

Anders Haugen Rønning

---

## Expert Approaches to Sport Psychology Consulting in a Team Context

---

Masteroppgave i  
Seksjon for  
Norges idrettshøgskole, 2016



## Sammendrag

Hvordan jobber noen av verdens fremste og mest anerkjente idrettspsykologer i en profesjonell fotball klubb? Hvordan navigerer han i det komplekse landskapet til en klubb med 60 ansatte i den sportslige avdelingen? Hva slags adferd venter utøverne av en idrettspsykolog 10 minutter før de hopper i bassenget for en olympisk kamp i vannpolo? Hvor jobber han? Hvem jobber han med, og hvilke situasjoner holder han seg unna?

Det er vanskelig å finne mye litteratur om hvordan idrettspsykologer løser sin rolle inn mot lagidretter og, på dette grunnlaget vokste hensikten for dette prosjektet frem. Undertegnede registrerte at han selv, og også mange medstudenter ønsket å lære mer om hvordan man jobber inn mot lag, men fant for det meste litteratur om arbeid én til én. Jeg ønsker derfor med dette prosjektet å belyse, gjennom en eksklusiv titt fra innsiden, de omstendigheter og utfordringer en praktiserende idrettspsykolog må ta hensyn til i sin hverdag med en gruppe eller et lag. Hvilke erfaringer har «ekspertene» gjort seg rundt temaer som: Idrettspsykologens adferd i en prestasjonsgruppe. Hva er idrettspsykologens rolle inn mot laget? Hva er potensielle fallgruver for nye aktører i denne konteksten? Denne type spørsmål er det jeg ønsker å se nærmere på i dette studiet.

Som nevnt finnes det relativt lite litteratur direkte på dette emnet (se artikkelsøk, 2.2) for mer utfyllende info). Det finnes noen fagbøker av personer med erfaring fra praksisfeltet (Andersen, 2000; Nesti, 2010), men veldig lite forsknings litteratur er å oppdrive (se artikkelsøk, 2.2). I første del av dette vedlegget til den vitenskapelige artikkelen skal vi se nærmere på den litteraturen som foreligger. Vi begynner med å se nærmere på idrettspsykologens rolle i et profesjonslandskap, før vi dykker ned i møtet med utøvere og til slutt ser på det som finnes av litteratur rundt arbeid med lag.

I andre del av dette vedlegget går vi dypere i sømmene på metodiske tilnærminger, og den vitenskapelige forankringen til prosjektet. Her vil metodiske valg og forskerens tilnærming til forskjellige kontekster bli gjort rede for på en mer utfyllende måte enn det den vitenskapelige artikkelens fysiske begrensninger tillater.

Når det kommer til artikkelen som blir presentert til sist i dette dokumentet er denne relativt lang med sine 46 sider. Jeg har i samråd med mine veiledere og medforfattere på artikkelen valg å presentere et såpass langt manuskript for å gi en fyldigere innføring i studiens funn. Det er vår tanke å søke om dispensasjon for å publisere artikkelen i sin helhet (for eksempel i *International Journal of Sport and Exercise Psychology*), men om dette ikke skulle la seg gjennomføre vil den kunne bli delt opp i to ved publisering.

# Innhold

<b>Sammendrag.....</b>	<b>3</b>
<b>Innhold .....</b>	<b>5</b>
<b>Forord.....</b>	<b>6</b>
<b>1. TEORETISK FORANKRING.....</b>	<b>7</b>
<b>1.1 IDRETTPSYKOLGENS ROLLE I ET PROFESJONSLANDSKAP.....</b>	<b>7</b>
1.1.1 Krav til idrettspsykologen: .....	9
<b>1.2 IDRETTPSYKOLOGENS ROLLE I MØTET MED UTØVEREN I EN     en-til-en KONTEKST.....</b>	<b>12</b>
1.2.1 Hva gjør idrettspsykologen i praksis?.....	14
<b>1.3 IDRETTPSYKOLGENS ROLLE I MØTETE MED     LAGSKONTEKSTEN.....</b>	<b>17</b>
1.3.1 Hvordan jobber idrettspsykologen med i lag.....	18
1.3.2 Laget samlet, eller én og én? .....	19
1.3.3 Råd for idrettspsykologisk arbeid i lag .....	20
<b>1.4 BETYDNINGER FOR DETTE STUDIET:.....</b>	<b>21</b>
1.4.1 Studiets hensikt.....	22
<b>2. METODISK FORANKRING .....</b>	<b>23</b>
<b>2.1 VITENSKAPSTEORETISK FORANKRING.....</b>	<b>23</b>
<b>2.2 ARTIKKELSØK .....</b>	<b>24</b>
<b>2.3 TROVERDIGHET I KVALITATIV FORSKNING .....</b>	<b>25</b>
<b>2.4 FORSKERROLLEN .....</b>	<b>28</b>
2.4.1 Forskerens bakgrunn og erfaringer.....	29
2.4.2 Forskeren i møtet med den aktuelle konteksten.....	30
<b>2.5 ETIKK .....</b>	<b>31</b>
2.5.1 Konfidensialitet .....	31
2.5.2 Informert samtykke.....	33
<b>Referanser.....</b>	<b>35</b>
<b>Vedlegg 1: Informert samtykke.....</b>	<b>40</b>

## Forord

Først og fremst må jeg si at jeg har vært heldig. Det å få lov til å komme så nær innpå noen av verdens fremste idrettspsykologer, og få høre om deres erfaringer og refleksjoner rundt sitt arbeid i lag, har vært en fantastisk opplevelse. Min første takk går dermed til Mark, Bill, Karin, David, Kirsten, Traci, Geir og Mark for at dere var villige til å gi av deres tid, og til å dele så åpenhertig.

Videre vil jeg takke mine veiledere Frank og Henrik for kyndig veiledning og godt samarbeid. Dere har stilt opp gjennom hele prosessen, og vært avgjørende for at prosjektet har kommet trygt i havn.

Jeg må også få takket mine nærmeste som har lest korrektur til krampa tok dem, slik at undertegnedes dyslektiske utfordringer ble holdt i sjakk.

Som sagt har dette prosjektet vært en enormt lærerik prosess for meg, og det er mitt håp at det skal bli halvparten så lærerikt og spennende å lese, som det var å skrive.

Oslo, 19.10.2016

Anders Haugen Rønning

# TEORETISK FORANKRING

## 1.1 IDRETTSPSYKOLOGENS ROLLE I ET PROFESJONSLANDSKAP

Det er et kjent faktum innen forskningsfeltet at praktiserende rådgivere innenfor idrettspsykologi kan ha et fargerikt spekter av bakgrunner, både med tanke på formell utdanning, men også idrettserfaring og/eller andre kontekster hvor det å prestere er det sentrale segmentet (Anshel, 1993; Arnold & Sarkar, 2010; Lubker, Visek, Geer & Watson, 2008; Partington & Orlick, 1987). Dette har ført til at det opp igjennom årene har utspilt seg utallige diskusjoner om hvilke egenskaper og krav som skal settes for å kunne praktisere idrettspsykologisk rådgivning til utøvere (se for eksempel: Anderson, Miles, Mahoney & Robinson, 2002; Anderson, Miles, Robinson & Mahony, 2004; Sullivan & Nashman, 1998; Tod, 2007). I dette kapittelet ønskes det derfor å se nærmere på hva litteraturen sier om idrettspsykologens rolle i et profesjonslandskap. Her blir det særdeles viktige å se på: Hva som kreves for å kunne levere idrettspsykologisk rådgivning på et høyt nivå? Men aller først, la oss se litt nærmere på idrettspsykologien som fagområde og utviklingen av feltets egenart.

Mahoney (1989) har dratt idrettspsykologiens røtter på et konseptuelt plan helt tilbake til prestasjonskulturen i antikkens Hellas, men vårt bilde av idrettspsykologi som vitenskap og av praktiserende konsulenter, er å regne som et relativt nytt fenomen i et historisk perspektiv (Bemiller & Wrisberg, 2011). Aoyagi, Portenga, Poczwadowski, Cohen & Statler (2014) trekker frem hvordan idrettspsykologi allerede tidlig i denne prosessen har vært forut for sin tid i forhold til tilhørende vitenskapsområder (bl.a. psykologi og fysiologi) når det kommer til å undersøke og utforme interdisiplinære tilnærminger og samarbeid, men at dette på den andre siden også har ført til at fagområdet har hatt problemer med å definere sin egenart og unike identitetsgrunnlag. Denne utfordringen har gitt grobunn til at praktiserende yrkesutøvere som har utført veldig forskjellige teoretiske og metodiske tilnærminger (med bakgrunn i bl.a. kinesiologi og klinisk psykologi), og alle har beskrevet seg selv som idrettspsykologer (Baillie, 2012; Murphy, 1995; Williams & Straub, 2010). Dette har ført til at tittelen idrettspsykolog har vært vanskelig å karakterisere og sammenfatte til en rolle med formell sertifiseringskriterier (Anshel, 1993). På bakgrunn av denne mangelen på sertifiseringskriterier var det lenge vanskelig å få til en beskyttet tittel, noe som

naturligvis har ført til at både personer med manglende utdanning og regelrette sjarlataner har kunnet smykke seg med tittelen «idrettspsykolog». I forlengelsen av dette, har det ført til at de som har benyttet seg av tjenestene har møtt meget varierende kvalitet, og at fagområdets rykte i noen grad har blitt frynsete (Aoyagi et. al., 2012). På bakgrunn av disse utfordringene har blant annet AASP (Association for Applied Sport Psychology) funnet det nødvendig å se nærmere på hvordan man tydeligere kan definere rollen, og legge til rette for mer effektive og tydeligere retningslinjer for sertifisering. De har sett at prestasjonsaspektet ser ut til å gå igjen i de forskjellige forgreningene, og sier «In reviewing the field's development, it is evident that the performance aspect of sport psychology is what makes it truly unique.» (Aoyagi et al., 2012, s.45). De forslår derfor at man kan begynne å se på begrepet «performance psychology» for å få en mer konkret og mulig mer effektiv inngang til sertifisering av fremtidige profesjonsutøvere (Ibid., 2012). I APA (American Psychological Association) division 47 (Exercise and sport psychology) stresses viktigheten av at man, når man lar seg lede av et begrep som «performance psychology», forstår hva som inngår av kunnskap og ferdigheter for sertifisering av en slik tittel (2011). De skriver videre:

Performance psychologists are uniquely trained and specialized to engage in a broad range of activities including the identification, development, and execution of the mental and emotional knowledge, skills, and abilities required for excellence in performance domains; the understanding, diagnosing, and preventing of the psychological, cognitive, emotional, behavioral, and psychophysiological inhibitors of consistent, excellent performance; and the improvement of performance contexts to facilitate more efficient development, consistent execution, and positive experiences in individual performers. (Practice Committee, Division 47, Exercise and Sport Psychology, American Psychological Association, 2011, p. 9)

På denne måten belyser de at den som sertifiseres under et slikt begrep ikke bare er opplært i hva som ligger til grunn for begreper som «performance excellence», men også har dyptgående kunnskaper og ferdigheter når det kommer til å bedømme emosjonelle situasjoner og psykologiske aspekter. Dette er selvfølgelig viktige bemerkninger med tanke på å kunne utdanne nye profesjonsutøvere på en så effektiv og hensiktsmessig måte som mulig, men også for å beskytte sluttbrukeren, som er det



sårbare leddet i en konsultasjon. Aoyagi m.fl. (2012, s. 5) setter lys på dette: «Protection of the public is paramount, and due to the historical confusion over what services sport psychology provided, it is essential that performance psychology practitioners be able to competently assess, diagnose, and address mental health issues.».

Disse avsnittene har gitt et innblikk i de store linjene som har vært oppe og diskutert i den stadig pågående debatten rund idrettspsykologi som fagfelt. Som vi ser gjennomsyres debatten av diskusjonene rundt det multi-disiplinære fundamentet til fagområdet, og dets fleksible egenskaper og verdier. På denne måten kan vi si at idrettspsykologien som fagområde sin største styrke (evnene til å kombinere flere faglige innganger) også har vist seg å være dets største svakhet i møtet med den praktiserende realiteten. Som vi har sett har dette vært en særlig utfordring i arbeidet med å utvikle sertifiseringskriterier som ivaretar fagets krav, praksiskontekstens egenart og sluttbrukerens sikkerhet. Denne debatten er det viktig at vi har med oss når vi nå skal se nærmere på hvordan litteraturen har utforsket hvilke egenskaper som er viktige å besitte for en praktiserende idrettspsykolog i møte med utøvere og lag, og hva slags krav som har utviklet seg i forhold til denne rollen.

Først skal vi imidlertid ta en kjapp tur innom den kliniske psykologien og se på hva Pope (1996) fant i sitt doktorgradsarbeid som de viktigste ferdighetene til en profesjonsutøver i dette feltet. Pope kom opp med følgende 10 elementer: Autentisitet, empati, fleksibilitet, interesse for mennesker, åpent sinn, emosjonell stabilitet, selvtilitt, rettferdighet, evne til å akseptere mennesker og sensitivitet (1996). På bakgrunn av dette kan vi når vi nå dykker inn i idrettspsykologrollen ta med oss muligheten for at utøvere vil foretrekke konsulenter som deler verdigrunnlag og personlighetstrekk med dem selv.

### **1.1.1 Krav til idrettspsykologen:**

Tidligere forskning på krav og egenskaper knyttet til den praktiserende idrettspsykologen har i stor grad gått inn for begrepet «effektivitet» som samlebetegnelse for å bedømme kvaliteten på konsultasjonene (Anderson et al, 2004; Gould, Murphy, Tammen & May, 1991; Lubker et al, 2008; Partington & Orlick, 1987a). Partington og Orlick (1987a) var blant de første som så nærmere på hvordan man kunne måle og bedømme denne effektiviteten. Gjennom å utarbeide sitt CEF (Consultant evaluation form) lagde de et målingsverktøy som kunne brukes for å samle

kvantitative data på hvilke egenskaper og ferdigheter i den praktiserende idrettspsykologen som ble regnet som viktige inn i idrettskonteksten (Partington & Orlick, 1987a). CEF ble utformet på bakgrunn av to studier som gjennom individuelle intervjuer med 17 kanadiske trenere med erfaring fra olympiske leker (Partington & Orlick, 1987c) og intensive intervjuer med 75 olympiske utøvere fra Canada (1987b) om deres erfaring med idrettspsykologer og hva de mente var viktig for en idrettspsykolog å være god på. CEF utredet 10 elementer fra kunnskap om mental ferdighetstrening og evne til å individualisere opplegg, til mer personlige egenskaper som hvor fleksibel og tillitsvekkende konsulenten var (den detaljinteresserte leser henvises til Partington & Orlick, 1987a). I tillegg ble evnen til å tilpasse seg i laget særlig vektlagt av treneren (Partington & Orlick, 1987c). Gould, Murphy, Tammen & May brukte (1991) CEF til å evaluere effektiviteten til 44 idrettspsykologer med olympisk erfaring, gjennom å bruke varianter av måleinstrumentet på 45 trenere, 47 utøvere, og idrettspsykologene selv. Deres studie viste at idrettspsykologens evne til å passe inn i laget og spille på utøvernes styrker var to av de fremtredende karakteristikkene, sammen med hvor dyktige de var til å individuelt tilpasse oppleggene til den spesifikke utøveren eller gruppen (Gould et al, 1991). Som en forlengelse av dette er det interessant å se litt nærmere på hva trenerne til Partington og Orlick (1987c) la vekt på når de skulle vurdere kvaliteten på idrettspsykologikonsulentene. De fremla følgende 3 faktorer som de viktigste: 1. Feedbacken fra utøvere og annet støtteapparat rundt konsulentens personlige karakteristika og arbeidsstil, 2. Trenerens egen vurdering rundt effekten av idrettspsykologens råd til utøvere og trenerteam, 3. Langsiktige effekter av programmene som ble gjennomført på utøvernes prestasjon i konkurranse (Partington & Orlick, 1987c). Til slutt ble det også nevnt at det var en fordel om idrettspsykologen klarte å tilrettelegge programmene sine innenfor idrettens vante rammer og kontekster.

Anderson m.fl. (2004) gjorde semi-strukturerte intervjuer med 30 britiske elite utøvere for å se nærmere på hva de anså som viktig i en god idrettspsykolog. De delte opp resultatene sine i 2 hoveddeler: personlige karakteristikk og aktiviteter utført av idrettspsykologen. Under personlige karakteristikk kom de frem til følgende seks underkategorier: Tillitsverdig, god til å kommunisere, ha gode kunnskaper og erfaring innenfor faget, naturlig rundt mennesker, inneha profesjonelle ferdigheter og utøve godt praktisk arbeid (Anderson et al, 2004). Under aktiviteter som ble utført av idrettspsykologen framla de 3 underkategorier: mental ferdighetstrening, arbeid ikke

knyttet til mental ferdighetstrening og utfordringer knyttet til praktisk utførelse. Deres arbeid trekker frem flere elementer som CEF ikke fanger opp. Blant annet viktighetene av at idrettspsykologen opptrer vennlig, klargjør rollen sin, har en helhetlig tilnærming som ivaretar de individuelle utøverne og er til stede under konkurranse (for en helhetlig oversikt henvises leseren til Anderson et al, 2004). Her får de blant annet støtte av Gould m.fl. (1991) som bedyrer viktigheten av at idrettspsykologen klarer å individuelt tilpasse strategien til den enkelte utøver. Dette har ført til konklusjonen om at CEF ikke lenger alene kan ses på som standarden for evaluering og at nyere forskning som deres egen, må videreutvikles og ikke minst brukes inn mot fremtidige evalueringer instrumenter (Anderson et al., 2004).

