp så godt vi bare kan. Har det vært skader har han fått den beste behandling og rett inn på laget igjen. Så er det dette han serverer tilbake... kritikk til meg og klubben i media.”

Jeg sitter igjen og prøver å resonere meg frem til hva som kan ha skjedd. Tenker at det må finnes nyanser til saken. Jeg går inn på nettet for å lese det som var lagt ut.

”Kan ikke akkurat si at han styrker sine muligheter for fortsettelsen”

Treneren tar kaffekoppen sin og setter seg lett bakoverlent i stolen.

”Han er ung. Vi kan alle gjøre slike dumheter, det er menneskelig. Jeg ser på det som skjedde i media som en engangsforseelse. Han er vår beste spiller. Jeg har virkelig brukt for han ut sesongen. Han må forstå at han spiller for sin videre karriere - her eller andre steder. Jeg må ta en samtale med han og avventer kontrakt så lenge det lar seg gjøre. Men et feiltrinn til, så er det rett ut! Jeg har ikke tid eller tålmodighet for slike utenom sportslige ting.”

Diskusjon:

Historien handler om spillermakt, trenermakt og umuligheten av å behandle alle rettfærdig. For treneren handler det om å håndtere situasjonen og finne de valgene som virker mest hensiktsmessig.

Touraine (1981) sier at alle relasjoner er maktrelasjoner. Potrac og Jones (2011) skriver i sin artikkel om makt og hvordan denne fordeles i trener- og spillermakt. De tar for seg hvordan de enkelte aktørene utfyller sine roller og benytter seg av ulike virkemidler for og nå frem med sitt budskap. En annen studie gjort av Potrac og Jones (2009) omhandlede mikropolitikk i fotballen, eksemplifiserer og forsterker ytterligere et slikt bilde ved å rette fokuset på mellommenneskelige forhold i coachingprosessen. Ser vi de overnevnte forhold opp mot historiens dilemma finner vi flere eksempler som setter lys på maktrelasjonene i den sosiale interaksjonen, trenerens behov for spilleren, spillernes reaksjon på nr 10 og nr 10 sin reaksjon på treneren for å nevne noen.

Ronglan (2011) skriver i kapittelet ”Sosial interaksjon i coachingen” om viktigheten av å avklare roller, møte forventninger, stimulere til selvstendighet og bygge tillit. Her beskriver han hvordan man påvirker og påvirkes av hverandre i samspill og at maktrelasjonene utspiller seg i en dynamikk som er i konstant endring mellom aktørene. Det er situasjonskravet som legger premissene for hvordan maktrelasjonene utvikler seg. Slik vi så forholdet mellom nr 10 og treneren endret seg viser til hvordan makt kan bølge frem og tilbake i relasjonene.

Dette eksempelet fører meg over til studier som har sett på hvordan trenere fremstiller seg i trenerrollen, presenterer sin kunnskap og tilpasser sin coaching til spillernes forventninger. Her kommer det frem at trenerens evner til å ”møte” utøveren på en troverdig måte var avgjørende for hvor godt trener – utøver relasjonen fungerte (Potrac et al., 2002, Jones et al., 2004). Jones og Wallace (2005) sin artikkel om orkestrering forsterker dette ytterligere, der de skriver om trenerens evne til å håndtere situasjonen med god tilpassingsevne og blikk for helheter.

Slik situasjonen fremsto i laget så vi at alle parter var involvert på en eller annen måte. Potrac & Jones (2006) argumenterer for i artikkelen ”Power, conflict and cooperation” at ingen er totalt maktesløse i coachingprosessen. I laget hadde treneren makt – i form av sin rolle og posisjon, spillerne – i form av muligheten til å ta i bruk ulike sanksjoner og nr 10 – i form av sine ferdigheter.

Med et slikt utgangspunkt forstår vi at lagspilldynamikken ikke fremtrer som friksjonsfrie felleskap som Møller (1995) på overflaten tar til orde for i sin studie av dansk elitehåndball. I en annen artikkel gjort av Ekeland (2009) der han skildrer hvordan spenninger kan oppstå i spiller – spiller relasjoner i et toppfotballag forsterker videre argumentet om makt og gir et bilde på hvordan dette kan fungere i relasjoner. Ronglan (2009) på sin side belyser i sin artikkel om samarbeid og konkurranse hvordan motsetninger kan skape interne spenninger som igjen utvikler seg til utfordrende situasjoner treneren må håndtere.

Dette viser til at makt fungerer i et dynamisk samspill bestående av flere nivåer, slik forholdet mellom nr 10 og treneren illustrerer. Situasjonen utviklet seg til å bli en maktkamp der de til slutt endte opp med å målte hverandres krefter. I den forbindelse forsterker d'Arripe-Longueville et al. (1998) sin studie gjort på judo utøvere et slikt bilde. Forfatteren beskriver hvordan treneren benytter seg av posisjonell makt og splitt og hersk strategier for å kontrollere utøverne. Han argumenter også for hvordan utøveren tar i bruk motstrategier som taus samarbeid og strategisk interaksjon. Ovenfor nr 10 så vi at trenerens valg om å holde tilbake informasjon ga et tydelig signal på hvem som satt med makta. At nr 10 gikk til media, var et strategisk trekk, men kanskje ikke det smarteste inn mot forhandlingene om en ny kontrakt.