Lubker m.fl. (2008) ønsket gjennom sin studie å se nærmere på forskjeller mellom hva utøvere og idrettspsykologer rangerte som viktig for en effektiv idrettspsykolog. De utviklet på bakgrunn av dette sitt eget måleinstrument CESPCI (Characteristics of Effective Sport Psychology Consultants Inventory) som bedømmer idrettspsykologens effektivitet på mellommenneskelige ferdigheter, idrettsbakgrunn, profesjonell status, idrettskultur og fysiske egenskaper (Ibid.). Etter gjennomgang av de 35 elementene i CESPCI fant de at utøverne og idrettspsykologene signifikant skilte seg fra hverandre på seks områder: kompetanse i den spesifikke sporten, tidligere erfaring med idretten, kjennskap rundt rollen som studentutøver, sertifisering for mental trening og bakgrunn som idrettsutøver. På disse seks punktene som skilte utøvere og idrettspsykologer, ble alle rangert som viktigere av utøverne. Videre poengterer de derimot for at på de punktene som analysen uthevet som de viktigste var de to gruppen bemerkelsesverdig samstemte i sin rangering (Ibid.). Dette samsvarer godt med tilbakemeldingene fra studentutøvere i USA som foretrakk idrettspsykologer som er like dem selv, og da særlig med tanke på for eksempel kjønn og idrettsbakgrunn (Martin, Wrisberg, Beitel og Lounsbury, 1997). Ut i fra dette kan vi se at noen områder innenfor rollen som idrettspsykolog, kan være viktige for utøverne, og på denne måten påvirke konsultasjonsprosessen, selv om idrettspsykologen fra et faglig ståsted ikke ser dette som en utfordring. Andre er allikevel klare på at man ikke må glemme at utøverbedømming i seg selv ikke kan være den eneste komponenten i bedømmelse av effektiviteten til idrettspsykologen (Anderson et al., 2004). De henter her blant annet støtte fra forskning på skoleelever, der for eksempel Parker og Thomas (1980) har

funnet at elever som har lært mest ofte evaluerer læreren sin som mindre dyktig enn elever som har lært mindre.

## **1.2 IDRETTSPSYKOLOGENS ROLLE I MØTET MED UTØVEREN I EN en-til-en KONTEKST**

Vi skal nå se nærmere på hva litteraturen sier om idrettspsykologens rolle i møte med den individuelle utøveren, og med et hovedfokus på litteratur på en-til-en kontekster. En stor del av dette kapittelet vil dykke inn i hva slags oppgaver idrettspsykologen har med og rundt utøverne, samt hvilken adferd og praktiske tilnærminger litteraturen har fremhevet som er formålstjenlig for den praktiserende konsulenten. Men til å starte med skal vi først ta en kikk på hvordan idrettspsykologer kan få tilgang på- og hvordan tilnærme seg det første møte nye utøvere. Dette er utfordringer som er hyppig oppe i flere bøker rundt den profesjonelle utøveren innenfor idrettspsykologi (bl.a. Andersen, 2000; Aoyagi & Poczwadowski, 2012; Nesti, 2010; Simons, 2013). Fifer, Henschen, Gould og Ravizza gir følgende råd for å få tilgang til å levere idrettspsykologiske tjenester til utøvere:

Gaining entry can happen for a variety of reasons: special circumstances, location, luck, expertise, or a combination of the above. I do believe though that the keys to gaining entry are hard work, knowledge of applied psychology research, being creative/innovative in your applications, being genuine, having a willingness to continue to learn, and totally enjoying your work. (2008, s. 5).

Som vi ser poengterer Fifer m.fl. (2008) at det å få tilgang på utøvere ikke bare handler om å flaks og det å være på rett sted til rett tid. Tvert imot er de klare på at det handler om å utvikle sin egen kunnskaps og ferdighetsbase for å gjøre seg attraktiv for praksisfeltet. Dette er i tråd med Nesti (2010) som sier at den akademiske idrettspsykologen må tilnærme og tilpasse seg idrettens egenart før man kan forvente å være attraktive for dette miljøet. Hvis vi ser tilbake på studiene til Partington og Orlick (1987a, 1987b, 1987c) så ser vi hvordan dette sammenfaller godt med trenerne og utøvernes ønsker om at den effektive idrettspsykologen bør ha en lignende forståelse av idretten, kunne snakke idrettens språk, ikke bli overdrevet akademisk, og kunne komme med praktiske tilnærminger som påvirker utøverens prestasjoner. Loehr (1990) viser vider til at utøvere ofte er opptatt av hvem idrettspsykologen har arbeidet med før, og på

denne måten prøver å forsikre seg om hans eller hennes kompetanse på bakgrunn av referanser fra sine likemenn. Dette kan være en utfordring i en bransje som i så stor grad belager seg på viktigheten av konfidensialitet i møtet med mennesker (Andersen, Van Raalte & Brewer, 2001). Dette gjør at man som profesjonsutøver selv ikke kan gå ut med slike referanser, men man kan tenke seg at rykte mellom utøver kan være viktige i en ansettelsesprosess. Det dette til slutt koker ned til er allikevel viktigheten av å skape tillit i relasjonen, eller som Fifer m.fl. sier det: «To gain entry as a sport psychology consultant, you have to earn the trust and respect at all levels whether that is with the coach, administration, support staff, or athletes.»(2008, s.7). På bakgrunn av dette går vi nå videre og ser nærmere på det første møtet mellom utøver og idrettspsykolog.

Partington og Orlick (1991) viser hvordan idrettspsykologers beste konsultasjonsopplevelser kom fra møter, bygget rundt det å prøve å forstå den spesifikke idretten, og det enkelte individets behov, heller enn det å komme inn med en generell ferdigsydd intervensjon. De beskriver videre hvordan man ved å komme inn med en individualisert utøversentrert tilnærming gav det beste utgangspunktet for en god konsultasjonsopplevelse for begge parter. Rotella (1990) viser hvordan han bruker mye tid (2 påfølgende dager, med respektive 7-10 timer) på å bli kjent med og skape trygge rammer når han starter opp med en ny utøver. Partington og Orlick (1991) setter, som vi har sett, fokus på å starte med å finne ut idrettens og utøvernes behov, og får her støtte av Fifer m.fl. (2008) som har sett nærmere på noen områder som er sentrale i denne prosessen. De viser hvordan de bruker en blanding av psykometriske tester, innledende intervjuer, observasjon, samt vurderinger av den spesifikke konteksten som man skal jobbe i (Fifer et al, 2008).

Mange har derimot vært kritiske til bruk av standardiserte tester innen praksismiljøene da de anser det som lite verdifullt og tidkrevende arbeid (bl.a. Dorfman, 1990; Halliwell, 1990; Partington & Orlick, 1991; Rotella, 1990). Loehr (1990) har plassert seg et sted i mellom disse gruppen ved at han har utviklet sin egen test for måling av utøvernes utgangspunkt for å finne behov og belyse hvilke områder det er lurt å starte med. Til slutt fremheves viktigheten av at man tidlig definerer sin rolle som idrettspsykolog allerede i første møte med utøverne og setter et bestemt sett av forventinger til konsultasjonen (Partington & Orlick, 1991). Dette er tematikker vi skal

se nærmere på inn mot lag senere (kapittel 1.3.) i denne teoretiske forankringen, men først skal vi innom idrettspsykologens praktiske hverdag.

### **1.2.1 Hva gjør idrettspsykologen i praksis?**

Den neste delen av dette kapittelet er delt mellom hva litteraturen belyser i forhold til hva idrettspsykologen i praksis gjør inn mot utøveren og hvordan det foreslås at han eller hun bør fremstå for å jobbe på en god måte.

Loehr sier om sin konsultasjonserfaring at: «From 80 to 90 % of work I do with professional clients would fall into the category of performance enhancement. A variety of off-court and on-court intervention strategies are used depending on client needs, deficiency patterns, and time» (1990, s. 406). Her ser vi igjen begrepet «performance» blir hentet opp som sentralt inn mot idrettspsykologens praktiske hverdag. Vi husker at dette var noe blant annet Aoyagi m.fl. (2012) var opptatt av inn mot sertifiseringskriterier (Kapittel 1.1). Vernacchia og Henschen (2008) skriver i sine betraktninger rundt utfordringene ved å jobbe med friidrettsutøvere at de jobber med en blanding av mentalferdighetstrening og en del som består av mer praktiske arbeidsoppgaver og situasjoner. Med dette mener de spesifikt arbeid med sykdom, skader eller fysiske tilbakeslag, arbeid med støtteapparatet med tanke på slitasje og stress, arbeid rundt spesifikke situasjoner som for eksempel dopingtester, og tilpasning av teoretiske fundamenter inn i praksiskonteksten (Vernacchia & Henschen, 2008). Rotella (1990) skriver hvordan han forsøker å bygge opp utøvernes selvtillit gjennom å spille på deres individuelle styrker, og på denne måten lar dem se at de har kunnskapene og ferdighetene som skal til for å løse de situasjonene de kommer oppi, både på og utenfor idrettsarenaen. Videre ser han følgende aspekter som viktige i forhold til å understøtte prestasjon: «Because the services I provide are focused on performance enhancement, most of my work emphasizes confidence, concentration, composure, compliance, and team building.» (Rotella, 1990, s. 414). Arnold og Sarkar`s (2015) studie av erfarne idrettspsykologers erfaringer fra arbeid med olympiske utøvere fremlegger 10 områder som blir jobbet med inn mot de olympiske leker. Disse strekker seg fra indre- og direkte prestasjonsaspekter som planlegging, motivasjon, være i tråd med egne verdier og forestillinger, forventninger, og prestasjonsrettede hensyn, til mer ytre påvirkende momenter som seleksjon, forventninger, de olympiske lekernes egenart, første møte med olympiske leker, og trener-utøver relasjonen (Arnold & Sarkar, 2015).

Til slutt i dette kapittelet skal vi ta en kikk på hvilke tips litteraturen kommer med til idrettspsykologen for å lykkes i arbeidet med utøvere. Vernacchia og Henschen (2008) legger stor vekt på at det er viktig at du bidrar inn til gruppen, og de foreslår at man bidrar der man kan, enten det betyr å bære vann, ha kontroll på klær under konkurransen eller løpe ærend. De er videre klare på verdien av å bygge lag innad i støtteapparatet for å få trygge og velfungerende rammer rundt utøverne, og viser her til at det er viktig at idrettspsykologen så vel som de andre i støtteapparatet har forståelse for hva som er greit, eventuelt ikke greit i dette spesifikke laget, og denne spesifikke konteksten (Vernacchia & Henschen, 2008). Med dette menes interne normer og regler, samt hvordan ting håndteres og følges opp i denne spesifikke relasjonen. Rotella er på dette punktet svært opptatt av tilgjengelighet, og mener dette er en vesentlig faktor for å skape en god relasjon mellom idrettspsykolog og utøver: «I allow athletes to call me at any time of the day or night when they need to talk to me» (1990, s.416).

Loehr (1990) mener det er absolutt nødvendig å jobbe mye med treneren for å få noen god effekt på utøverne. Han beskriver videre at han mener en idrettspsykolog vil være mer effektiv i møtet med utøveren gjennom å lære mer om den spesifikke sporten, ha gode teoretiske kunnskaper om psykologi, bedre kunnskap om idrettsvitenskap, og gjennom å bedre integrere den mentale treningen i den ordinære fysiske, tekniske og taktiske treningshverdagen til utøveren (Loehr, 1990). Loehr avslutter sin oppsummering av egen erfaring med å si at han over tid har blitt mest glad i å jobbe med yngre utøvere, da han mener at disse er mer mottakelige for mental trening enn de allerede etablerte toppidrettsutøverne. Partington og Orlick (1991) skriver i sin studie av den effektive konsulenten at idrettspsykologer kan bli mer effektive i møtet med praksiskonteksten ved å forstå at de ikke har alle svarene, men heller anerkjenne den kompetansen som allerede er der, holde seg selv og egne emosjoner under kontroll, og være der av de rette grunnene. Det siste punktet forklarer de med at de mener autentisitet er en av de viktigste byggeklossene for å lykkes i feltet og at aktører som ikke har et genuint ønske om å hjelpe utøverne til å oppnå sine mål fort vil falle igjennom (Partington & Orlick, 1991). Fifer m.fl. (2008) er her enige når de fremhever viktigheten av at idrettspsykologen jobber på sin måte, ut i fra sin egne unike personlighet. De mener i tillegg gode samarbeidsevner og evnene til å alltid være lærende er kvaliteter som er viktige i møtet med utøvere (Fifer et al, 2008). De kommer også med 19 tips til den praktiserende idrettspsykologen. Noen av de viktigste som

trekkes frem er å ha gode faglige kunnskaper på de områdene man ønsker å jobbe, ha utviklet gode kommunikasjonsferdigheter og ha evnen til å lære fra utøvere og trenerne i den aktuelle idretten (for fullstendig liste se Fifer et al, 2008). Vi kan se av denne litteraturen at det kreves en hel rekke egenskaper og ferdigheter for å kunne jobbe med utøvere, men samtidig at man ikke må glemme seg selv og sin egen personlighet oppi det hele, da dette kan gjøre at man mister den autentiske kontakten med utøverne og det nærmest blir umulig å skape et fortrolig arbeidsforhold.

De siste som får spalte plass i dette kapittelet er Arnold og Sarkar (2015) og deres studie på idrettspsykologer med erfaring fra olympiske leker, og deres refleksjoner rundt møte med utøvere. De har delt inn refleksjonene fra de 15 deltagende idrettspsykologene på dette spesifikke området i 3 kategorier: Success and failure lessons, top tips for neophyte practitioners og multidisciplinary consulting. Under lekser lært fra suksessfulle og mislykkede forsøk drar de frem det å bygge gode relasjoner, starte med laget tidlig, gjør deg selv tilgjengelig, ikke føl at du må bevise din ekspertise, vit når du skal intervensere og når du bør la vær, og evnen til å evaluere sin egen prestasjon som viktige lærepenger basert på deres felles erfaring (Arnold & Sarkar, 2015). Som tips til nye og uerfarne idrettspsykologer legges det stor vekt på viktigheten av å skaffe seg erfaringer og være en del av miljøet, tilpasse en akseptabel og fleksibel adferd, holde seg i bakgrunnen, evne til å videreutvikle egen kunnskap og formidlingsevne, og til slutt det å ha en mentor for å guide seg igjennom denne meget komplekse konteksten (Ibid.). Til slutt under multi-disiplinære konsultasjoner forklarer de at det er avgjørende å bygge gode relasjoner med støtteapparatet, opprette et trener-utøver-idrettspsykolog triangel med klare retningslinjer for oppfølging og utveksling av informasjon, konsultasjonsoppgaver inn mot støtteapparatet og evnen til å løse utfordringer og barrierer som måtte komme opp som de viktigste evnene og ferdighetene som idrettspsykologen burde inneha (Ibid.)

På bakgrunn av det vi nå har sett i forhold til idrettspsykologen i møte med utøveren, kan vi se at noen aspekter går igjen i litteraturen. På den ene siden er det en diskusjon om faglige kunnskaper i forhold til hvilke metoder som brukes og når, men i like stor grad kan vi se at det på andre siden settes stort fokus på praktikantens personlige egnethet. Vi kan se at det kreves en stor grad av fleksibilitet og evne til å tolke ulike kontekster, samtidig som gode kommunikasjonsferdigheter og autentisitet er avgjørende



for å bygge tillitsfulle relasjoner med utøvere. Med dette friskt i minne skal vi bevege oss enda dypere inn mot kjernen i denne studien, nemlig idrettspsykologens møte med lagskonteksten.

### **1.3 IDRETTSPSYKOLOGENS ROLLE I MØTETE MED LAGSKONTEKSTEN**

I denne delen skal vi se på idrettspsykologiens møte med lagidretter. Etter et grundig litteratursøk (se metodekapittel) så er det tydelig at dette er et tema med relativt lite forskningslitteratur. Til tross for manglende forskning, viser litteraturen (bøker og praksisrefleksjoner) at det er hovedsakelig tre temaer med relevans for denne oppgaven: hvordan få tilgang til lagene, hva idrettspsykologen gjør i sitt arbeid med lag og til slutt hvilke råd og tips litteraturen gir i forhold til hvordan idrettspsykologen bør opptre i denne konteksten. Først skal vi se hva Halliwell sier om det å bygge en profesjonell karriere som idrettspsykolog innen ishockey:

My involvement as a sport psychology consultant in professional hockey has been facilitated by a number of experiences in hockey including 5 years working with the Canadian National Junior Hockey Team, speaking at coaching seminars, playing college and professional hockey, and coaching college hockey. Each experience has given me an opportunity to both meet and work with many coaches and players who are now in the NHL. This network of contacts led to invitations to make a number of presentations to NHL teams. As a direct result of one such presentation, I was offered a contract to work exclusively with an NHL team. (1990, s.369).

Som vi ser snakker Halliwell (1990) om viktigheten av å gjøre seg tilgjengelig samtidig som man lærer seg å kjenne praksisfeltet fra innsiden. På denne måten kan idrettspsykologen bygge seg et kontaktnett innfor den profesjonelle idretten som ikke bare kjenner til han eller hennes faglige kompetanse innenfor psykologi, men også hans/hennes kunnskaper om idretten og praksiskonteksten. Med andre ord de samme faktorene som av Partington og Orlick (1991) ble funnet å være avgjørende i trenerens bedømming av idrettspsykologer. Botterill (1990) støtter denne retningen når han beskriver hvordan han tidlig i sin karriere leverte mange presentasjoner og forelesninger der han bygde opp sitt kontaktnett og rykte, som igjen i senere anledninger har gitt han

muligheten til å jobbe med ishockey lag. Videre et tema som tas opp at muligheten til å jobbe med et nytt lag ofte starter gjennom at treneren tar kontakt (Gordon, 1990). På denne måten ser vi hvordan viktigheten av et godt kontaktnett med trenere kan være avgjørende for å skaffe seg arbeid som idrettspsykologisk rådgiver i lagidrett. Gordon (1990) skriver videre at denne gode relasjonen til treneren er avgjørende å bevare gjennom hele konsultasjonsarbeidet for å kunne jobbe med kvalitet inn mot utøverne. Det siste Gordon beskriver i sin refleksjon rundt sine egne ansettelsesprosesser er at han i de lagene han har jobbet med har funnet ut at det er viktig at idrettspsykologen har noe å tilby (1990). Med dette menes viktigheten av at trenere og utøvere har følelsen av at du har noe å tilby i forhold til deres hverdag og deres behov. Ravizza (1990) bidrar til å belyse denne diskusjonen med sine bemerkninger om at det er særdeles avgjørende at idrettspsykologen setter seg inn i og i stor grad forstår trenere og utøvers idrettsspesifikke behov og utfordringer. På denne måten kan idrettspsykologen tilby sin kompetanse til å løse praktiske og kontekstuelle utfordringer så vel som mentale intervensjoner og treningsprogrammer. Ravizza (1990) foreslår her at man som ung og uerfaren praktiker gjør bruk av en mentor eller rådgiver som kan være sparringspartner i eventuelt kinkige situasjoner. Forskningen til Johnson, Andersson og Fallby (2011) på svenske fotballtreneres tanker og ønsker i forhold til idrettspsykologi og konsultasjoner, viste at omtrent halvparten av alle fotballtrenere i toppdivisjonen på en eller annen måte hadde kjennskap til idrettspsykologi og hadde vært i kontakt med en slik rådgiver (Johnson et al, 2011). I hovedsak var ønsket fra trenerne hjelp til lagets målsetningsarbeid og konkrete teambuildingsopplegg. Videre så de på at det trenerne anså som de største grunner til at idrettspsykologer ikke fikk jobbe med profesjonell fotball var lite kunnskap om idretten (fotball), at de var dårlige til å beskrive hvilke tjenester man kunne bidra med, og den enkelte idrettspsykologens problemer med å tilpasse seg den spesifikke prestasjonsgruppen (Johnson et al, 2011). Som vi ser er det de samme elementene med manglende kontekstuelle kunnskaper, uklarhet i hva de kan tilby og vanskeligheter med tilpasning til praksis miljøet som går igjen som hinder for den praktiserende yrkesutøveren.

### **1.3.1 Hvordan jobber idrettspsykologen med i lag**

Når vi går videre til hva som gjøres i arbeidet med lag har Gordon (1990) beskrevet at han i hovedsak jobber med de 6 mentale ferdighetene: selvregulering, oppmerksomhet og konsentrasjon, visualisering, selvtillit og stabilitet, rutiner rundt konkurranser, og

spenningsregulering i sitt arbeid inn mot cricket lag. Han er videre tydelig på at han i starten jobbet med laget samlet, men lenger ut i karrieren har gått over til mer en-til-en konsultasjoner, og at han under ingen omstendigheter legger seg opp i idrettsspesifikk coaching av tekniske- og taktiske ferdigheter (Gordon, 1990). Her er det snakk om en gjensidig respekt for andres kompetanse, og evnen til å kjenne sin egen rolles muligheter og begrensinger. Botterill (1990) beskriver at han i sitt arbeid med profesjonelle ishockey spillere legger stor vekt på å utvikle selvstendig utviklende og presterende utøvere, og at han i tillegg bruker mye tid på å ta hensyn til de arenaen spillerne påvirkes av på utsiden av isen. Botterill (1990) mener også det er viktig at idrettspsykologer blir enda bedre på å respektere individuelle forskjeller blant utøverne de jobber med, og blir gode til å bruke dette kunnskapspotensialet på en god måte. Ravizza (1990) er klar på at hans oppgaver og rollebeskrivelse først og fremst dreier seg om aspekter knyttet til prestasjon. Han beskriver at sitt arbeid i hovedsak omhandler individuell prestasjonsutvikling gjennom målsetning, stress kontroll, stabilitet, selvtillit og hvordan løse kabalen rundt tid. Han mener med dette ikke at han ikke jobber med utøverens utenomsportslige utfordringer, men heller at dette er en del av den presterende utøverens identitet. Han beskriver videre at han også jobber mye med utøvers personlige problemer og mål i livet etter idretten (Ravizza, 1990). Dorfman (1990) er her i samme toneart når han beskriver sin hverdag rundt profesjonell baseball (Oakland Athletics) som var preget av varierte oppgaver og utfordringer, men at alt han gjør handler om hans ansvar for prestasjonsutvikling. Han sier også at han er svært opptatt av å ta vare på mennesket bak utøveren i en mer helhetlig tilnærming (Dorfman, 1990). Som vi kan se av dette avsnittet er rollen til idrettspsykologen i stor grad knyttet til prestasjonsutvikling, men at utfordringen i stor grad ligger i å tilrettelegge dette for det enkelte individet og dets spesielle behov som utøver, og ikke minst, som menneske.

### **1.3.2 Laget samlet, eller én og én?**

Videre skal vi endre kurs og se nærmere på den kanskje mest innlysende diskusjonen rundt arbeid med lag, nemlig om man skal jobbe med hele laget samlet eller en-til-en. Halliwell (1990) forklarer at det er viktig og klare å bygge opp trygge og tillitsfulle en-til-en relasjoner også i lag, og at han bruker mesteparten av sin tid i profesjonell ishockey i denne typen konsultasjoner. Videre beskriver han at han også holdt teammøter og at han i slike tilfeller er nøye på om treneren er til stede eller ikke i forhold til hvilke temaer og spørsmål som tas opp (Halliwell, 1990). Til slutt forteller

Halliwell (1990) om et par praktiske tips i forhold til lagspresentasjoner: hold deg til maks tretti minutter for ikke å miste spillernes interesse, og bruk historier som beskriver det du vil frem til i spillernes kontekst slik at du unngår å miste dem i psykologiske faguttrykk. Dorfman (1990) sitt bidrag til denne debatten starter med at også han var mer glad i en-til-en konsultasjoner fremfor å arbeide med hele laget samlet. Han forklarer videre at han dog gjennomførte en del presentasjoner for hele laget i månedene som ledet opp til baseball sesongen, og at temaene for disse presentasjonene var av en mer utdannende og filosofisk karakter (Dorfman, 1990). Ravizza (1990) er helt i tråd med de to foregående når han sier at han holder noen presentasjoner for hele laget, men at han i hovedsak foretrekker å konsentrere seg om utviklingsarbeid i en en-til-en kontekst. Botterill (1990) nyanserer sitt arbeid med profesjonell ishockey noe mer når han beskriver at han både jobber med hele lag og spillere en-til-en, men at han også jobber en del med mindre grupper med samme utfordringer eller oppgaver. På denne måten får han samlet utøvere som skal prestere sammen om de samme oppgavene, og hjelper dem i gang med diskusjonen rundt hvordan de sammen best kan løse disse oppgavene. Han forteller videre at han også jobber mye med trenere, støtteapparat og ikke minst speidere i forhold til hvordan disse gruppen kan ha nytte av kunnskapen han besitter (Botterill, 1990). Med andre ord kan det se ut til at idrettspsykologen i en lagskontekst både må forberede seg å jobbe med laget samlet i forskjellige former for gruppepresentasjoner, men også å jobbe individuelt med så vel spillere som støtteapparat og trenere.

### **1.3.3 Råd for idrettspsykologisk arbeid i lag**

Halliwell (1990) åpner dette underkapittelet med å forklare viktigheten av å tilbringe mye tid med spillerne. Han beskriver hvordan han på en reflektert måte velger å tilbringe mye tid sammen med utøverne fremfor trenere og støtteapparat på treningsleirer og konkurranser for å være tilgjengelig, og ha muligheten til å fange opp det trenerne ikke klarer (Halliwell, 1990). Gordon (1990) er enig i at tilgjengelighet er avgjørende, og er videre klar på at alle konsultasjoner med utøvere må være 100% frivillig. Spillerne må med andre ord selv få velge om de ønsker å jobbe med idrettspsykologen eller ikke, og ikke minst få bestemme hvilke områder de ønsker å jobbe med. Dorfman (1990) mener her at det er viktig at idrettspsykologens

profesjonalitet, kredibilitet, personlighet og evne til å bygge tillit er avgjørende for om utøverne ønsker å jobbe med han/ henne og ikke minst hvilke områder og temaer de føler seg komfortable med å jobbe med. Videre foreslås det at idrettspsykologen har en ydmyk inngang, og gjerne forventer å lære mer av idretten og utøverne, enn det han forventer å lære bort (Botterill, 1990). Ravizza (1990) mener det er avgjørende at konsulenten er fleksibel, er trygg på sin konfidensialitet og har et reflektert forhold til sine begrensninger for å kunne fungere i og rundt et lag. Han mener også det er fullstendig avgjørende at han/ hun bygger et godt forhold til treneren og styret for å kunne opprettholde en fungerende langsiktig konsultasjonsmulighet. Til slutt er han klar på at en av idrettspsykologens viktige oppgaver i et lag er å være et frigjørende bindeledd i kommunikasjonen mellom trenere og utøvere (Ravizza, 1990). Det er viktig at denne kommunikasjonen gis med tillatelse begge veier, slik at ikke konfidensialiteten i de enkelte forholdene påvirkes med negativt fortegn. Til slutt skal vi se at Johnson m.fl. (2011) beskriver evnen til å være tillitsverdig og empatisk, samtidig som man har gode kunnskaper om idretten klubben og spillerne er fullstendig avgjørende for å kunne få jobbe med lag og trenere i den svenske toppdivisjonen i fotball.

#### **1.4 BETYDNINGER FOR DETTE STUDIET:**

Med tanke på at det finnes relativt lite forskning gjort på idrettspsykologens rolle i en lagskontekst (se litteratursøk 2.2) søker dette forskningsprosjektet å fremskaffe ny informasjon om dette temaet. Nyere forskning og faglitteratur har i en større grad sett nærmere på erfarne idrettspsykologers erfaringer og kunnskaper gjennom å la dem få dele sine refleksjoner både gjennom kvalitative (Arnold & Sarkar, 2015; Fifer et al., 2008) og kvantitative studier (Gould et al. 1991; Lubker et al., 2008), men også gjennom å gi ut et bredt utvalg av idrettspsykologers refleksjoner over egen praksis i bokform (Aoyagi & Poczwardowski, 2012). I tillegg har flere erfarne idrettspsykologer gitt ut sine egne bøker hvor de reflekterer over hvordan man bør praktisere som idrettspsykolog (se f.eks., Andersen, 2000; Beswick, 2016; Nesti, 2010; Orlick, 2008). Tanken bak å formidle denne kunnskapen er naturligvis å gi mindre erfarne utøvere innenfor idrettspsykologien, muligheten til å lære av mer erfarne yrkesutøvere (Tod, Marchant & Andersen, 2007). For som Partington og Orlick skriver:

Learning in many fields can be facilitated by clearly understanding how the best performers "do their thing" when they are doing it best. Excellence in

performance is based at least in part on knowing how to do something, and requisite know-how can be shared, highlighted, or taught by those who have experienced it first-hand (1991, s.184).

#### **1.4.1 Studiets hensikt**

Som vi har sett gjennom hele dette teorikapittelet stammer funnene som blir presentert nesten utelukkende fra individuelle utsagn og erfaringer. Det finnes dog ingen studier som på en metodisk måte ser nærmere på idrettspsykologens rolle i møte med lagskonteksten på tvers av individuelle refleksjoner. Hensikten med dette studiet blir derfor å tilby en mer systematisk innsikt i hvordan noen av verdens fremste idrettspsykologer, innenfor praktisk arbeid med lag, fremstiller og reflekterer over egen praksis og forbedringspotensialer i denne konteksten. Tanken blir dermed å presentere en type panel artikkel, der man på bakgrunn av en tematisk analyse lar de forskjellige deltagerne få beskrive fenomener som blir diskutert med sine egne ord, gjennom å presentere direkte sitater fra de transkriberte intervjuene. På denne måten er det forfatterens håp at integriteten i datamaterialet skal kunne overføres på en best mulig måte til leseren gjennom at man kommer så nære inn på intervjuobjektets førstehåndsopplevelse som mulig. Vi ønsker med andre ord å fremstille den kunnskapen og de erfaringene disse erfarne idrettspsykologene besitter gjennom en lang yrkeskarriere, på en så funksjonell måte som mulig, slik at den kan komme til direkte nytte for en ny generasjon idrettspsykologer. Dette mener vi gjøres best gjennom å fremstille en så gjennomiktig og virkelighetsnær fremstilling av datamaterialet som mulig (innenfor etiske rammer), slik at kunnskapen kan komme til direkte nytte for praksisfeltet. Videre, som det framgår av tittelen, er det naturligvis forskerens ønske at kunnskapen som blir lagt fram kan være med å dekke noe av det «hullet» som har oppstått rundt idrettspsykologens arbeid inn mot lagidretter.

## **2. METODISK FORANKRING**

Ettersom hensikten med dette studiet var å utdype hvordan praktiserende idrettspsykologer ser på sine arbeidsoppgaver og roller i arbeid med lag, så var det naturlig at valget falt på kvalitativ metode. Med bakgrunn i teorikapittelet (1.) har vi sett at det er gjort lite forskning på denne konteksten, og det blir dermed naturlig å velge en kvalitativ inngang der jeg spør aktører med brei erfaring innenfor feltet om hva de anser som viktig (Patton, 2002). I denne metodedelen vil jeg gi grundigere beskrivelser av aspekter ved metoden som ikke får plass i den vitenskapelige artikkelen. Dette gjelder spesifikt emner som vitenskapsteoretisk forankring for metodiske valg, detaljer rundt artikkelsøket, troverdighet i kvalitativ metode, refleksjoner rundt min rolle som forsker og ikke minst etiske utfordringer knyttet til dette prosjektet. Selve data-analysen som ble gjort etter retningslinjene fremlagt av Braun og Clark (2006) blir gitt spalte plass i selve artikkelen og blir derfor ikke omhandlet i denne ufyllende metodedelen. Vi begynner med å se på den vitenskapsteoretiske forankringen.

### **2.1 VITENSKAPSTEORETISK FORANKRING**

Hensikten med studiet var å belyse hvordan eksperter innenfor praktiserende idrettspsykologi vurderte og gav mening til den konteksten de jobber i inn mot lag. For å få en beskrivelse av deres virkelighet så nær deres opplevelse som mulig, var det naturlig for oppgaven å ha et fenomenologisk perspektiv. For som Thagaard (2014) beskriver bygger den fenomenologiske tradisjonen på et perspektiv der forskeren ønsker å utforske enkeltindividers subjektive virkelighetsoppfattelse av et gitt fenomen, gjennom å granske deres opplevelser, erfaringer og hvordan de tillegger fenomenets mening. På samme måte ønsker jeg å utforske idrettspsykologenes opplevelse av det å levere anvendt idrettspsykologi i lagidretter på det høyeste nivået.

Noen forskere argumenterer for at fenomenologi er mer en retning innenfor det filosofiske domenet (Krogh, 1995; Parry, 2005; Sparks & Smith, 2014) mens andre, som Patton (2002), som mener at all kvalitativ forskning til en viss grad er av fenomenologisk karakter, og som kommer med mer direkte metodiske tilnæringer basert på et slikt grunnlag. Patton mener blant annet at dybdeintervjuer må gjøres med nøkkelpersoner med bred kjennskap til fenomenet for å kunne danne seg et generelt bilde av den virkelighet som fornemmes. I en avveining mellom vitenskapsteoretiske

hensyn og tiden som er til rådighet for en masteroppgave, ble Patton sin tilnærming valgt.