Ser man litt nærmere på nr 10 sin posisjon kunne hans prestasjonsevne og totale bidrag til laget bli oppfattet som to motsetninger. Han kunne gi en egen dimensjon til spillet, som treneren ikke ville være foruten. Men samtidig som hans personlighet og atferd kunne skape misnøye og spenninger i laget. Ronglan (2011) drøfter i kapittelet "Social interaction in coaching" hvordan man fremstår som trener eller spiller, er avgjørende for den tilliten og respekten man opparbeider seg i laget. "It is all about getting respect" kaller Potrac et al. (2002) en av sine artikler som bygger opp under dette. Her tar forfatterne for seg fotballtrenere på øverste nivå i England, og ser på betydningen av å ha respekt for i det hele tatt kunne ha innflytelse på utøverne. I overført betydning vil jeg påstå at dette også vil gjelde for spillerne i laget både når det kommer til treneren og spillerne imellom. I den forbindelse kunne det virke som om nr 10 allerede hadde mistet respekten ovenfor spillergruppa og at den begynte å bli tynnslipt hos treneren. Treneren på sin side var på vei til å miste den både hos nr 10 og spillerne forøvrig. Summen av en slik miks av meninger, verdier og interesser begynte å ligne et slags kaos. Et slikt bilde forsterkes av artikkelen til Bowes og Jones (2006) "Working at the edge of chaos: Understanding coaching as a complex, interpersonal system", som setter lys på trenernes ulike relasjoner, der individet opptrer med egne intensjoner og hensikter.

I Goffmans (1959) bok "The presentation of self in everyday life" argumenteres det for hvor viktig det er for individet å bevare fasade og presentere seg med verdighet og ikke tape ansikt. Et slikt perspektiv forsterker forståelsen og tydeliggjør noe av det som kan være bakenforliggende for individets handlinger. Nr 10 sin distanse til laget, trenerens tro på nr 10 og spillernes generelle motstand, støtter opp om hvilke perspektiver som finnes. Om avstanden og spenningene mellom de ulike ståstedene blir for intens, kan det i ytterste konsekvens ende opp med treneren som det gjorde i studiet til Purdy et al., (2009). Der ble treneren presset til å slutte i jobben på grunn av en utilregnelig treneratferd, roerne ikke klarte å forholde seg til. Overført til spillerne kan en slik konsekvens være ikke å få ny kontrakt.

En slik tanke fører meg tilbake til Jones og Wallace (2005) som argumenterer for trenerens orkestreringsevne og viktigheten i å kunne lese dynamikk og klima i den interaksjonen som foregår på alle nivå. Trenerens "uoppmerksomme" håndteringen av kontraktsituasjonen med nr 10 blir et eksempel på hvordan dårlige valg (som det ikke å gå i dialog med nr 10) kan frembringe ny situasjon som det ikke var kalkulert for. Dette

igjen illustrerer hvor sårbare alle parter i en kontekst kan være og hvor stor betydning et hensiktsmessig eller dårlig valg kan ha på situasjonen.

5.0 Generell diskusjon

Frem til nå har jeg presentert og diskutert tre ulike historier fra virkeligheten i en tippeligaklubb. Beretningene gir hver for seg og sammen et bilde på omfanget og kompleksiteten i de dilemmaer treneren må forholde seg til i sin daglige virksomhet. Vi har vært vitne til at det er flere sosiale mekanismer som er i gang samtidig og som kan ha innvirkning på den enkelte spiller og laget som helhet. Mitt fokus i oppgaven har vært på motsetningsforhold og håndteringen av disse. På denne ferden har det vært tre sosiologiske uttrykk som har gått igjen;

- Rolle og forventning
- Makt og posisjon
- Rammene

Slik jeg ser det blir de samlende for hvordan ulike dilemmaer kan forstås og håndteres. De griper om konteksten og gir den mening, struktur og retning. Handlingsrommet defineres og setter premissene for dynamikken som utspiller seg mellom aktørene. Hver dag etterstrebes en bedret prestasjonsevne. Jeg stilte spørsmålet innledningsvis om en sosiologisk inngang til trenervirket kunne være ”det manglende bindeledd” i jakten på denne. Jeg føler så langt at jeg har kommet litt nærmere et svar, men er fortsatt ikke helt i mål. Prestasjonsevne og emergensnivået blir dermed to forhold jeg ønsker å fokusere på opp mot rolle og forventning, makt og posisjon og rammene. For å heve blikket ytterligere vil jeg gjennom presentasjonen av ”den liggende timeglassmodellen” prøve meg på en overordnet sammenfatning av oppgavens problemområde. Helt til slutt vil jeg kort si noe om styrker og begrensningene ved dette studiet.

5.1 ”Det manglende bindeledd”

Rolle og forventning er essensiell i forståelsen av trener – utøver relasjonen. Det handler om forventet atferd ut i fra den rollen man besitter. For eksempel er rollen som venstreback annerledes enn rollen som spiss eller keeper, på lik linje som hovedtrener skiller seg fra assistenttrenerens eller styreformannens rolle i klubben. Det følges krav med rollen og med den forventning til hvordan oppgaven skal løses (Ronglan, 2011).

Rollene formes av personlighet på den ene siden og sosiale forventninger på den andre. Forskning viser til hvordan trenere skaper balanse mellom ”role-playing” der de opptrer som en ”skikkelig” trener for å skape seg legitimitet i feltet, og ”role-making” der de bruker sine personlige egenskaper for å oppnå troverdighet i posisjonen (Jones et al., 2004). Det er et flertall studier som vektlegger trenerens innflytelse på utøverne. På den andre siden finnes det også studier som fra utøverperspektiv tar for seg hvordan utøverne reagerer med motstrategier der forventningene ikke når frem (Ronglan, 2011). Samlet kan man si at studiene viser til hvordan aktører i coachingprosessen inkluderes, oppgraderes eller ekskluderes i møte med de roller og forventninger som stilles (Jones et al., 2011).

Makt er til dels innvendt i de posisjoner vi innehar og bidrar til å forme hierarkiet i strukturen. I menneskets natur handler det enten om å forsvare posisjon eller å kjempe for posisjon (Weber, 1946). Styre og klubbledelse gjør det gjennom gode beslutninger, treneren ved å vise kunnskap og levere resultater, spillerne gjennom gode prestasjoner og spilletid (Jones et al., 2011). Dem som er flinkest på å forstå systemet og samtidig demonstrerer sine kapasiteter er ofte dem som lykkes best (d’Arripe-Longueville et al., 1998). Alle involverte har sin posisjon som virker samtidig og danner gruppas dynamikk.

Som vi har sett finnes det i mer eller mindre grad ubalanse og uoverensstemmelser i alle ledd og mellom aktørene. Deres evne til å kommunisere og forstå handlingenes betydning kommer til uttrykk i form av spenninger som setter premissene for hvordan dynamikken utarter seg (Ronglan, 2011). Trenerens evne til å sette seg inn i kontekst og tilpasse seg situasjonens særegenhet kan dermed bli avgjørende for hvilken respons de involverte aktørene kommer med (Jones et al., 2004).

Rammene definerer det sosiale systemet. På lik linje som toppfotballens egenart bestemmer lagspilletts rammer, fastlegger lagets rammer grensene for aktørens sosiale handlingsrom. Rammene er med på å avklare forventninger og skaper en trygg base for handling. Gevinsten av klare rammer kan vise seg i form av at spillerne våger å ta mer ansvar og oftere tør å gå ut av sin komfortsone. Innenfor rammene finner vi verdier som er uttrykk for den atferden som er akseptert (Jones et al., 2011). Punktlighet, å vise respekt for andres tid og arbeid, kvalitet i alt vi gjør, alltid være i forkant, kan være

eksempler på hva som etterstrebes i laget. Alle har et ansvar for seg selv og laget som helhet (Jones et al., 2011). På den ene siden kan resultatet av å leve ut verdiene og følge reglene skape et sammensveiset lag – en enhet som står sterk sammen og som overtid skaper et felles språk og en indre logikk. På den andre siden om rammene er uklare kan konteksten bli mer kompleks som igjen bringe større utfordringer for aktøren å manøvrere seg frem i systemet (Ronglan, 2000).

Med disse forholdene tatt i betraktning ser vi at trenerens store utfordring kan bli å forholde seg til kompleksiteten som uansett preger virksomheten. Handlingsrommet må identifiseres, rollene må fordeles og spenningene som oppstår må håndteres.

Dynamikken som utspiller seg i dette systemet gir et uttrykk for lagets sosiale praksis (Ronglan, 2011). Dimensjonene av hvert enkelt punkt viser til at det er et mangfold av forhold treneren må ta stilling til i sin coaching. Maksimering av samarbeid på den ene siden til håndtering av sosiale kamper på den andre. Det er to ytterpunkter, men likevel to sider av samme sak, fordi det er noe som pågår samtidig. Å kunne bevare oversikten i et slikt system krever et blikk for helheter. Evnen til å se, analysere og forstå situasjonen for så å handle hensiktsmessig i den blir en av hovedoppgavene for treneren i utviklingen av et velfungerende kollektiv. Ronglan tar i den forbindelse til orde for trenerens evne til å orkestrere. Han sier det slik; ”Orkestrering handler mye om å ”trekke i tråder” og kunne se hvordan en endring på ett område kommer til uttrykk som endring andre steder ” (Ronglan, s.167, 2008). Sitatet forsterker påstanden om at prestasjonsevnen for den enkelte spiller og laget påvirkes av en rekke forhold treneren bør ta i betraktning med tanke på coachingprosessen. Trenerens tilspissing av konkurransesituasjonen, beordring om trening i et tøft kampprogram og håndtering av nr 10 belyser dette. At det var en flertydig årsak – virkning sammenheng der flere sosiologiske mekanismer var i gang samtidig, gjorde at det stilles høye krav til trenerens tilnærming (Jones et al., 2004). Skal han lykkes i å få ut den totale kapasiteten i laget, er det viktig at han klarer å balansere sin tilnærming på en slik måte at samspeillet mellom aktørene samordnes i tilstrekkelig grad. Om han ikke skulle lykkes med dette kan det i ytterste konsekvens ende opp med et lite velfungerende kollektiv der trener til slutt må forlate jobben, slik som skjedde i studien til Purdy et al. (2009).