Samtidig som jeg tar utgangspunkt i det fenomenologiske perspektiv med tanke på forskningsspørsmålet, er det en annen faktor som er viktig å plassere i et vitenskapelig perspektiv: Min rolle som forsker (denne rollen blir diskutert mer utfyllende under «forskerrollen», 2.4). For å kunne analysere andres virkelighetserfaringer krever det at deres utsagn blir fortolket, og da vil min bakgrunn og mine "erfaringsfilter" være med å bestemme hvordan analysene utvikler seg (Thagaard, 2013). På denne måten kan vi si at mine erfaringer, egenskaper og evne til å sett meg inn i konteksten informantene beskriver kan være med å påvirke hvilke vendinger studien tar (Patton, 2002). Et eksempel der dette er enkelt å få øye på er i selve intervjusituasjonen, der semi-strukturerte intervjuer ble gjennomført. Selv med intervjuguide så vil mine oppfølgingsspørsmål bli en viktig del av intervjuet (Braun & Clark, 2006) og påvirkes av min erfaring. På den ene siden formes spørsmålene av informantens beskrivelse av fenomenet de forteller om, men samtidig også av mine oppfatninger og meninger om hva som er interessant å spørre mer om (Kvale & Brinkmann, 2011). Dermed er også denne studien plassert i en hermeneutisk tradisjon som beskrevet av Thagaard (2013), et perspektiv der mening dannes og tolkes på bakgrunn av konteksten meningen "befinner seg i".

Denne studien ønsker å finne ut mer om den virkeligheten erfarne idrettspsykologer oppfatter innenfor arbeid med lag, gjennom å forstå og tolke deres beskrivelser av dette spesifikke fenomenet. På bakgrunn av dette ender jeg derfor opp med en epistemologisk inngang til mitt forskningsprosjekt som bygger på tradisjoner hentet fra hermeneutikken og fenomenologien.

## **2.2 ARTIKKELSØK**

Artikkelsøket for dette prosjektet ble gjort i to omganger. Det første søket ble gjort i juni 2015 og viste at det finnes en god del litteratur av relativ god kvalitet (med kriteriet peer reviewed) på området praktiserende idrettspsykologi. Etter søk i databasene SportDiscus og PsychInfo fikk jeg disse resultatene på de følgende søkeordene: Sport psychology consultant: SportDiscus: 150 (peer reviewed) og PsychInfo: 103. Sport psychology consulting: SportDiscus: 61 (peer reviewed) og PsychInfo: 76. Når man



imidlertid prøvde å kombinere disse to søkefrasene med ord som gruppe eller team i ulike kombinasjoner, endte jeg opp med til sammen 1 treff på en artikkel som omhandlet et team av idrettspsykologer som samarbeidet på et felles prosjekt.

I det andre og supplerende artikkelsøket i juli 2016 fikk jeg følgende resultater i de to samme databasene med utgangspunkt i kombinasjoner av de samme søkeordene: Sport psychology consultant: SportDiscus: 158 (peer reviewed) og PsychInfo: 114. Når jeg kombinerte dette med «team» SportDiscus: 41, PsychInfo: 43) og med «group» (SportDiscus: 25, PsychInfo: 30). Den lille endringen som var mellom første og andre søk er litt vanskelig å årsaksbestemme, men noe av forklaringen ligger i nye publikasjoner, men også omlegging i søkemotorene (spesielt PsychInfo har gjennomgått overhaling i løpet av dette prosjektet). Dette viser i alle fall at et litteratursøk bør gjøres flere ganger, og konklusjonen etter søkene er fortsatt at det er lite peer-review artikler om temaet for oppgaven.

### **2.3 TROVERDIGHET I KVALITATIV FORSKNING**

På bakgrunn av at dette forskningsprosjektet har som hensikt å undersøke praktiserende idrettspsykologers erfaringer med arbeid i lagskontekster fra et kvalitativt ståsted er det interessant å se nærmere på denne metodiske tilnærmingens plassering i fagområdets forskningstradisjon. Kvalitative metoder har de siste tiårene blitt mer godtatt/ akseptert innenfor idrettspsykologisk forskning (Culver, Gilbert og Sparks, 2012; Dale, 1996) og tar sikte på tilegne seg praktisk informasjon, erfaringer og refleksjoner rundt det som faktisk skjer i møtet mellom idrettspsykologer og utøvere verden over. Som vi ser er det innenfor dette området dette studiet tar sikte på å bidra med supplerende kunnskap rundt det lite utforskede arbeidet inn mot lag. For som litteratursøket (2.2) viser er det ikke utført i nærheten av like mye undersøkelser på denne spesifikke konteksten som på enkelt-til-en konsultasjoner gjennom for eksempel dypdykk i erfarne idrettspsykologers erfaringer (Aoyagi & Poczwadowski, 2012; Neff; 1990; Ravizza, 1990; Rotella, 1990), analyser av forskjellige tilnærminger til praktisk arbeid (Cogan, Flowers, Haberl, McCann & Borlabi, 2012; Fifer, Henschen, Gould & Ravizza, 2008; Gillham & Weiler, 2013; Larsen & Henriksen, 2015), erfaringer fra konsultasjoner under olympiske leker (Arnold & Sarkar, 2015; Partington & Orlick, 1991; Vernacchia & Henschen, 2008), og utøveres perspektiver på idrettspsykologen (Dale, 1996). Forandringen i synet på kvalitativ forskning har nok mye å gjøre med endringen av synet på hvordan vi skal

måle kvalitet og troverdigheten i kvalitativ forskning (Thagaard, 2013). Dette gjør at jeg i min studie må ta utgangspunkt i andre måter å måle troverdighet på enn en mer tradisjonell tilnærming. Der man tidligere så opp til og forsøkte å leve opp til den kvantitative forskningens idealer om generalisering, validitet, reliabilitet og objektivitet, har for eksempel Tracy (2010) satt fokus på at dette er en lite hensiktsmessig måte å bedømme kvaliteten i kvalitativ forskning.

Den mest anvendte tilnærmingen for å bedømme kvaliteten av kvalitativ forskning innen sport og helse er ifølge Sparks og Smith (2012) (basert på Guba og Lincolns tilnærming, 1989) parallelle kriterier for bedømmelse av kvalitet. Disse kriteriene spiller på de fire kvalitets kriteriene som ofte er brukt kvantitativ forskning, og erstatter dem med parallelle kriterier som er tilpasset for bedømmelse av den kvalitative metodologien. Der man i kvantitativ forskning snakker om validitet, snakker vi kvalitativ forskning om «credibility», reliabilitet erstattes med «dependability», objektivitet avløses av «confirmability», mens det siste kriteriet generaliserbarhet finner sin parallell i «transferability» (Sparks & Smith, 2014).

Vi starter med å se nærmere på kriteriet «credibility», og hvordan dette legger metodiske føringer for arbeidet med forskningsspørsmålet. Det er forskjellige oppfatninger og diskusjoner innfor ulike metodiske underretninger innfor den kvalitative paraplyen (Sparks & Smith, 2014). En relativt ny inngang til å beskrive dette kriteriet fremmes av Pitney og Parker (2009) som forklarer det slik: «the concept addresses whether research findings capture what really happened and what participants truly meant and believed about a situation» (s. 62). En slik tilnærming får støtte av Silverman (2011), som sier at vi kan bedømme validiteten av kvalitativ forskning gjennom å se på i hvilken grad resultatene av spørsmålene vi stiller gjenspeiler den virkeligheten vi forsøker å produsere kunnskap om. Med et slikt utgangspunkt ble følgende tiltak iverksatt for å ivareta hensynet til «credibility»:

I) Der det var mulig leste jeg meg opp på informantene og deres bakgrunn og arbeidsmetoder i forkant av intervjuene for å ha en større mulighet til å forstå deres utsagn og metodikk, og med det kunne stille mer relevante oppfølgingsspørsmål.

II) Erfarne forskere på feltet ble konsulert i forbindelse med utvalg av informanter og metodiske utfordringer for å få ulike perspektiver og kvalitetssikre forskningsprosessen. (Thagaard, 2013).

III) Alle informanter fikk muligheten til å lese over de transkriberte intervjuene og slette, forandre eller legge til de utsagnene de mente trengte utbedring for å viderefremme den opprinnelige meningen. På denne måten kan også eventuelle feil eller unøyaktige beskrivelser som måtte forekomme i den skriftlige fremstillingen forhåpentligvis forhindre i den endelige versjonen av datapresentasjonen. Informantene fikk dessverre ikke lest gjennom den ferdige artikkelen før levering av masteroppgaven (grunnet den noe trange tidsrammen et slikt prosjekt medfører), men vil få mulighet til dette før publisering.

IV) Til slutt fikk også to forskere med lengre erfaring med arbeid innfor kvalitativ metode anledning til å kryssjekke rådata kodingen, samt inndelingen i hoved- og underkategorier.

Det neste kriteriet, «dependability», er parallellen til det kvantitative kriteriet reliabilitet. Et spørsmål som kan formuleres som om vi måler det vi skal måle, og om de resultatene vi finner er reelle i forhold til forskningsspørsmålet vi hadde (Thagaard, 2013). I en kvantitativ verden vil dette bety at man måler reliabiliteten på om forskeren bruker en etablert, gjenkjennelig metode, og om de dataene han kommer frem til beskriver den virkeligheten han ønsker å undersøke (Kruuse, 2007). For å prøve og imøtekomme kriteriene til innsikt i prosessen velger jeg å bruke litt tid på å redegjøre for de valgene som er blitt tatt i prosessen og bakgrunnen for disse basert på hensikten med studiet. En slik «gjennomsiktighet» vi gi leserne en mulighet til å være med på de valgene som er tatt, stille spørsmål der de er uenig, og på en dypere måte kunne forstå hvorfor de endelige dataene har blitt som de har blitt (Pitney & Parker, 2009; Sparkes & Smith, 2014; Tracy, 2010).

Kriteriet «confirmability» er den kvalitative tilpasningen av den kvantitative forskningsdisiplinens ideal om objektivitet. Da en kvalitativ studie aldri kan bli objektivt når forskerens subjektivitet og bakgrunn vil være med å påvirke de valg og tolkninger som blir gjort, har «confirmability» et annet sett med kriterier for å bedømme

kvalitet (Sparkes & Smith, 2014). Jeg gir leseren et innsyn i hvilken bakgrunn jeg har slik at han eller hun kan gjøre seg opp sin egen formening om hvordan dette kan påvirke mine valg og tolkninger. Jeg gjør også selv opp noen meninger rundt dette, og skriver i korte trekk om hvordan min bakgrunn og forkunnskaper kan påvirke de forskjellige prosessene fra intervjusettingen til analysering, og fra tolkning til skriving. Mitt håp er at dette skal gi leseren en mulighet til å se hvorfor jeg tok de valgene jeg gjorde, men også til å se hvordan jeg eventuelt kunne gjort ting bedre, og hvordan vi på denne måten kan bringe disiplinen fremover.

Det siste kriteriet som jeg skal ta opp i denne delen er begrepet «transferability». Selv om kriteriet tar utgangspunkt i sin kvantitative motpart, generaliserbarhet, skiller disse begrepene seg i stor grad fra hverandre ifølge Sparkes og Smith (2014).

Generaliserbarhet legger vekt på at resultatene fra en studie skal kunne videreføres til en større kontekst, eller gjerne en hel populasjon. Dette oppnås gjerne med å bruke statistiske utvalgsmetoder og analyser (Holloway, 1997; sitert av Sparks & Smith, 2014).

Silverman (2000) viser oss hvordan det ville være ekstremt vanskelig å overføre en slik tankegang med å legge vekt på at et statistisk representativt utvalg i en kvalitativ studie ville gjøre utvalget så stort at man hadde mistet muligheten til den intensive analysen disse studiene krever. Med andre ord kan vi ikke overføre våre resultater videre fra det utvalget vi har undersøkt. Derfor imøtekommer jeg «transferability» istedet ved å belyse konteksten jeg har hentet dataene fra, og bruker grundige beskrivelser som setter leseren i en posisjon til å forstå hvilken unik situasjon dataene oppstod i.

## **2.4 FORSKERROLLEN**

I dette kapitlet skal vi se nærmere på hvordan jeg som mastergradsstudent tilnærmet meg forskerrollen i dette studiet, og hvilke refleksjoner jeg gjorde meg i forhold til min bakgrunn og hvordan dette påvirker mitt møte med konteksten som utforskes. For som Thagaard (2013) skriver, vil forskeren alltid spille en avgjørende rolle i et kvalitativt forskningsprosjekt, fra den første datainnsamlingen til ferdige resultatet foreligger.

Forskeren med bakgrunn i sine kunnskaper, erfaringer og ikke minst personlige særtrekk, er en avgjørende brikke for hvilken retning intervjuene tar, hva som vektlegges i analysen og ikke minst i hvordan resultatene fremstilles gjennom skriveprosessen (Sparks & Smith, 2014). Det er derfor viktig at jeg som utgjør forskeren i denne settingen har et reflektert forhold til hvordan min subjektivitet kan påvirke de

ulike prosessene, og ikke minst gir leseren en mulighet til å se hvordan mine kunnskaper og erfaringer kan ha farget deler av forskningsprosessen (Finlay & Gough, 2003).

Fra et tradisjonelt ståsted ønsket man å oppfordre kvalitativ forskning til å hige etter kvantitative begreper som objektivitet og distanse hos forskeren (Sparkes & Smith, 2014). Et eksempel på dette er Guba og Lincolns (1989) parallelle kriterier som vi så nærmere på i forrige kapittel (2.3). Som vi så av denne gjennomgangen har man utviklet seg til å ha et mer dynamisk og åpent forhold til disse kriteriene og som Sparkes og Smith (2014) viser, heller gått over til å anerkjenne kvalitative studier som en frittstående forskningstilnærming. De får her støtte av blant annet Patton (2002) som mener at man ved å forsøke å adskille forskeren fra prosessen står i fare for å ta fra forskeren evnen til å komme nære nok materialet til å forstå essensen i den konteksten man forsøker å studere.

I dette kapitlet skal vi derfor se nærmere på hvem jeg er i form av min kunnskapsbakgrunn og erfaringer, før vi til slutt ser på hvordan dette ble brukt i møte med miljøet som ble studert.

#### **2.4.1 Forskerens bakgrunn og erfaringer**

Forskeren er i dette tilfelle masterstudent ved Norges idrettshøgskole, og har sin formelle utdanning i vitenskapsteori og metode fra denne institusjonen gjennom ulike kurs på bachelor og master nivå. Det vil si at erfaringen med gjennomføring av dybdeintervjuer og tematiskanalyse var liten ved inngangen til prosjektet og noe som selvsagt kunne være med å påvirke utfallet av de forskjellige prosessene i prosjektet. Blant annet kan dybde og rikdom i intervjuene kan mistes (Thagaard, 2013), ved at forskeren overser tegn og undertoner i svar som kunne vært fulgt opp på en bedre måte.

I forhold til kunnskap om konteksten som studeres har forskeren utdanning innenfor coaching og idrettspsykologi på master nivå fra Norges idrettshøgskole, i tillegg til å jobbe som idrettspsykologisk rådgiver i en 2. divisjonsklubb i fotball. Forskeren kan bruke denne forkunnskapen til å bedre forstå datagrunnlaget som dannes i intervjuene, og forstå kjernen i den virkeligheten som beskrives, men kan også gjøre at noen

kulturelle egenarter blir forbigått i mangel på utenforstående perspektiv (Sparkes & Smith, 2014).

For å prøve å imøtekomme disse utfordringene ble flere tiltak gjennomført før studien startet. Først og fremst ble det brukt tid på samtaler med forskere og andre fagfolk som hadde kunnskap om metodene som skulle brukes. Noen av disse personene, samt veilederne, ble hyppig konsultert gjennom prosjektets fremgang. I tillegg ble intervjuguiden nøye diskutert før den ble testet i et pilotintervju med en informant med relativt lik bakgrunn og forutsetninger som informantene i selve studien. Lydopptak ble tatt av dette intervjuet, og en lengre tilbakemelding fra informanten ble gitt med tanke på min prestasjon i intervjurollen, samt hvordan informanten opplevde intervjusituasjonen.

#### **2.4.2 Forskeren i møtet med den aktuelle konteksten**

Det kan i noen miljøer være vanskelig og å få tilgang på de personene og den konteksten man ønsker å studere (Braun & Clark, 2006), noe som må kunne sies å være en aktuell problemstilling her. Det er få idrettspsykologer på det nivået studiet krevde og disse er travle mennesker, med lite tid. En deltagerliste over ønskede informanter ble derfor utformet i samarbeid mellom forskeren og veilederne, før mulige informanter ble kontaktet ved bruk av e-post og telefon. Prosessen krevde flere runder der informasjon om studiet ble utvekslet. Her ble studiets hensikt klargjort, samt at tillitsforhold til forskeren ble opprettet. Nøye vurdering av Pattons (2002) føringer om ydmykhet, kulturell forståelse og bruk av felles referanser hjalp til å få alle informantene på plass.

I selve intervjusituasjonen vil de to personlighetene som møtes og relasjonen som skapes i denne aktuelle settingen være med å påvirke forutsetningene for retning og dybden i datainnsamlingen (Kvale & Brinkmann, 2011). I en slik setting vil så vel forskerens, som informantens personlighet, kulturelle bakgrunn og motivasjon for den aktuelle situasjonen være faktorer som kan påvirke de 8 unike intervjusituasjonene.

En annen faktor som har påvirket intervjukonteksten er ulikheten i hvordan de ble gjennomført. På bakgrunn av tidsavgrensningen til masteroppgaven, samt økonomiske årsaker så måtte 3 av intervjuene gjennomføres over Skype. Lyd- og bildestabilitet kan med andre ord ha påvirket oppfattelse av undertoner og meningsinnhold, samtidig som

den personlige relasjonen i intervjusituasjonen kan ha blitt mindre. Resten av intervjuene ble gjennomført person-til-person i henholdsvis Sveits (3), England (1) og Norge (1). For å sikre at det ikke var misforståelser i de ulike situasjonene, fikk informantene som nevnt transkriberte intervjuer til gjennomlesning.

## **2.5 ETIKK**

Eksempelvis sier Thagaard (2013) at alle kvalitative studier forvalter personopplysninger og identifiserbar informasjon på en eller annen måte og er derfor meldepliktige til Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (NSD) (jf. Personopplysningsloven av 1.januar 2001). Godkjenning til det gjeldende prosjektet ble innvilget i juni 2015, og de første intervjuene gjennomført en måned etter. Andre etiske betraktninger rundt prosjektet som også var del av godkjenninger, slik som konfidensialitet og informert samtykke, vil bli beskrevet under.

### **2.5.1 Konfidensialitet**

Når man jobber med data knyttet til mennesker og deres personlige erfaringer, slik det gjøres i mitt prosjekt er kravet om konfidensialitet og anonymisering av personidentifiserbar informasjon et viktig grunnprinsipp for forskeren (Tilley & Woodthorpe, 2011). Dette innebærer at det å delta i et forskningsprosjekt skal være anonymt og at oppbevaring av informasjon skal skje etter institusjonens gitte retningslinjer for å hindre at personlige opplysninger skal komme ut og i verste fall være til skade for den involverte (Sparks & Smith, 2014). En slik forståelse av konfidensialitet er i tråd med ledende litteratur på kvalitativ metode innenfor idrett, psykologi og helseforskning (Kruuse, 2007; Patton, 2002; Pittney & Parker, 2009; Silverman, 2006; Tracy, 2010).

Videre kan konfidensialitet være et ideal det ikke er reelt å leve opp til i studier på små populasjoner som for eksempel toppidrettsutøvere (Tilley & Woodthorpe, 2011). Andre støtter dette med å poengtere at selv om man skal respektere de involvertes privatliv og anonymitet, er det ikke slik at en kvalitativ forsker kan se på konfidensialitet som et absolutt begrep (Wolcott, 1994). For å kunne studere en liten populasjon med individer som er mulig å identifisere må man som forsker finne måter å løse denne utfordringen på.

Sparks og Smith (2014) viser til at enkelte forskere har foreslått å gi forskeren tilliten og makten til å moderere datamaterialet med en slags «renselsesprosess» hvor man forsøker å fjerne identifiserbar informasjon uten å skade datamaterialets mening og integritet. Kaiser (2009) kritiserer en slik tilnærming ved å frykte at en slik «rensing» fører til en økt risiko for at det originale budskapet i datamaterialet skal bli skadet, og forskningen mister sin evne til å fremstille personens egenart i den gitte konteksten. Dette er en viktig vurdering som må fattes før man forsøker å total anonymisere de 8 deltagerne i min studie, der vi ser på svært erfarne og dyktige profesjonelle utøvere i et spesifikt fagområde. En slik anonymisering vil nemlig kunne skade integriteten dataen som utleveres av den enkelte deltager (Tilley & Woodthorpe, 2011). En slik skadet integritet kan for eksempel forekomme dersom den ene siden (forskeren) har fullstendig kunnskap om deltagerne og deres bakgrunn, mens den andre siden (leseren) ikke kan sette data opp mot, og analysere den i forhold til informantens egenart. I et slikt tilfelle vil det være store muligheter for at budskapet som forskeren ønsker å overbringe mistolkes av leseren, siden han/ hun ikke kan sette teksten inn i den konteksten den er hentet fra (Tilley & Woodthorpe, 2011). Disse refleksjonene og rammeverkene har ligget til grunn når beslutninger rundt studiets design med tanke på konfidensialitet har blitt tatt. Videre skal vi nå se på hvilke praktiske utslag det har gitt for min studie:

I) For å sikre integriteten til dataene og gi leseren en mulighet til å vurdere på en så lik måte som forskeren som mulig, blir deltagerens fulle navn gjengitt i metodedelene av oppgaven etter at det ble eksplisitt opplyst og skriftlig godkjennelse gitt gjennom det informerte samtykket (mer om dette under informert samtykke). Under all behandling av data i transkribering, resultat og diskusjonsdelen blir imidlertid den enkelte deltager anonymisert og gitt kodenummer, som for eksempel ID001. På denne måten forsøker jeg å la dataens integritet og opphav få sin synlighet, samtidig som det enkelte individet skånes for personidentifiserbare opplysninger.

II) Deretter ble alle navn på steder, lag og mennesker byttet ut for å forhindre at dette skal gjøre det mulig å identifisere deltageren ut i fra dette. Stedsnavn og land ble byttet ut med andre reelle steder og land på så lik størrelse som mulig, både i forhold til folketall og areal, men også i forhold til størrelsen på den idretten som ble beskrevet på det aktuelle stedet. Klubbnavn ble byttet ut med tilsvarende ekte klubbnavn fra andre nasjoner med så likt nivå innenfor idretten som mulig. Til slutt ble personnavn endret



med pseudonymer med hjelp av en tilfeldighets generator og i forhold til hvilke land klubben eller stedet de var forbundet med ble endret til i forrige ledd. På denne måten forsøker jeg videre å bevare integriteten til dataene i forhold til nivå, samtidig som anonymisering av deltagerne i studien fortsatt ivaretas.

III) Ingen data ble endret av forskeren utover det som er vist over, men alle deltagere fikk muligheten til å lese igjennom de ferdig transkriberte intervjuene og komme med rettelser og tilleggelses for å hindre misforståelser og at data de ikke ønsket å stå inne for ble frigitt gjennom prosjektet. Data som ble ønsket fjernet av deltagerne ble slettet og tatt ut av det transkriberte materialet før hoveddelen av analysen ble gjennomført.

IV) Videre ble alle personidentifiserbare data lagret analogt på papir i låst skuff i forskerens leilighet, og uten elektroniske spor i tråd med retningslinjene utarbeidet av Norges idrettshøgskole. Alt transkribert materiale og analyser ble oppbevart på forskerens personlige PC under passord beskyttede mapper, og «back up» oppbevart på to ulike bærbare harddisker uten internetttoppkoblingsmuligheter, og oppbevart på to ulike steder i låsbare skap.

### **2.5.2 Informert samtykke**

Et av de viktigste kriteriene NSD vektlegger for å godkjenne et kvalitativt forskningsprosjekt er det informerte samtykket. Dette spiller på at deltagelsene i studiet skal være frivillig og at deltageren på forhånd skal ha en ide om hva han eller hun går til og hvordan dataene som kommer frem skal brukes videre (Thagaard, 2013). Gjennom dette skrivet skal det også fremgå at deltageren på et hvilket som helst tidspunkt skal ha muligheten til å trekke seg fra studiet uten noen spesiell grunn. Skrivet i seg selv skal altså gi deltageren en mulighet til å forstå studiets formål, karakter og hva slags virkninger positivt eller negativt dette kan ha for dem (Sparkes & Smith, 2014). Et slikt skriftlig informert samtykke ble derfor levert til deltagerne før intervjuene (se vedlegg 1). For de intervjuene som ble gjennomført over Skype, ble skrivet lest opp og muntlig samtykke gitt på begge signatormulighetene.

Ettersom en kvalitativ studie som dette er basert på intervjuer og uten en spesiell teoretisk bakgrunn er det en veldig fleksibel prosess der det er vanskelig å si helt eksakt og utfyllende hvordan det endelige resultatet blir i forhold til formål og karakter må vi

ta noen videre forhåndsregler for å ivareta deltagerens interesser (Silverman, 2006). Sparkes og Smith (2014) viser derfor til at vi bør se på det informerte samtykket som en pågående prosess, der kontakt mellom forsker og deltager opprettholdes og der deltagerne får en viss tilgang til prosessen for å hindre misforståelser og unødig feiltolkning av data. Alle deltagerne i denne studien fikk da som vist i forrige underkapittel (2.5.1) muligheten til å lese igjennom det transkriberte materialet fra intervjuene før hoveddelen av analysen ble gjennomført.

Moore (2002) belyser videre at det er vanskelig å vite på forhånd hvordan forskeren vil analysere de data som fremgår av det transkriberte materialet, og at det derfor også er ønskelig at deltagerne skal få lese igjennom analysen. Dette har jeg i dette studiet måtte gå bort ifra på bakgrunn av det relativt korte tidsgrunnlaget som ligger til grunn for leveringen av denne masteroppgaven. Alle deltagerne vil imidlertid få mulighet til å lese igjennom den ferdig artikkel før den eventuelt publiseres i et offentlig tidsskrift.

Det litt spesielle med det informerte samtykke som ble lever ut på forhånd av dette prosjektet er at det var delt opp i to signeringsmuligheter. Der den ene var en signatur for frivillig deltagelse i prosjektet og at man forstod innholdet i informasjonsskrivet, var det også en avgrensingsmulighet for å godkjenne bruken av navn i metode delen for å bevare materialets integritet. Begge valg ble signert av samtlige 8 deltagere. Dette ble gjort på bakgrunn av Morse (2007) råd om at deltagere i en kvalitativ studie bør få være med å bestemme i en viss grad hvordan muligheten for identifisering er, og ta et bevisst valg med tanke på om de ønsker å være en del av prosjektet.

## Referanser

- Andersen, M.B. (2000). Beginnings: Intakes and the initiation of relationships. In: M.B. Andersen (Ed.), *Doing sport psychology* (pp. 3-16). Champaign: Human Kinetics.
- Andersen, M.B., Van Raalte, J.L. & Brewer, B.W. (2001). Sport Psychology Service Delivery: Staying Ethical While Keeping Loose. *Professional Psychology: Research and Practice*, 32, 12-18.
- Anderson, A.G., Miles, A., Mahoney, C. & Robinson, P. (2002). Evaluating the Effectiveness of Applied Sport Psychology Practice: Making the Case for a Case Study Approach. *The Sport Psychologist*, 16, 432-453.
- Anderson, A.G., Miles, A., Robinson, C. & Mahoney, C. (2004). Evaluating the athlete's perception of the sport psychologist's effectiveness: What should we be assessing? *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 255-277.
- Anshel, M.H. (1993). Against the Certification of Sport Psychology Consultants: A Response to Zaichkowsky and Pema. *The Sport Psychologist*, 7, 344-353.
- Aoyagi, M., & Poczwardowski, A. (2012). *Expert approaches to sport psychology: Applied Theories of Performance Excellence*. Morgantown: Fitness information technology
- Aoyagi, M.W., Portenga, S.T., Poczwardowski, A., Cohen, A.B. & Statler, T. (2012). Reflections and Directions: The Profession of Sport Psychology Past, Present, and Future. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43, 32-38. DOI: 10.1037/a0025676
- Arnold, R., & Sarkar, M. (2015). Preparing athletes and teams for the Olympic Games: Experiences and lessons learned from the world's best sport psychologists. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13: 4-20. DOI: 10.1080/1612197X.2014.932827
- Baillie, P. (2012). Bruce C. Ogilvie. In M. W. Aoyagi & A. Poczwardowski (Eds.), *The chronicle of expert approaches to sport & performance psychology: Applied theories of performance excellence*. Morgantown, WV: Fitness Information Technology.
- Bemiller, J.H. & Wrisberg, C.A. (2011). An Overview and Critique of NCAA Policy Regarding the Use of Sport Psychology Consultants at the Division I Level. *Journal of Intercollegiate Sport*, 227-242.
- Beswick, B. (2016). *One goal: the mindset of winning soccer teams*. Champaign: Human Kinetics
- Botterill, C. (1990). Sport Psychology and Professional Hockey. *The Sport Psychologist*, 4, 358-368.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3: 77-101. DOI: <http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>
- Cogan, K., Flowers, R., Haberl, P., McCann, S., & Borlabi, W. (2012). Putting the Team in Sport Psychology Consulting: Five Sport Psychology Consultants Collaborating Service for Athletes at the USOC. *Journal of Sport Psychology in Action*, 3: 77-87.

DOI: 10.1080/21520704.2012.683089

Culver, D., Gilbert, W., & Sparks, A. (2012). Qualitative Research in Sport Psychology Journals: The Next Decade 2000-2009 and Beyond. *The Sport Psychologist*, 26: 261-281. Hentet 05/02-16 fra:

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=9bb5d374-e6f8-4eee-92aa-1cc2e2316b28%40sessionmgr198&hid=115>

Dale, G.A. (1996). Existential phenomenology: emphasising the experience of the athlete in sport psychology research. *The Sport Psychologist*, 10: 307-321. Hentet 05/02-16 fra:

<http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=3&sid=96e3f100-3789-4995-b26f-2ef0a9cdac80%40sessionmgr112&hid=115>

Dorfman, H.A. (1990). Reflections on Providing Personal and Performance Enhancement Consulting Services in Professional Baseball. *The Sport Psychologist*, 4, 341-3146.

Fifer, A., Henschen, K., Gould, D., & Ravizza, K. (2008). What Works When Working With Athletes. *The Sport Psychologist*, 22: 256-377. Hentet 20/05-15 fra:

<http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=4db68c9c-566c-4e6f-a909-7746835b7d34%40sessionmgr4001&hid=4212>

Finlay, L. & Gough, B. (2003). *Reflexivity: A practical guide for researchers in health and the social sciences*. Oxford: Blackwell. Hentet 14/02-2016 fra:

[https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=3M3vmsEsWWEC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Reflexivity:+A+practical+guide+for+researchers+in+health+and+the+social+sciences&ots=nqBOObXoGw&sig=B3nWNDmsbVbbPIzm4U1UIszjAFY&redir\\_esc=y#v=onepage&q=Reflexivity%20A%20practical%20guide%20for%20researchers%20in%20health%20and%20the%20social%20sciences&f=false](https://books.google.no/books?hl=no&lr=&id=3M3vmsEsWWEC&oi=fnd&pg=PR5&dq=Reflexivity:+A+practical+guide+for+researchers+in+health+and+the+social+sciences&ots=nqBOObXoGw&sig=B3nWNDmsbVbbPIzm4U1UIszjAFY&redir_esc=y#v=onepage&q=Reflexivity%20A%20practical%20guide%20for%20researchers%20in%20health%20and%20the%20social%20sciences&f=false)

Gillham, A., & Weiler, D. (2013). Goal Setting with a College Soccer Team: What Went Right, and Less-Than-Right. *Journal of Sport Psychology in Action*, 4: 97-108. DOI: 10.1080/21520704.2013.764560

Gordon, S. (1990). A Mental Skills Training Program for the Western Australian State Cricket Team. *The Sport Psychologist*, 4, 386-399.

Gould, D., Murphy, S., Tammen, V. & May, J. (1991). An Evaluation of U.S. Olympic Sport Psychology Consultant Effectiveness. *The Sport Psychologist*, 5, 11-127.

Guba, E., & Lincoln, Y. (1989). *Fourth generation evaluation*. London: Sage.

Halliwell, W. (1990). Providing Sport Psychology Consulting Services in Professional Hockey. *The Sport Psychologist*, 4, 369-377.

Johnson, U., Andersson, K. & Fallby, J. (2011). Sport psychology consulting among Swedish premier soccer coaches. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 9, 308-322.

Krogh, T. (1996). *I. T. Krog, Historie, forståelse og fortolkning: Innføring i de historisk-filosofiske fags fremvekst og arbeidsmåter*. (s. 76-103). Oslo: Gyldendal.