I toppfotballkulturens egenart eksisterer et tydelig skille mellom trener og spiller (Jones et al., 2011). Naturlig nok gjennom rolle og posisjon, men også i oppfatningen av det

overordnede målet om hvordan vinne fotballkamper. Som spiller vil det alltid eksistere et ønske om å være på laget, for treneren handler det om å stille med de beste. Hver enkelt aktør står i sentrum av sin forståelse av hva som vil være mest hensiktsmessig å gjøre. Personlige mål og forståelse av konteksten legger føringer for de handlinger som utspiller seg. Siden det er treneren som har det overordnede resultatansvaret blir det også hans ansvar å tilrettelegge forholdene slik at han får alle spillerne med seg på reisen. Å tro at man kan gjennomføre en slik tanke uten interne spenninger og friksjon er nok en illusjon (Ronglan, 2009). Men om treneren klarer å samle spillerne om en felles forståelse omhandlende praksisfellesskapets roller, rammer og verdier øker sannsynligheten for en forhøyet grad av samarbeidsvillighet i gruppa (Ronglan, 2011).

Det er laget som presterer, som vinner eller taper. Ønskemålet bør være å skape et klima der spillerne evner å sette laget foran seg selv. En slik tankegang kan være en ekstremt stor utfordring spesielt for dem som ikke får spille (Ronglan, 2009). Å utvikle interne vi – perspektiver kan være med på å utvikle en bredere og dypere forståelsen av den fundamentale viktigheten av å samarbeide. Eggen (1999) sier det slik; ”Det er viktig å gå på banen for å være best mulig sjøl. Men det er langt viktigere å gå på banen for å gjøre medspillerne gode.” I overført betydning så gjelder det også utenfor banen, i form av lojalitet og støtte til medspillerne.

Dette er noble tanker, men for at man skal klare å få med alle, er det helt avgjørende med den erkjennelse av hvert enkelt individ står seg selv nærmest. Det er i forståelsen av jeg vs vi, trener vs spiller, kontekst vs perspektiv, ”det manglende bindeledd” eksisterer. Det blir alltid *min* virkelighet og *min* forståelse av den som setter premissene for de enkeltes handlinger. I lagspillsammenheng blir lagets felles forståelse dermed utslagsgivende for hvilke valg det enkelte individ kommer med. Det er her vi kan finne forbindelsen mellom emergens og prestasjonsevne, som gir muligheten til å si noe om lagets evne til å samarbeide. Kvaliteten på samarbeidet legger igjen føringer for hvor godt kollektivet fungerer. Klarer treneren å få hvert enkelt individ til å bidra maks inn i gruppa, kan laget bli til noe mer enn summen av delene (Ronglan, 2000). Denne positive emergenseffekten som skapes da vil bli et uttrykk for hvor effektivt og kraftfullt kollektivet fremstår. På den andre siden så vi fra beretningene mine at det var flere forhold som påvirket lagets emergensnivå. Kontekstens egenart, trenerens håndtering, og spillernes responser argumenterer for hvor problematisk det kan være å stimulere til

gode interne samarbeid. Det var flere krefter i sving samtidig, som dro i forskjellige retninger og som kunne virket forstyrrende på alle parter som var involvert. Trenerens håndtering av de innbakte dilemmaer han sto ovenfor og lagets evne til å samarbeide ble førende for den enkelte spiller og lagets prestasjonsevne.

Dette viser at den egodynamikken som utspiller seg i dilemmaene er unikt og må behandles isolert sett på den ene siden, og opp mot en større sammenheng på den andre. Det betyr at ingen situasjoner er like og at handlinger som fremstår som riktig i en sak kan vise seg å være uriktig i en annen (Ronglan, 2011).

Trenerens utfordring ligger dermed i å lese klima og finne frem til den mest hensiktsmessige løsningen. At treneren treffer på alle valg og beslutninger skal godt gjøres. Et eksempel på hvor handlingen hans medførte til ytterligere støy og spenning var i situasjonen hvor han valgte å holde tilbake informasjon ovenfor nr 10. Her ble resultatet en enda sterkere jeg – sentrering og en tøffere kamp mot treneren. Situasjonen forbedret på ingen måte samarbeidet i laget, og gjorde antagelig ikke spilleren mer fokuser og bedre inn mot neste kamp.