- Kruuse, E. (2007). *Kvantitative forskningsmetoder i psykologi og tilgrænsende fag*. København: Dansk Psykologisk Forlag
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2011). *Interview : introduktion til et håndværk*. København: Hans Reitzel.
- Larsen, C., & Henriksen, K. (2015) Psychological Momentum in Team Sport: An Intervention Program in Professional Soccer. *Sport Science Seview*, 24: 27-40. DOI: 10.1515/ssr-2015-0007
- Loehr, J.E. (1990). Providing Sport Psychology Consulting Services to Professional Tennis Players. *The Sport Psychologist*, 4, 400-408.
- Lubker, J.R., Visek, A.J., Geer, J.R. & Watson, J.C. (2008). Characteristics of an Effective Sport Psychology Consultant: Perspectives from Athletes and Consultants. *Journal of Sport behaviour*, 31, 147-165.
- Martin, S. B., Wrisberg, C. A., Beitel, PA., & Lounsbury, J. (1997). NCAA division I athletes' attitudes toward seeking sport psychology consultation: The development of an objective instrument. *The Sport Psychologist*, 77, 201-218.
- Mahoney, M.J. (1989). Sport psychology. In I. Cohen (Ed.), *The G. Stanley Hall lecture series*, ss. 97–134. Washington, DC: American Psychological Association.
- Murphy, S. M. (1995). Introduction to sport psychology interventions. In S. M. Murphy (Ed.), *Sport psychology interventions* (pp. 1–15). Champaign, IL: Human Kinetics.
- Neff, F. (1990). Delivering Sport Psychology Services to a Professional Sport Organization. *The Sport Psychologist*, 4: 378-385. Hentet 15/10-15 fra: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=6&sid=4db68c9c-566c-4e6f-a909-7746835b7d34%40sessionmgr4001&hid=4212>
- Nesti, M. (2010). *Psychology in football: Working with elite and professional players*. Abingdon: Routledge.
- Orlick, T. (2008). *In pursuit of excellence: How to win in sport and life through mental training*. Champaign: Human Kinetics
- Parker, R. M., & Thomas, K. R. (1980). Fads, flaws, fallacies and foolishness in the evaluation of rehabilitation programmes. *Journal of Rehabilitation*, 46, 32–34.
- Parry, J. (2005). Must scientists think philosophically about science?. I: MacNamee, M., *Philosophy and the Sciences of Exercise, Health and Sport : Critical Perspectives on Research Methods* (s. 20-31). Abington: Routledge.
- Partington, J. & Orlick, T. (1987a). The sport psychology consultant evaluation form. *The Sport Psychologist*, 1, 95-102.
- Partington, J. & Orlick, T.(1987b). The sport psychology consultant: Analysis of critical components as viewed by Canadian Olympic athletes. *The Sport Psychologist*, 1, 4-17.

- Partington, J. & Orlick, T. (1987c). The Sport Psychology Consultant: Olympic Coaches' Views. *The Sport Psychologist*, 1, 309-317.
- Partington, J., & Orlick, T. (1991). An Analysis of Olympic Sport Psychology Consultants' Best-Ever Consulting Experiences. *The Sport Psychologist*, 5, 183-193. Hentet 20/12-15 fra: <http://web.b.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=9bb5d374-e6f8-4eee-92aa-1cc2e2316b28%40sessionmgr198&hid=115>
- Pope, V. T. (1996). Stable personality characteristics of effective counselors: The Counselor Characteristic Inventory (Doctoral dissertation, Idaho State University, 1996). *Dissertation Abstracts International*, 57, 1503.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, Calif: Sage Publications,
- Pitney, J., & Parker, W. (2009). *Qualitative Research in Physical Activity and the Health Professions*. Champaign IL: Human Kinetics.
- Ravizza, K. (1990). SportPsych Consttation Issues in Professional Baseball. *The Sport Psychologist*, 4: 330-340. Hentet 15/10-15 fra: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=5&sid=4db68c9c-566c-4e6f-a909-7746835b7d34%40sessionmgr4001&hid=4212>
- Rotella, R. (1990). Providing Sport Psychology Consulting Services to Professional Athletes. *The Sport Psychologist*, 4: 409-417. Hentet 15/10-15 fra: <http://web.a.ebscohost.com/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=4&sid=4db68c9c-566c-4e6f-a909-7746835b7d34%40sessionmgr4001&hid=4212>
- Silverman, D. (2006). *Interpreting qualitative data : methods for analysing talk, text and interaction* (3rd ed. ed.). London: Sage.
- Silverman, D. (2011). *Interpreting qualitative data. A guide to the qualitative principles of qualitative research*. London: Sage.
- Simons, J. (2013). The applied sport psychology intake. In: M.B. Anderson & S.J. Hanrahan (Eds.), *Routledge handbook of applied sport psychology: A comprehensive guide to students and practitioners* (pp. 81-89). Abingdon: Routledge.
- Sparks, A., & Smith, B. (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and health: from process to product*. Abingdon: Routledge
- Sullivan, P.A. & Nashman, H.W. (1998). Self-perception of the role of USOC sport psychologists in working with Olympic athletes. *The Sport Psychologist*, 12, 95-103.
- Thagaard, T., (2013). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode*. Bergen: Fagbokforlaget.
- Tilley, E. & Woodthorpe, K. (2011). Is it the end of anonymity as we know it? A critical examination of the ethical principles of anonymity in the context of 21st century demands on the qualitative researcher. *Qualitative Research*, 11: 197-212.

- Tod, D. (2007). The Long and Winding Road: Professional Development in Sport Psychology. *The Sport Psychologist*, 21, 94-108.
- Tod, D., Marchant, D. & Andersen, M.B. (2007). Learning experiences contributing to service delivery competence. *The Sport Psychologist*, 21, 317-334.
- Tracy, S. (2010). Qualitative quality: Eight 'big tent' criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16: 837-851. DOI: 10.1177/1077800410383121
- Vernacchia, R., & Henschen, K. (2008). The Challenge of Consulting with Track and Field Athletes at the Olympic Games. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6, 254-266. Hentet 20/12-15 fra:  
<http://www.tandfonline.com/toc/rijs20/6/3#aHR0cDovL3d3dy50YW5kZm9ubGluZS5jb20vZG9pL3BkZi8xMC4xMDgwLzE2MTIxOTdYLjIwMDguOTY3MTg3MEBAQDE>
- Williams, J. M., & Straub, W. F. (2010). Sport psychology: Past, present, future. In J. M. Williams (Ed.), *Applied sport psychology: Personal growth to peak performance* (pp. 1–17). Boston, MA: McGraw-Hill.
- Wolcott, H. (1994). *Transforming qualitative data, description, analysis and interpretation*. Thousand Oaks: Sage





## **Vedlegg 1: Informert samtykke**

### **Consent to participate**

#### ***“Expert approaches to sport psychology counselling in a team/ group context”***

##### **Background and purpose:**

*The purpose of the study is to create an understanding of how some of the world's foremost experts in the field of sports psychology who works in a team / group context. The program will specifically examine their thoughts about how to approach a group, how they work to foster development and how they work to support maximum performance. The project is a master's project at the section for coaching and sport psychology at the Norwegian School of Sport Sciences.*

*The selection is based on geographical considerations (where they work and where they have their background from), relevance (work) and availability.*

##### **What is required of participants?**

*Participation in the study involves participation in one single interview (approximately 1-1,5 hours). Questions posed deals with three main themes: How to start up with a new group of athletes. How does one work to foster development, and how to support maximum performance?*

*The sound recordings from the interviews will be stored as explained in the following section.*

##### **What happens to your information?**

*All personal information will be treated confidentially and will only be available for the project's general manager and project manager.*

*Sound recordings will be stored encoded and with a separated key.*

*It is optional for the participant to appear by name in the method part of the paper. We prefer, however that this is possible to preserve the integrity of the data. All data that appears in the results and discussion section of the paper will of course be anonymous. Participants will before publication of the paper, get the possibility to read the transcribed interview and make their own additions or corrections to the material. In the consideration of the master thesis will be written in Norwegian, and due to lack of*

*time, you will not get the possibility to read the whole thesis before submission. You will however get to read the whole article before published in English. You will also, at this time get the possibility to correct your personal data.*

*The projects end is by plan 06/01/2016. Coded data material (with separated link key) will then be stored for up to three years for further research and possible expansion to a doctoral project. After three years, all the data will be totally anonymised.*

**Voluntary participation:**

*It is voluntary to participate in this study, and you may, at any time, withdraw your consent without giving any reason. If you withdraw, we will immediately anonymise your information.*

*If you want to participate or have any questions about the study, please contact Anders Haugen Rønning (Tel: +47 90253383, E-mail: [anders-ronning@hotmail.com](mailto:anders-ronning@hotmail.com)) or Project Manager Frank Erik Abrahamsen (Tel: +47 94188982, Email: [feabrahamsen@nih.no](mailto:feabrahamsen@nih.no)).*

**The study is approved by the Norwegian Social Science Data Services (NSD).**

**Consent:**

*I am willing to let my name being published in the method part of the paper to preserve the data integrity. In exchange, I will get access to read the transcribed interview before submission of the thesis and the article in its entirety before public publishing in English.*

YES	NO

*I have read the information and consent to participate in the study:*

-----

*(Date, signature of participant)*

# **ARTIKKEL**

(Formatert i APA-stil med utgangspunkt i International Journal of Sport and Exercise Psychology)



# **Expert Approaches to Sport Psychology in a Team Context**

**Anders Haugen Rønning**

**Norwegian School of Sport Sciences**

**Norway**

## **Author Note**

**Correspondence concerning this article should be addressed to Anders Haugen Rønning, Dept. of Coaching and Psychology, Norwegian School of Sport Sciences, Krokenveien 665, 3760 Neslandsvatn, Norway, email: [anders-ronning@hotmail.com](mailto:anders-ronning@hotmail.com)**

## **Abstract**

In an attempt to further the research regarding the real world of working as an applied sport psychologist, this study offers the experiences of some of the world's best consultants working with team sports. We thoroughly discuss the role of the sport psychologist in a team context and the professional development to get such a position, before the eight participants' best advices to neophyte consultants are offered. Finally, we present what the practitioners consider to be critical issues for applied work and give directions for future research. It is our hope that the findings may be of value to experienced practitioners, as well as those going into the profession for the first time.

## Introduction

Researchers like Mahoney (1989) have traced the conceptual roots of sport psychology way back, to the performance culture around the Olympic Games in ancient Greece. Sport psychology as a research discipline and its modern practice is a rather new phenomenon however (Bemiller & Wrisberg, 2011). From early on, the development of sport psychology has been inclined to embrace an interdisciplinary approach, for instance other strands of psychology (such as clinical psychology) and physiology (Aoyagi, Portenga, Poczwardowski & Statler, 2012). The interdisciplinary approach has been both a blessing and a challenge. Some have said it to be a blessing in the way practitioners with quite different backgrounds have contributed their knowledge to a more holistic sport psychology approach, considering factors that affect athletes' daily basis and not only their performance (Andersen, Van Raalte & Brewer, 2001; Friesen & Orlick, 2010; Miller & Kerr, 2002). On the flipside, the interdisciplinary approach has made it hard to develop the unique identity that distinguishes the field from other disciplines (Aoyagi et al, 2012).

**Sport psychologist education and knowledge.** Naturally, this has complicated the process of identifying the criteria's that are important for the professionals and made it harder agreeing on specific certification standards' for sport psychology consultants. Unfortunately, it has led to a variety of practitioners with questionable qualifications, that advertise themselves as sport psychologists, while delivering unconvincing services (Aoyagi et al, 2012). To front such challenges, both the American Psychological Association (APA) and the Association for Applied Sport Psychology (AASP) have contributed in delineating the unique concept of sport psychology, and reported that the performance part was the common denominator across the field of applied sport psychology (Aoyagi et al, 2012; American Psychological Association, 2011). After

identifying performance related issues as the cornerstone of sport psychology services, certification criteria are typically founded on this understanding. Still, APA and AASP have been adamant that sport psychologists need to know more than just how to support “performance excellence”. For example, APA have written the following statement, defining sport and performance psychology demands:

... he [The sport psychologist] understanding, diagnosing, and preventing of the psychological, cognitive, emotional, behavioural, and psychophysiological inhibitors of consistent, excellent performance; and the improvement of performance contexts to facilitate more efficient development, consistent execution, and positive experiences in individual performers. (American Psychological Association, 2011, p. 9).

In other words, APA acknowledges that the sport psychology consultant should also possess knowledge and skills to deal with other aspects of the athletes’ lives. This holistic perspective has also been identified as essential within the AASP, because its set to protect the athletes as the weak part in the consultation: “Protection of the public is paramount, and due to the historical confusion over what services sport psychology provided, it is essential that performance psychology practitioners be able to competently assess, diagnose, and address mental health issues” (Aoyagi et al, 2012).

**Sport psychologist effectivity.** In the previous section, we briefly outlined what a sport psychologist needs to know and what he/she needs in order to gain certification in major organizations. We now turn the attention to what the sport psychologist typically do, and especially those who are regarded as excellent sport psychology consultants. Earlier research concerning the measurement of a sport psychologist consultant’s skills and abilities have to a great extent used the term “effectivity” as a covering concept (Anderson, Miles, Robinson & Mahoney, 2004; Gould, Murphy,



Tammen & May, 1991; Lubker, Visek, Geer & Watson, 2008; Partington & Orlick, 1987a). Some of the first researchers to put some serious work into the field was Partington and Orlick, through their collection of papers in 1987. They outlined the consultant evaluation form (CEF) (1987a) that built on interviews concerning the characteristics of an excellent sport psychology consultant with top national level athletes (1987b) and coaches (1987c). The CEF identified ten elements important for the consultant, from the ability to make individualized approaches for mental skills training, to the consultants' flexibility and ability to build a trusting relationship with the athletes and coaches (For more details see Partington & Orlick, 1987a). Gould et al. (1991) used parts of the CEF to evaluate 44 elite sport psychology consultants with experience from the Olympic Games based on reports made themselves, with 45 coaches and 47 athletes. Their findings supported those of Partington and Orlick (1987a), but elaborated further around the consultants' ability to fit with the team, and how the consultant was able to play on the athletes' strengths (Gould et al., 1991). In 2004 Anderson et al. conducted interviews with 30 British elite athletes. Their work highlight several elements that fall outside the coach evaluation form of Partington and Orlick (1987a), such as the sport psychologist adopting a friendly and trustworthy behaviour, being clear about expectations of his/her role and having a holistic approach (Anderson et al., 2004).

Lubker et al. (2008) followed this strand of research, examining the differences in how athletes and sport psychologists perceive what is important in order to be an effective sport psychology consultant. They found that the athletes and sport psychologists had significantly diverging views of the following six elements (out of 35): competed in the specific sport; has previous experience with the sport; knows the demands of being a student-athlete; is certified to work with athletes on mental skills;

has a background as a competitive athlete; and is often of the same gender as the sport team they are working with. On all of these six elements, the athletes evaluated it as more important than the sport psychologists (Lubker et al., 2008). Lubker et al. (2008) mention that even though the two groups see these six elements differently, athletes and consultants are surprisingly agreeing on the more essential elements. In contrast to Lubker and colleagues, others (e.g., Anderson et al., 2004) have been sceptical to place too much validity on athlete's evaluation. To give an example outside of sport, Parker and Thomas (1980) found that students that learned more gave their teacher inferior evaluations compared to the students that had learned less. Thus, the point Anderson and colleagues imply, is that being popular and effective is not always the same.

**Sport psychologist role.** In the last part of the research review, we take a closer look on the limited research concerning the sport psychologists' role within a team context. To start off, Halliwell (1990) talks about his experience with professional ice hockey and how it has taught him to spend most of his time with the athletes, and not with the coaches. This prioritization is essential in order to detect issues that the coaches cannot. The sport psychologist was advised to be accessible for the athletes by Gordon (1990). Gordon claims that it is vital for the consultant to be trustworthy and professional in order to create an effective working relationship with athletes, and this view is supported elsewhere also (e.g., Botterill, 1990; Dorfman, 1990; Ravizza, 1990). Still, the sport psychologists working with a team needs to create a fitting relationship with coaches and board members to be able to establish a long-term commitment (Ravizza, 1990). Ravizza (1990) emphasize that the sport psychologist serves an essential role as an intermediary in the communication between coaches and athletes. This needs balancing between clear communication and confidentiality issues. Finally, Swedish soccer coaches were found to identify the ability to be empathic and

trustworthy, together with the consultant's knowledge about the specific sport to be essential for them to work with a sport psychologist in their teams (Johnson, Andersson & Fallby, 2011). Even though there are few peer-review articles about the sport psychology role, several books about the subject have been published (e.g. Andersen, 2000; Aoyagi et al., 2011; Nesti, 2010). These books take different approaches in their objective to broaden the knowledge of applied delivery of sport psychology. They differ from talking about practitioners' philosophy and reflections all the way to their own delivery (Aoyagi et al., 2011), through taking a closer look on the actual step-by-step consulting process (Andersen, 2000), to talking about the sport psychologist role within elite team sports like soccer (Nesti, 2010). Common for these books are that even though some of them to one degree or another uses scientific references and reflects upon the authors' (or participants) reflections, they all lack a scientific analysis for undertaking a broader perspective of the role a sport psychologist across individual experiences.

Although recent sport psychology research also have offered some best-practice knowledge from experienced sport psychologists, for example in relation to Olympic games preparations (Arnold & Sarkar, 2015; Gould & Maynard, 2009), there are still a limited body of research regarding the sport psychologist role within a team-sport setting. The aim of this article was therefore to offer some of the insights from very experienced sport psychologist consultants working within team contexts. In order to further the education of neophyte practitioners, and established consultants also, being able to learn from more experienced professionals in the field is of high value.

Partington and Orlick have claimed the following:

Learning in many fields can be facilitated by clearly understanding how the best performers "do their thing" when they are doing it best. Excellence in

performance is based at least in part on knowing how to do something, and requisite know-how can be shared, highlighted, or taught by those who have experienced it firsthand. (1991, p.184)

## **Method**

### **Participants**

In order to be eligible for this study, the participants was required to work as sport psychologists, and having first hand consultation experience with team sports. Nine participants were contacted based on this criterion, and eight agreed to take part. The final sample consisted: Mark B. Andersen, Bill Beswick, Karin Moesh, David Tod, Kirsten Peterson, Geir Jordet, Traci Statler and Mark Nesti. The total sample (5 men and 3 women) had collectively 143 years of applied experience of work (M: 17,87, SD: 7,05) from all levels of performance. This comprised work with children to elite level athletes in sports like diving, tennis, softball, basketball, badminton, rugby, netball, football, gymnastics, wrestling, judo, taekwondo, synchronized swimming, figure skating, water polo, swimming, equestrian, ice hockey, floorball, sailing, canoe polo, volleyball and track and field. Furthermore, the participants had experience from working in all the five continents, and has therefore comprehensive culture and sport domain experience.

### **Procedure**

We obtained ethical approval from NSD (the Norwegian centre of research data) in June 2015. Then, nine sport psychologists that matched the criteria for inclusion in the study were contacted through e-mails and by using the authors' professional connections. Eight of the nine highly qualified participants agreed to participate and have their names disclosed. The reason for the unveiling of names above is that it provides the reader a more complete understanding of the data sample (American

Psychological Association, 2010). We did however anonymize the responses in the result section (see underneath). After informed consents was acquired, the data collection started. We did semi-structured interviews founded on four main themes: Personal experience and background, start-up with a new team, how to develop performing teams, and how to support maximum performance. Respectively, the main themes included questions like: “Why did you choose a profession in sport psychology?”, “What do you think is important to have in mind before the first meeting with a new group?”, “How do you work to develop a team out of a group of individual athletes?” and “What are your tasks as a sport psychologist on the day of competition?” The interviews were conducted in the participants' preferred language and when convenient for the participants' schedule. Where it was possible the interviews were made in person (five), but due to costs and practical reasons the remaining interviews (three) was made over Skype. A standard Dictaphone without internet connection was used in both cases to record the data.

### **Data analysis**

The interviews resulted in transcripts ranging from 54 to 133 minutes (M: 78,25, SD: 30,27). The data analysis was chosen in order to best represent the purpose of the study, which typically is the recommended practice (e.g., Krane, Andersen, & Streen, 1997). Therefore, a thematic analysis was conducted to present a broad perspective, but also give deeper insight of interesting subjects and themes. Thematic analysis is a method for identifying, analyzing, and reporting patterns (themes) within data. It minimally organizes and describes your data set in (rich) detail. However, it also often goes beyond this, by interpreting various aspects of the research topic (Boyatzis, 1998). (Braun & Clark, 2006).

Based on thematic analysis procedures, as outlined by Braun and Clark (2006), the first author familiarized himself with and coded the transcripts. He then made themes based on the coded material, categorizing the themes where these gave meaning in a broader sense while still retaining their own unique meaning. Great care was made in order to avoid forcing the quotes into any category, but rather attempting to build a category based on the data. To enhance the credibility of the study, every participant was allowed to read through their transcript too, and they could delete quotes or provide corrections based on misunderstandings or sensitive information (Tracy, 2010). The analysis was finally subjected to the strict check-list provided by Braun and Clark (2006), regarding the dual criteria of internal homogeneity and external heterogeneity (Patton, 2002) and in tradition with earlier studies of similar character (e.g. Arnold & Sarkar, 2015).

## **Results**

In the thematic analysis, we identified twelve main themes. These themes were later designated into three higher-order categories: Behavior of the sport psychologist in a team setting, self-educate, and tips to novice sport psychologists. We will present the participant's direct quotes as representations of these higher-order themes and the underlying themes in an attempt to retain the authenticity of the participants' own voice. This allows the reader to examine whether the essence of the participants' experience has been made or not (Roulston, 2010). We have selected quotes that both compliment and oppose the other interviewees' standpoints, in order to decode and expose the range and complexity of the data material (Braun & Clark, 2006).

### **Behavior of the sport psychologist in a team setting**

This category highlights the role of the sport psychologist within a team context, and what kind of behavior that seem to be expected from him/her. It also points to the

actions that are most effective for the consultant within such a setting. This category consists of the following 10 main themes: *The sport psychologist is a part of the support staff, the sport psychologist role, behavior of the sport psychologist, ego, offer value, confidentiality, level of proximity, the athletes are the experts, athletes first agenda, and stigmas of the occupation.*

**The sport psychologist is a part of the support staff.** The sport psychologists had different views of the role the consultant could have within the team. Three of the participants regarded the sport psychologist as a part of the backroom staff “I’m in the support team. I’m a support person. Therefore, I don’t have an idea for what I’m going to do for what I want to do for helping develop somebody. I get that from someone else. They tell me what they want (P1)”. Another sport psychologist talks about how he/ she was regarded part of the performance unit of the support staff:

P5: I was working with the coaching staff. So I would often be with the coaches, not so much on formulating tactics, but as they spoke about training. I was empowered to help coaches, or give feedback to them in the way that they were coaching, whether it was, you know, let us try to get the athletes to tell you about what they're thinking, rather than telling them. Sort of coaching on coaching. I would sit in and be asked to provide feedback within team meetings with coaches, in a way that other staff, like the physiotherapist or the doctor wouldn't be in those meetings. So I was defiantly seen as part of the performance staff.

Further, three of the participants agreed that the sport psychologist's role was being part of the support staff, but stressed the importance of the sport psychologist to fulfil a unique part in this backroom staff:

P1: the power balance is already there. They already have a hierarchy; they already have a head coach. They already have an assistant coach; they already

have a team physician. They already have all this power and service relationships... They are already in place, and then you come in, and then you are another part of that. Oh no, this staff member is actually a little different. This staff member is not the expert.... This staff member comes in and actually want to help us, and this staff member actually coming in and wants to listen to us, and this staff member want to hear our story.

Through this main theme, it becomes clear that several of the participants places the sport psychologist as a part of the backroom staff, though with specific responsibilities in the performance department and some unique role specific features.

**The sport psychologist role.** The participants' view of the role of the sport psychologist within a team setting will be presented next. This entails topics like; role descriptions, expectations and range of responsibility. Half of them talk about having an agreement of a clear role-description for the sport psychologist:

P7: It's very important that you are very clear about your role as a sport psychologist. And that you really talk to the coach, or the responsible person in beforehand, so that you really know what they expect, where do they want you to be. So that you don't just jump in and do something and the coaches get angry at you. I think that these kind of things should really be decided before[hand]. So that you have a clearer job description of what you should do there, and what you shouldn't do.

In a similar vein, five of them talk about having an agreement with the coach or management on what to expect from the sport psychologist:

P2: The point is, you got to find out what the players want, and then you go out find what the coach wants, ... make sure that you get an agreement and an



understanding between you and the team, and the management, as to what it is [they] want you to do.

Two of the participants described a different role understanding, regarding the sport psychologist more as an organizational psychologist, having responsibilities of managing the larger locker-room staffs in teams:

P3: My role, and the role of the two other how are in there, is usually, what is sometimes described as performance director role, or organizational psychologist role. We're working with the big backroom team. Because they usually have a big team. Physios, coaches, performance analysts, a couple of nutritionist, and they might have a strength and conditioning coaches. .... Anything between thirty and forty-five, fifty people. So my job as sport psychologist is to manage that staff, or rather is to help facilitate the interaction between the different departments, and the development with those people so it's as coherent as possible. So the players get the best from that group.

One participant offered a dilemma that may occur when a situation exceeds the sport psychologists work description:

P1: The coach probably say I want you to work on the performance enhancement, and that`s all I want you to do. If their neurotic, or there`s anxiety, or depression we`ll get a clinical psychologist to take care of that. You don`t do that. You just do the performance enhancement, the imagery, relaxation, goalsetting. But, then you got to consider, if that were the conditions of your employment. And then the athlete reveals to you: I ate a gallon of ice-cream last night, and then I threw it up. And there was some blood in my vomit. Well, certain things have to happened right there. Bang, you have to get them to medical custody. They`re bleeding internally, you have to get them to medical.

But if you go ahead and say: I'll stay with you and work on your eating disorder. Then you're violate your terms of employment. And you should be fired. Ethically you think this athlete have been trusting me for five or six months, and now he has trusted me enough to tell me, he has an eating disorder. And I have to tell him I can't work with him on that eating disorder. But, you know, that's the condition of your employment. And if you go ahead and treats him. Then you should be fired. Yeah, because you didn't follow the agreements.

So, how should the sport psychologist handle this situation? The interviewee developed the issue further and described what he/ she would have done in this specific case:

P1: What I would do if those were my agreements, I would say: "Listen, this is the agreements of my employment, so I can't work with you on the eating disorder, but I know a really good guy, or a really good lady who works with athletes, who's an expert in this area, and I'll take you over to her, and I let her take it from there. But I'll still work with you on the other stuff, you know. ... Yeah, so what did you agree to? I mean, that's the question. What did you agree to at your employment? If you go against the terms of your agreement, then I see every reason why you should be fired.

It becomes evident from the quotes of this participant that it is critical that the sport psychologist know his/ her own limitations and when to refer the client to colleagues (in this case to medical healthcare).

**The behavior of the sport psychologist.** The actions and behaviors of the team sport psychologist were considered as important and the interviewed consultants stressed that adapting to the culture, being both authentic and consistent were critical to deliver effective service. The sport psychologist was also seen as a performer. One of the participants exemplified this by pointing to the ability of being adaptable:

P2: As a person I need to demonstrate care, selflessness. I need to demonstrate that I'm trustworthy. I need to demonstrate that I have something to offer. I need to demonstrate presence. I need to demonstrate those values, but the behaviours that I use to demonstrate those things differ by the context, and that's where understanding the context becomes important. Like if you work with gymnasts or you work with people from the performing arts. Then different ways of behaving are needed as opposed to working with powerlifting.

Five of the participants talked about the sport psychologist being authentic in his/hers interactions with the athletes:

P4: I'm the same person across the board. If you had a great performance, but you didn't do something that we've been working on for three years, when you come out of the mixed-zone, I'm gonna call you out for not doing the thing that we have been working on for three years. If you pulled one out where it was totally not expected, I'm gonna give you the high-five go, damn dud, where did that come from? I'm gonna be very authentic, you know.

Furthermore, three participants talked about behaving consistently regardless of good or bad performances:

P4: I'm gonna be a person who gives you a hug, whether you win or lose. I'm a person that calls you out when you do something stupid, whether you win or lose. So I think again, that's part of the authenticity of being who you are. Be consistent in who you are regardless of outcome.

Additionally, two of the participants talked about that the sport psychologist should be flexible in their working areas, understand the culture of the team and behave accordingly:

P3: I would say that you're up to do two things simultaneously. You're gonna take your time to build relationships, and don't do too much. And on the other side, this is gonna sound as a strange contradiction, but you got to be ready to initiate and do everything. You gonna be with everything, and even things that has not to do with sport psychology. Helping other members and staff. You know, you might have work with the strength and conditioning guys, you might be out with the coaches, and I will stand there striking balls back to the coaches, because they're over there. Not get involved in the session, not getting near that one, but showing that I'm a guy as well. I have played. I might be far too old, and I'm not their level, but, well yeah [makes a voice] he knows our world. So understanding the culture and showing that you are part of the culture is your job.

The last aspect under the behavior umbrella was that three of the participants mentioned that the sport psychologist needs to understand that he/she also need to deliver and perform:

P2: As a sport psychologist, you are a performer. Just like the athlete. The athlete performs on the training field. You perform on the training field, you perform in the office, or you perform elsewhere. And it's about showing that you have value. That you edge something to that group of people. That you are helping them get to where they want to go. Initially, it sometimes takes a little while to sort of realize that, and realize that as a performer you have to deliver as well.

We understand from this, that the sport psychologist had a hard job to find the balance between being authentic as a person, and, at the same time, keeping the professional

distance required to be able to work on personal issues and maintaining professional trust within the relationship.

**Put your ego to the side.** Here we will take a closer look on the ego of the sport psychologist and why it is essential to leave the ego behind in order to deliver high quality consultations. To start us off one of the participants express his/ her frustration over to many sport psychologist caring too much about themselves and their program:

P1: I've just met too many sport psychologists who come in saying, I have a program for you. Okay, so it's all about the sport psychologist I guess?

(Laughter, ed.). Not quite right. It's all about me and my program. I'll, I'll make you winners.

Another participant tells the sport psychology consultants to leave his or her narcissistic traits behind, and to be prepared to work in the background of the performance environment:

P3: Particularly in a world where so many people in those environments we're talking about, the very high level of sport environments, with big egos. A lot of people want to take, a bit like a lot of academics, professors and others, they want to take the oculus. Want to be the center of attention. So there is really important for the psychologist to be prepared to be in the backseat.

Finally, four participants agreed to the term of "leaving your ego at the door", and meet the team with an open mind-set:

P1: I think however, you approach a group you have to leave the ego by the door, and I think you really have to come in as sort of humble. I think Buddhism talks about beginners' mind. So you need to come in with beginner's mind. As like: I don't know. With beginners' mind. Come in with the ego planted firmly at the door, and left behind. And then also come in with being fascinated and

being curious about them, and about their worlds. And pay attention to each athlete as they speak.

This information gives us great insight into how the sport psychologist role are placed as part of the backroom staff, and that it is important for the consultant to find a source to fill their need for recognition in another context.

**Offer value.** Through this main theme, the participants show us that it is essential for the sport psychologist to offer something of value to the context. Five of the participants talk about this value in different words:

P2: I quickly learnt that you can't just be an enhancement person in, with many sport teams. Because it's about showing that you have value. One of the first things you got to do, particularly in a Rugby league team and those types of machos, strength based sports. You very quickly have to demonstrate that you have something to offer. They don't take very kindly to people they think just hanging on. So, I had times when some of the players didn't thought I had something to offer. Then they might snide remarks. So you run on to the training-field with water bottles and you might hear them comment, you know. Oh, is that all you do for us. Just give us water. So you really quickly learn that you got to demonstrate your worth. So I broadened what I did to include things like coaches, team building, team cohesion and those types of things. And in also player welfare and player management.

P5: It's the ability to sort of listen and see where you can add little pieces of value while not appearing to trying too hard. Because that's all part of building the relationships, and building the trust, and building the credibility that then is the longer term platform on which you do your work

“If you don’t have something different, you’re not gonna work in that area(P2)” says one and gets support from two of the other participants that also talks about offering something new, and that preferably stands a bit out from the rest:

P8: You must always provide an added value once you are in with a player. You must always contribute something. There must always be something new, and I am extremely concerned about finding these new aspects. Finding a new grip, a new perspective, a new way to look at something.

In this section it becomes clear that it is critical for the sport psychologist to unveil their value to the athletes, coaches and support staff within team settings. It seems that it is smart to offer something new, but that you, as a practitioner have to be cautious, so that you don’t come across as a person who strives for their recognition.

**Confidentiality.** One of the participants shows us how one coach told him that confidentiality was one of the most appreciated attributes of the sport psychologist: “He [the coach] said that my main weapon is confidentiality. Because if I don’t have confidentiality, we’re wasting our money" (P3). In some way or another, all of the participants describes different aspects of confidentiality through their interviews. However, they have some small inequalities in what the concept should contain and how it should be pursued:

P1: Confidentiality, to a lot of coaches sounds little bit of “mumbo jumbo”. A little bit unnecessary. Of course we need to know what’s happening to the athlete. I wouldn’t be a responsible coach if I didn’t know! I mean, the physiotherapist tells me everything. The physician tells me everything. Which is a violation of their professional ethics. But they do! So confidentiality in major sporting environment is not observed. Like in sport medicine. And what they do

in those environments is that the athletes actually sign away that it's okay for the physiotherapist to talk to the head coach. It's done! You sign away your rights!

P8: It is a difficult profession because you will not survive too many errors before it's sort of over. It is perhaps wrong to say, however. I will just say that I have heard many stories of players and coaches about other practitioners in this industry that are not good. There are really two things that that comes up. That it gives me nothing. It does not help me. It is not effective. Or what should have been a room of confidentiality and where things are not taken further. It is suspected that things have been taken further. That's a big problem. So the two things which in themselves can ruin your career. And if it's a lot of that it will come out. So one must be careful with how you present yourself and how you control yourself. You just have to be really good on professional confidentiality. When things are said in confidence it must go no further.

Two of the participants make an addition about that even though confidentiality is essential to the sport psychologist, we must not forget that communication between the coach and athletes are essential:

P1: I believe in open communication between athletes and coaches, and I think that is the best way to operate. I'm gonna encourage every athlete I work with to come and talk to the coach, maybe not in every detail, but in some sort of level so you can understand. You know, if they're having a tough time, with anxiety, or their getting a bit depressed.

In this dynamic and highly complex context, where the sport psychologist can be a very important factor in uncovering the truth:



P6: A sport psychologist is a truth teller. There is not a lot of truth in a professional football club, because everyone's job is dependent on somebody else. So one of the problems coaches has is that no one is telling them the truth.