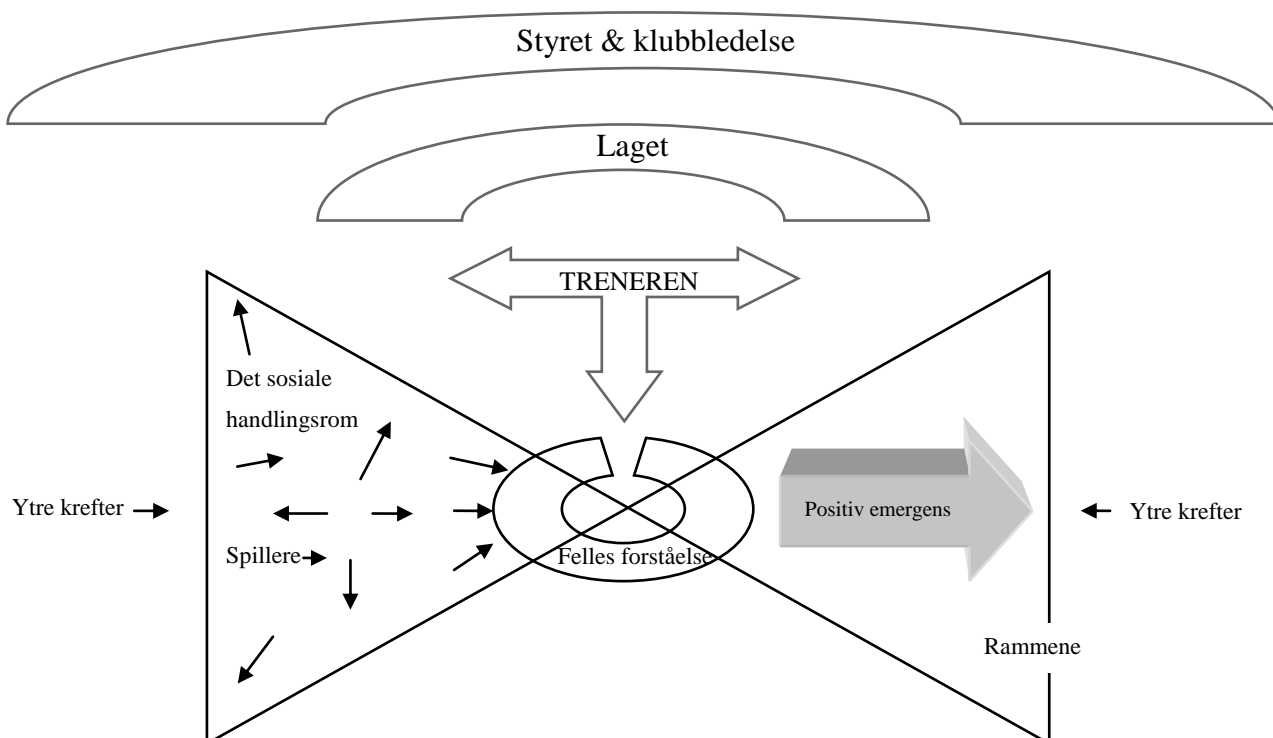
Eksempelet viser til at emergensnivået kan variere fra kamp til kamp, avhengig av hvilke dilemmaer som oppstår eller preger gruppa. Det er ingen fasitsvar på at et godt fungerende kollektiv med positiv emergens, garantert vil vinne kampene. Men sannsynligheten for og sammen kunne skape gode prestasjoner øker i takt med spillernes felles forståelse av lagets strukturelle, relasjonelle og individuelle forhold på den ene siden og trenerens evne til å håndtere spenningene som ligger i konkurransen om makt, posisjon og spilletid på den andre (Jones et al., 2011, Ronglan, 2009).

Samlet blir rolle og forventinger, makt og posisjon og rammene stående som overordnede uttrykk for toppfotballklubbens sosiokulturelle kontekst. De sier noe om handlingen og samhandlingen innenfor lagets system som trener og spillere er med på å forme og utvikle. Det illustrerer at toppfotballkontekstens egenart lang ifra er noen enhetlig kontekst, derfor er det nødvendig å ta hensyn til særegenhetene ved konteksten og tilpasse coachingprosessen der etter (Ronglan, 2011).

For å skape en mer helhetlig forståelse av de overnevnte betraktninger jeg har gjort så langt, ønsker jeg videre å presentere ”den liggende timeglassmodellen”. Den er ment som en overordnet billedliggjøring av de sosiologiske mekanismene jeg har satt lys på i oppgaven.

5.2 Sosial praksis sett gjennom ”den liggende timeglassmodell”

- En billedgjøring av sosial praksis i en tippeligaklubb.



Figur 3: En selvkonstruert modell over sosial praksis i en tippeligaklubb.

Inspirert av Jones, Potrac, Cushion, og Ronglan (2011), har jeg konstruert en sammenfatning av hvordan sosial praksis kan forstås i en tippeligaklubb. Målet med modellen er å kunne belyse noen av det fundamentale jeg mener preger de sosiologiske aspektene ved trenerens virksomhet. Modellen er konstruert for å vise en helhetsoversikt over klubbens strukturelle oppbygning. Selv om jeg primært sett gjennom oppgaven har fokusert på trenerens håndtering av ulike utfordringer i relasjon til spillerne har jeg allikevel valgt å ta med alle nivåer. Dette gir åpning for å kunne se andre typer dilemmaer i lys av modellen. Et eksempel kan være treneren som ”mellomleder” - i skvis mellom den overordnede ledelsen (kommersiell virksomhet, innsalg av klubben)

og ansvarlig for sportslige resultater og spillergruppas utvikling. Her ser vi at dilemmaet strekker seg gjennom hele strukturen der alle ledd og faser virker inn på hverandre.

En slik fremstilling gir et uttrykk for hvordan *sosiale praksis* kan forstås i en toppfotballkontekst. Dynamikken som utspiller seg styres av kontekstens egenart, sosiale fenomener og aktørenes handlinger i forhold til disse. Det kan på den ene siden være samhold, samarbeid og samspill hvor det på den andre siden er kamp, konflikt og interessemotsetninger som setter premissene.

Ser vi øverst på modellen finner vi *styret og klubbledelsen*. Det er de som formerer klubbens visjoner og målsettinger, og blir med det et retningsgivende element for trenerens virksomhet. *Laget* representerer klubben og består av trenere og spillere. *Treneren* med det overordnede ansvaret om å få *spilleren* til å prestere slik at laget vinner fotballkamper. Hver for seg og sammen danner de lagets praksisfellesskap, som gir et uttrykk for lagets identitet og handlingsmønster. *Rammene* i dette fellesskapet definerer aktørenes *sosiale handlingsrom*. Innenfor dette området opereres det med individuelle hensikter, forestillinger og handlinger. I toppfotballen er det spilletid, gode prestasjoner og resultater som gjelder og med det, kampene om posisjon, makt og prestisje. Det sosiale handlingsrom blir dermed et spenningsfelt der slike oppgjør får spilt ut sin rolle. Utenfor finnes *ytre krefter* som støtter eller utfordrer coachingprosessen. Media, sponsorer, investorer, supportere eller neste motstander kan være eksempler på det. *Felles forståelse* handler om aktørenes oppfatning av roller, regler og retningslinjer, som igjen blir et uttrykk for den indre logikken som eksisterer i gruppa. *Positiv emergens* blir til slutt stående som symbolet på et velfungerende kollektiv. I hvor stor grad laget lever opp til en slik betegnelse kommer an på deres evne til å jobbe for hverandre.

Ønskemålet blir dermed å illustrere hvordan trenerens håndtering av ulike dilemmaer får spillerne til å bevege seg fra venstre mot høyre eller visa versa i modellen. Det er naturligvis å skape positiv emergens og gjennom den en bedret prestasjonsevne, man er ute etter. At dette ikke skjer friksjonsfritt har vi sett flere eksempler på. For treneren blir utfordringen å håndtere disse interne kampene på en slik måte at den energien som finnes i spenningene mellom aktørene, mest mulig trekker i en og samme retning. Trenerens evne til å observere, identifisere, analysere på den ene siden, til å tilrettelegge

og tilnærme seg dilemmaene med sosial sensitivitet og ydmykhet på den andre siden, blir forhold han bør ta stilling til som en del av coachingprosessen. Trenerens helhetlige virksomhet blir dermed viktig i utviklingen av lagets felles forståelse som igjen øker sannsynligheten for en bedret prestasjonsevne.

5.3 Styrker og begrensninger ved studien

Coachingprosessen er komplisert, altomfattende og inneholder et mangfold av blant annet sosiokulturelle forhold treneren må forholde seg til. En mulig styrke ved denne studien er at jeg har benyttet meg av autoetnografi som metode. Den har gitt meg anledningen til å gripe om enkelte av de hverdagslige dilemmaene treneren står i. Den har åpnet opp for å gi et mer nyansert bilde av trenerens virksomhet. Jeg har kunnet gå i dybden for å få tak i bakenforliggende faktorer for trenerens handlinger (Jones, 2005). Autoetnografi har også gitt meg muligheten til å gripe de forskjellige aktørers synsvinkel som gjør det lettere å beskrive virkeligheten på en troverdig måte. Historiene har et personlig preg og er ment å stå for seg selv. Det gjør beretningene uavhengige og kan stimulere leser til selv å reflektere rundt forhold som i trenerens virksomhet kan bli betraktet som ”normale”, ”naturlige” eller ”ting jeg ikke har tenkt over”. Den gir med andre ord en mer fullstendig forståelse av coachingens egenart (Sparkes, 2002).

Det som er autoetnografiens mulige styrker kan også bli dens svakhet. Først og fremst krever en slik metode høy grad av skriftlig kvalitet for å kunne få frem nyanser og dybde (Jones, 2009). På den andre siden er ikke dette en metode for bredden og mangfold. Med min posisjon og tilgang i feltet, er det den helhetlige forståelsen av coachingen som har stått i sentrum. Å skrive illustrerende samtidig som jeg holder balansegangen mellom direkte sitater, fortellende stil og en naturlig veksling mellom ulike perspektiver har vært en utfordring. Målet har vært å få frem nyanser slik at leseren skal kjenne seg igjen. Min innsikt og forståelse har til tider blitt satt på prøve og gitt meg tydelige bekreftelser på at den største mulige begrensningen for oppgavens problemområde har ligget i meg selv (Jones, 2005). I beretninger har jeg etter beste evne forsøkt å gripe om dilemmaets kjerne og belyst dette på virkelighetsnær måte.

En mulig ulempe med min fortellermåte er at jeg ikke i tilstrekkelig grad har klart å få frem mine egne følelser og fornemmelser. Kanskje jeg burde skrevet tre kortere beretninger i tillegg til de tre jeg har, for å få frem egne opplevelser som ubehag,

tvetydighet og usikkerhet? Slik kunne jeg nok forsterke dilemmaets kompleksitet enda mer. På en annen side kunne jeg endt opp med å gjøre dilemmaet mer ukart. Muligens tapte oppgaven enda mer dybde ved å la være, men bevarte en mer tydelig enkelthet i sin fremstilling.

Jeg vil til slutt presisere av oppgaven begrensning ligger i konteksten og mine betraktninger av den. Begge deler er unike for det feltet jeg har vært en del av og kan ikke uten videre knyttes direkte opp til andre tilsvarende kontekster (Sparkes, 2002). Hvert dilemma, kontekst og sosial praksis må forstås ut i fra sin egenart og sitt unike uttrykk, og kan dermed ikke generaliseres til tilsvarende miljøer uten at det tilpasses den sosiale strukturen den er en del av (Jones, 2005). Selv om jeg håper – og tror – at dilemmaene og spenningene som er presentert er gjenkjennelige også i andre toppfotballklubber, vil håndteringen av dem kunne være ulik fra klubb til klubb.

6.0 Konklusjon

Hensikten med denne oppgaven har vært å få mer kunnskap om og bedre forståelse av hvordan trenerens håndtering av innbakte dilemmaer i toppfotballen kan ha betydning for spillernes og lagets prestasjonsevne. Jeg valgte spesielt å sette lys på konkurranse vs samarbeid, håndfast styring vs fleksibel tilpasning og trenermakt vs spillermakt da det var disse dilemmaene som gjennom feltarbeidet utkrystalliserte seg til å være mest fremtredende. Hvert dilemma har fremstått med sine særegenheter som har blitt behandlet hver for seg.

Med hensyn til de spenninger vi identifiserte i dilemmaet om konkurranse vs samarbeid, forventningsgap som viste seg så tydelig i dilemmaet om håndfast styring vs fleksibel tilpasning og dynamikken som utspilte seg i den sosiale interaksjonen i dilemmaet om trenermakt vs spillermakt kan det se ut til at trenerens håndtering av de utfordringer han blir stilt ovenfor har en mulig innvirkning på spillerens og lagets prestasjonsevne.

Samlet antyder dette ”funnet” at en hensiktsmessig håndtering av dilemmaene kan medføre tre virkninger på tre forskjellige nivåer. For det første kan det gi en økt grad av forståelse blant den enkelte spiller. For det andre kan en bedret forståelse legge føringer for utviklingen av et velfungerende kollektiv. For det tredje kan et velfungerende kollektiv si noe om spillernes og lagets prestasjonsevne. Om treneren gjennom en helhetlig tilnærming lykkes i å legge til rette for utvikling av felles forståelse rundt kontekstens egenart, lagets oppgave og individets formål kan han ha kommet nærmere det jeg vil karakterisere som *kunsten å coache*.

Referanser

- Birkeland, Å. (red). (1992). *Karl Marx: Arbeid, kapital og fremmedgjøring*. A/S Falkenberg Forlag, Oslo.
- Bourdieu, P. (1990). *The logic of practice*. Cambridge: Polity
- Bowers, I & Jones, R.L. (2006). Working at the edge of chaos: Understanding coaching as a complex, interpersonal system. *The Sport Psychologist*, 20: 235 -245.
- Culver, D.M. & Trudel, P. (2006). Cultivating coaches' community of practice: Developing the potential for learning through interactions. In R.L. Jones (ed.), *The Sport Coach as Educator: Re- conceptualising sport coaching*. (pp. 97 -112). London: Routledge.
- Cushion, C.J & Denstone, G. (2006). Cap 8. Etienne Wenger: Coaching and communities of practice. In Jones R. L., Potrac, P. Cushion C. & Ronglan L. T. *The Sociology of Sport Coaching*. (pp. 94- 107). Routledge. London
- Cushion, C.J & Jones, R.L. (2006). Power, discourse and symbolic violence in professional youth soccer: The case of FC. *Sociology of Sport Journal*, 23(2): 142-161
- d'Arripe-Longueville, R., Fourier, J.F. & Dubois, A. (1998). The perceived effectiveness of interactions between expert French judo coaches and elite female athletes. *The Sport Psychologist*, 12: 317- 332
- Denison, J. (2007). Social theory for coaches. A Foucauldian reading of one athlete's poor performance. *International journal of Sport Science & Coaching*. 2(4), 369-383.
- Eggen, N. A, (1999). *Godfoten. Samhandling – veien til suksess*, Oslo: Aschehoug,

- Ehn & Löfgren, (2011). Å fange det unnflyende, kulturanalytisk bricolage som metode. I Fangen, K & Sellerberg, A, (2011). *Mange ulike metoder* (s. 198-112), Gyldendal Akademisk, Oslo.
- Ekeland, C. (2009). ”Konge og kronprinsen”, om begrepet meningsproduksjon i profesjonelle fotballklubber: *Moving bodies, mennesket i bevegelse*, No 1, volum 7, Norges Idrettshøgskole.
- Enoksen, E. (1998). *Trenerens rolle som baren – og ungdomsoppdager og talentutvikler. Hva sier forskning og hvilke teoretiske perspektiver bygger den på?* Norges idrettshøgskole. Oslo
- Fangen, K. (2010). *Deltagende observasjon*. (2. utgave) Bergen, Fagbokforlag.
- Fjelland, R. (1995). *Vitenskapsteori: Med spesiell vekt på naturvitenskapene* (2.utg.) Oslo: Universitetsforlag.
- Giske, R. (2001). *Handlingsvalg i lagballspill. En teoretisk og empirisk analyse*. Rr. Scient-avhandling. Norges Idrettshøgskole. Oslo.
- Goffman, E. (1959). *The presentation of self in everyday life*. Reading: Penguin.
- Goksøyr, M. (1998). *Sivilisering, modernisering, sportifisering – fruktbare begreper i idrettshistorisk forskning?* Notater og rapporter fra Norges Idrettshøgskole nr 90. Oslo
- Jones, S. H., (2005) Autoethnography, Making the personal political. In *Denzin, N. K. & Lincoln, Y. S. The Sage Handbook of Qualitative Research third edition*. (pp. 763-791). Sage Publications, Inc
- Jones, R. L. (2006). *The Sport Coach as Educator*. Routledge. London

- Jones, R.L. (2006) Dilemmas, maintaining “face” and paranoia: An average coaching life. *Qualitative Inquiry*, 12(5): 1012-1021.
- Jones, R.L. (2006). Coaching as caring (the smiling gallery): accessing hidden knowledge. *Physical Education and Sports Pedagogy*, 14, 377 – 390.
- Jones, R.L. & Standage, M. (2006). First among equals: shared leadership in the coaching context. In R.L. Jones, *The Sport Coach as Educator*. (pp. 65- 67) Routledge. London
- Jones, R.L., & Wallace, M. (2005). Another bad day at the training ground; coping with ambiguity in the coxing context. *Sport, Education and Society*, 10, 119 – 134.
- Jones R.L., Armour, K.M. & Potrac, P. (2003). Constructing expert knowledge: a case study of a top-level professional soccer coach. *Sport, Education and Society*, 8(2): 213-229)
- Jones, R.L., Armour, K. M. & Potrac, P. (2004). *Sports coaching cultures: from practice to theory*. London: Routledge.
- Jones R. L., Potrac, P. Cushion C. & Ronglan L. T. (2011). *The Sociology of Sport Coaching*. Routledge. London
- Kjørmo, O. (1994). *Idrettspsykologi, Termer og begreper i idrettslig sammenheng*. Norges Idrettshøgskole.
- Morisbak, A., Berge, A., Johansen, P. A. & Larsen, Ø., (2002). *Ferdighetsutvikling i fotball – handlingsvalg og handling*, Akilles.
- Møller, V. (1995). *Masker og Mål. Undersøgelse af vilkår i dansk elitehåndbold*. Odense Universitetsforlag. Odense.

- Ronglan, L.T. (1997). *Samfunnet som et menneskeligprodukt – og samfunnet som objektiv virkelighet*. Kunnskap om idrett. Nr 2, I. årgang. Norges Idrettshøgskole.
- Ronglan, L.T. (2000). *Gjennom sesongen. En sosiologisk studie av det norske kvinnelandslaget i handball på og utenfor banen..* Dr. Scient. avhandling, Norges Idrettshøgskole.
- Ronglan, L. T. (2008). *Lagspill, læring og ledelse*. Akilles forlag. Oslo
- Ronglan, L.T. (2009). Prestasjonsgruppas dilemma: samarbeid og konkurranse. *Moving bodies, mennesket i bevegelse*, No 1, volum 7, Norges Idrettshøgskole.
- Ronglan, L. T. (2011). Coaching – en sak for idretts sosiologien. *Idrottsforum.org/ ariklar*.
- Ronglan, L. T. (2011) Social interactions in coaching, cap 12. In Jones R. L., Potrac, P. Cushion C. & Ronglan L. T. (2011). *The Sociology of Sport Coaching*. (pp. 151-165). Routledge. London
- Pahuus, M. (1995). Hermeneutik. I: Colin, F. & Kjøppe, S. (red.) *Humanistisk videnskapsteori*. Sjøbog: DR. Mulitmedie
- Potrac, P. (2004). Coaches in power. In R.L. Jones, K. Armour and P. Potrac (eds). *Sport Coaching Cultures: From practice to theory*. London: Routledge.
- Potrac, P., & Jones, R.L. (2006). Power, Conflict, and Cooperation: Towards a Micropolitics of Coaching. *Quest*, 61, 223 – 236.
- Potrac, P. & Jones, R.L. (2009). Micropolitical Workings in Semi- professional Football. *Sociology of Sport Journal*, 26, 557 – 577.
- Potrac, P. & Jones, R. L., Power in coaching. Cap 11. In Jones R. L., Potrac, P. Cushion C. & Ronglan L. T. (2011). *The Sociology of Sport Coaching*. (pp. 135-150) Routledge. London

- Potrac, P. Jones, R.L. & Armour, K. (2002). "It's all about getting respect": The coaching behaviors of an expert English soccer coach. *Sport, Education and Society*, 7(2): 183-202
- Purdy, L., Jones, R.L. & Cassidy, T. (2009). Negotiation and capital: Athletes' use of power in an elite men's rowing program. *Sport, Education and Society*. 14(3): 321-338.
- Rasmussen, E.V. (1993). *Der ska mod til at ha talent. Mit håndbollunivers*. P.Haase & Søns Forlag. København.
- Sparkes, A. C., (2002) *Telling Tales in Sport and Physical Activity*, Speakers
- Thangaard, T. (2010). *Systematikk og innlevelse, en videreføring i kvalitativ metode*, (3. utgave). Fagbokforlaget Vigmostad & Bjørke
- Touraine, A. (1981). *The voice and the eye: An analysis of social movement*. Cambridge: Cambridge University Press
- Wadel, C. (1990). *Den samfunnsvitenskaplige konstruksjon av virkeligheten*. Seek A/S, Flekkefjord.
- Wadel, C. (1991) *Feltarbeid i egen kultur*. Seek A/S, Flekkefjord.
- Webster's New Twentieth Century Dictionary of English Language (1975). *William Collins & World Publishing Company, Inc.*
- Weber, M. (1971). *Makt og byråkrati*. Gyldendal norske forlag. Oslo.

Figuroversikt

Figur 1: Viser forholdet mellom konkurranse og samarbeid som to motpoler. Hentet fra artikkelen "Prestasjonsgruppas dilemma: Konkurranse og samarbeid (Ronglan, 2009).15

Figur 2: Viser til hvordan forholdet mellom samarbeid og konkurranse kan forstås. Hentet fra artikkelen "Prestasjonsgruppas dilemma: konkurranse og samarbeid (Ronglan, 2009)..... 16

Figur 3: En selvkonstruert modell over sosial praksis i en tippeligaklubb. 53