It is a truly difficult, but essential task to take on the concept of confidentiality in regard to sport psychology consulting within team sports. As the present study shows, there are a lot of relationships with athletes, coaches and staff, that have to be maintained through trust and openness. The problems start when one starts to demand information on another, for example when coaches want to know if an athlete are mentally fit to play the next game. This demand of knowledge can be tricky to balance with the strict concept of confidentiality and may be why a lot of practitioners find team sports to be a difficult context. It is therefore really interesting that even though the participants in this study recognize the potential pitfalls and the limitations associated with confidentiality, they also take a completely other perspective, and look upon confidentiality as one of the main tools for the applied sport psychologist within the context of team sport.

**A part, but apart.** Six of the participants mentioned this as an essential part of the sport psychologist role within a team. The phrase a part, but apart was brought up by three of the participants:

P3: they want you to be, first of all, friendly, joining their culture, and also be a part of it. So a part to be in it, but still at distance. So that's what a professional should be. Always. A lecturer should always be like that. Friendly, humorous with their students, but with some degree of distance. Not because of hierarchical reasons, but because you got some knowledge that they need, and also a deeper level, particularly when you're doing psychological work. The moment you become friends there is no possibility of learning. ... I don't understand that people seem to think that sport psychologist should become friends with their

clients. It deeply interferes with the level of engagement and the kind of work that could be done. So if you want to put it like: be friendly, but not friends.

The professional distance that participant talked about above are even clearer uttered by this next participant:

P6: I've seen sport psychologist become like the staff. They've been sucked in to the football culture, and you have to stand a little bit apart. You have to stay professional and not be one of the staff. And you have to keep that integrity. But a lot of young sport psychologist goes in, and they get carried away by the emotion, and they become almost like football coaches, yelling at the team. I watched one on television about a month ago, and the team won a good game, and they were celebrating on the field. And the team manager, the head coach walks just of the side to clap the fans. And out from bench the sport psychologist runs down the seats, jumps over the wall and goes on the field, and starts clapping the fans. Man! Man! I jumped out of my seat, what the hell! And that's dangerous, because how can you do that and be the truth teller? So that's very unprofessional. I think that's a real danger.

Even though professional distance is worth striving for, another participant shows us that in some situations are a demand to take part in some social activities while working in a team context:

P3: So that would mean that you have to take part in social activities. Maybe sport psychologist think that they can be separate from that, but it's very difficult. Though you might not take part as fully as others, but show that your part of the team.

A final participant offers a somewhat different approach were he's not a part of the team at all, but comes in as an external consultant:

P8: And what I do is a little different. Because I have not to such a large extent been involved as a very integral part of a team. I've done a bit of that as well the last ten years, but more than that, I've come in from the outside and taken the role of an external consultant, rather than an internal advisor. I've created a role attached to this, and a way to work in this area that is very meaningful.

It becomes evident based on the statements that the sport psychologist should possess great skills in building trustworthy relationships with athlete, coaches and support staff. Simultaneously, the participants highlight that it is critical for the practitioner to not become an integrated part of the team culture, in order to keep the professional distance required to consult on personal issues.

**The athletes are experts.** In this main theme, the participants talk about how the sport psychologist should recognize the expertise that exists in a sports team. Four of the participants utter this clearly through saying: "They're the ones that are experts, and you're the learner. (P5). In addition to this, four participants mention that the sport psychologist should be interested in gaining access to this knowledge and be open minded in their approach to team:

P5: Listen, and respect the expertise in the people you're working with. Such that you get them to tell you, the more you get them to tell you the better. I'm trying to construct a phrase for you, so don't assume that you know more about them. So be open to the possibility that you, there's things to learn, that you don't know.

Another three participants talk about listening to the people within a team, and show them that you really care about them, and their situation

P7: Take your time to get to know the people. Be open minded, humble. So that you really show them that you're really interested in what they're doing. That

also why I'm really keen on knowing as much as possible about their sport, and also sort of to level out that they feel that they're experts in their sport.

Lastly one participant questions if sport psychologists have enough respect for the knowledge that exists within teams whether or not they have formal qualifications: "Are you respectful, which sport psychologists seems to me not to be. Are you respectful of the incredible expertise and knowledge that is out there in the sport, whether they got qualifications or not? (P3)."

**Athletes first agenda.** Five of the participants talked about having an athlete first agenda as a big part of the sport psychologist role within a sport team. One of the participants describes it as: "It's important that you show that you have an athlete and team first agenda. You're there to serve them. You're there to show them that you want them to succeed. (P2)". The participant expands on this with telling about how serving the athletes is the first task for the sport psychologist: "It's about focusing on helping the athlete get to where they want to go, and I think that is important. Primarily, it's about helping the athlete to get something out of the situation. Whatever that might be. (P2).

Another participant adds to this with saying: "My behaviours are very much about be a supportive person for you, whatever that means. (P4)". Further four participants talk about that it's part of the sport psychologist role to have broader perspective for the person behind the athlete and their daily life outside of sport:

P4: It's the consultant that deal with the regular everyday life things about high level performance. So, dealing with communication as usual coaches, having conversations with family members about your commitment and how much time you're spending away from family. You know, all these other things that's not mental skills, but are still impacting performance.

Finally, two of the participants bring up how the sport psychologist should use their expertise to catch athletes that become isolated because of injuries: “So part of my job in the club is to go into the treatment room, to see the players who get treated for injuries, because they get isolated. Part of my job is to keep them positive. (P6)”. Based on this knowledge it becomes the responsibility of the sport psychologist to take care of the athletes, no matter if they take part in the active squad or not, and to be a support person with a broader approach than to work with strictly performance related issues.

**Stigmas of the occupation.** Four of the participants talk about how the sport psychologist title carries a set of stigmas that may be damaging for the work you want to do with the team, athletes and coaches:

P2: The problem with being a psychologist is that sometimes there’s a stigma. And players, you know, they give you nicknames like “doctor shrink”, or “head doctor”, or “the nutcase”, because, you know, I understand where this comes from. It’s this idea of, you know, if I can analyse your mind and you and I know that’s not true. We’re not like that, but the athletes don’t know that. They come to the situation with all these stigmas that are out there in society.

Another participant talks about how he/ she can use the first meeting with a group to kill these stigmas right from the start:

P6: If I arrive (to a new club, ed.) and I don’t have that time (to present him/ herself, ed.) then there will be a perception of me as a shrink, as a psychiatrist, as a person who tell players to lay down on the bed and says, tell me about your childhood. And I want to kill that right from the start, because that will be hurting me, and it will hurt my work.

There is no doubt that stigmas around words like “psychology” and “psychologist” occur within the domain of team sport. In relation to this, it becomes the practitioners’ liability

to “kill” these stigmas early, to make it easier to build secure working relationships with the athletes.

### **Self-educating**

This category takes a closer look on the sport psychologist as a performer. Through the two main themes discovered in this category, know yourself and self-educate, we can see why and how the person behind the sport psychologist becomes important in the meeting with athletes and that self-educating and continually develop as a performer becomes essential in this context.

**Know yourself.** Under the first main-theme in this category, the participants highlight the value of knowing yourself, your reaction patterns and personality traits. We can see how this becomes critical for the sport psychologist in a consultation situation: “You are the tool.” (P3). In all six participants talks about the vitality of knowing yourself, and your own strengths and weaknesses and strengths as a consultant and as a person. One of them elaborate like this:

P1: It would be a really good idea if you`re a beginner, any psychologist for that point, but if you`re a beginning psychologist, that you really dedicate a whole lot of time to understanding who you are. Your life. Your trauma. Your strengths. Your weaknesses. Your values. Where they come from, not just your unexamined values, but your critically examined values. And, and that you really know this instrument [Knocks on his/ her chest]). Because Sport psychologist have these two main things. Has all this knowledge and theory, and practice and training, you know. And then they have this [Knocks on his chest again].

One of the participants actually proposes, even though with a humorous tone, that the sport psychologist goes into psychotherapy, to really show how important he/ she means that it is for the sport psychologist to “know their instrument” (P1). Another two

participants accentuate how different personality types may affect the work of the sport psychologist consultant, and discusses if a special personality type is preferable for applied work with teams:

P7: I think working with teams in general is a thing that requires a certain personality. Characteristics that you really like to somehow be in groups. That you feel good when being in bigger groups. And then sometimes when you start a collaboration you often come into a group, or in a team with so and so many players, and the whole staff around. And they all know each other, and you are the stranger. You are the alien coming in. Nobody knows you and you know nobody. And I think at that moment you should be prepared, and you should also somehow like as a sport psychologist. This is a personal thing. If you like to come in to new groups. That you're easy to somehow diffuse with other people, or to engage with other people. And that you don't get afraid of big groups where everybody knows everybody, but you know nobody. You, you get what I mean? So I think that is a thing that you got to be aware of before you start working. That can be a problem. And you're often very alone as a sport psychologist. There are very rarely that you have a colleague with you. Because there is always only one sport psychologist in a team.

Furthermore, four of the participants bring up the importance of the sport psychologist being as authentic as possible, so that he/ she easier can build up trust by coming through as a genuine person. They elaborate, saying that athletes will see through it if you try to be someone other than yourself. This will be a violation of the trust, and therefore extremely damaging for the work of the sport psychologist:

P4: I think you have to be authentic too. Because performers will read through that if you're not. So a phrase I use a lot is: "Know what you know, and know

what you don't know". That goes back to, also being authentic. Don't try to be someone you're not. Don't try to be me, don't try to be any other sport psychology consultants or other sport psychologist that you've worked with or seen in the past. You got to really spend some time, being self-reflective and figure out who you are, and how you operate best, in order for you to be at your best as a consultant.... Be who you are, because if you're not, number one it's exhausting, and number two, you're eventually gonna float back to who you are anyway. So why not just be it in the first place?

To make this picture a bit more complex one participant talks about even though you have to be authentic, you also have to make some compromises in relation to the specific culture of the team to become an integrated part and building trust:

P3: In terms of joining in. In terms of being one of them. It would mean that you have to take part in social activities. Maybe sport psychologists think that they can be separated from that, but it's very difficult. Though you might not take part as fully as others. But you have to show that you are one of the team.

Lastly, in this category two of the participants talk about how and why control on your personal life is a key factor to make a good sport psychology consultant in the meeting with the highly dynamic and somewhat chaotic context of working with teams:

P3: It's extremely demanding (the team context, ed.). And I would say the other thing there is to recognize that this is what you're going to be in. So make sure that you clean the decks in your personal life, your life outside. The whole of you are going to be the tool, so if there's chaos elsewhere, you're in trouble. Because it's gonna be chaotic, dynamic, viscose, brutal, beautiful and exiting, all together.



We can clearly see that it is essential for the sport psychology consultant to know him-/herself concerning thoughts and feelings; but also in relation to which behavior he/ she are likely to adopt in order to be able to trust him-/ herself in consulting context. Some of the participants also discuss if working with teams requires a certain kind of personality, and at least state that the applied consultant should prepare to be alone in his/ her profession in the context of team sport.

**Self-educate.** Under this main-theme, we will through the participant's words, explore why and how the sport psychologist can self-educate to become a better consultant and performer in his/ hers applied work. Aspects of getting to know the literature, getting experience in the practice field and how using a supervisor are discussed, but first five participants talk about how to get experience and to continually self-educate:

P6: Get experience with sport. Different sports, different genders, different levels, but get involved. And learn to be an observer of thinking and behaviour. See psychology in action. Read. Self-educate, don't think that the university does it for you.

Furthermore, three of the participants talk about how you can talk to other sport psychologists that have been in the contexts you are going into to take advantage of their knowledge: "Particularly for a sport psychologist that has never been to a competition before it's good to talk with other people who have been there. So you can help the team prepare, because you won't know." (P5)

The next thing in this theme that is brought up of six participants is the advantages that can be drawn from having a supervisor, and preferably one that is from outside the context you work in, but with applied experience from similar teams:

P3: Have a supervisor. Someone outside of this who understands some of this work, so they can empathize with you, and also reassure you in types of what you're doing. Because it's so demanding. So, because now we're usually in a club or so, so who looks after the psychologist? In a sense. And I don't mean this from an emotional side, and I don't mean just confidence. I mean actually someone that you can explain your challenges to, who will be able to empathize and understand some of this. So supervisors are crucial at the beginning, always, but certainly in the beginning.

To elaborate on this four of the participant's stresses that the sport psychologist consultant should never stop learning, and therefore also: "stay in supervision your whole career." (P1). To take this one step further, three of the participants talks about why it is important that the supervisor have applied experience from similar context to be able to understand the sport psychologist challenges and be able to help him/ her solve this in an expedient way:

P3: I say it now and only. That's why anybody working in this areas, which has been some quite young guys doing it now, and they have supervisors who never worked at this level of sport, as sport psychologist. They should not have been supervised of those people. They should have other supervisors. I mean, they may have some supervision from them, but they need people who have been in this incredibly unique world, and football being the most extreme because of the money, and because of the profile, and all that stuff.

One of the participants discusses the possibility of having more than one supervisor to have the possibility to take advantage of knowledge about different areas of the work you are conducting with the team:

P3: This is what we're doing at the moment in our universities and club. Instead of having one, have two or there. So a main supervisor, let's say you're in Ph.D., and have somebody who maybe got expertise based on being in here, and somebody who maybe has more, let's say, academic, or have some academic expertise that is different or compliment. So maybe it's more than one person that works for you.

Finally, one of the participants talks about how the sport psychologist gets better with experience, not only specific to the role as sport psychologist consultant, but also drawn up on the life-experience acquired through the journey as a human being:

P6: Because one of the ironical things about sport psychology is that you get better as you get older. I thought that when I reached this age, my work would diminish, because I wouldn't be able to work with young athletes, and young teams, but the opposite has happened. (...) I'm closer to them now than any team I've ever been with. My ego is gone, I do it for them and they know it. And I'm also more worldly wise.

This theme have covered suggestions and advices given related to how an applied sport psychologist should keep self-educating, and stay in supervision throughout their career. Some new suggestion regarding the number and types of supervisors were also offered to provide more nuanced insight into this exiting area of professional development.

### **Tips to novice sport psychologists**

In this final category, we have collected some of the best tips that was offered from the participants to novice sport psychologist that are going to work within the highly complex context of teams. Based on this being a more open "tips" category the range of themes covered will be a lot wider than in the previous categories, and may come off as a bit cluttered for the reader. Nevertheless, the tips offered can hopefully give novice as

well as more experienced sport psychologist a broader insight into more specific parts and challenges of the applied consultant work within teams.

The first advice offered by three of the participants concerns that the sport psychologist cannot afford to make too many mistakes without losing credibility, weaken their ability to influence the team and as a natural progression of this being fired:

P3: It's the total opposite of a university where a young lecture is given huge time to become great at what they're doing. Make lots of mistakes there. Make lots of mistakes, you don't make lots of mistakes because everyone gets sacked.

The problem with this is as a couple of the participant's debates: Everyone makes mistakes:

P6: You also have to build experience. I've made mistakes. Learning something like sport psychology is almost always based on failure and mistakes. I've done some silly things, but that's the way to learn.

So how can a novice sport psychologist learn by failure and mistakes if he/ she will get fired over it? One of the participants offers the following suggestion:

P8: Start at low level. You need to find a place to make lots of mistakes without it having important consequences. So do not start the first time with a professional football team. It will be a stupid thing. Say no, if they were to ask. Seriously. Start with a 2nd division team, or a junior team. And experiment a lot. Try things out. Read a lot, learn a lot, talk to people, try to find your thing. Copy models that you hear from people who have worked with it for long. Try out things that are in the literature, but also try to find your thing. In the long term you have to find your thing.

The next tips given regards the behavior and personality that are required to be an effective sport psychology consultant. So who do you need to be to work with teams?

One of the participants offers the following suggestion:

P5: So to me, who do you need to be? You need to be level-headed. You need to be calm when it's the right time to be calm, you need to be passionate when it's the right time to be passionate. I think you need to be well spoken and clear. You have to have a variety of different ways of communicating, different communicating-styles, because everybody hears, or interoperate things differently. So who are you? How do you present yourself? You got a be professional, you got a be clear, you got a be trustworthy, but I think you have to be authentic too. Because performers will read through that if you're not.

One of the participants offers an advice of finding your own thing in the applied work with teams, and offer something that makes you stand slightly out form the rest of the practitioners in this area:

P8: So you have to start early to just try out lots and find your thing. It has been important to me to be a bit weird. I've taken a few small pieces of the game and stretched them very far, but it has meant a lot, because it has granted me access that I would not otherwise have gotten. Where I can do other things. You're slightly standing out from the rest. And you have something different from the others in the industry. So that has meant a lot to me

Concerning this, another participant tells us that demonstrating your value early on as a sport psychologist, but also respect their expertise would be a good way to behave with a team in a start-up phase:

P2: Demonstrate value early on. Demonstrate an athlete centered agenda, early on. Put your ego out the door. Respect them for their expertise and their knowledge. I think that would be good bits of advice. Early on.

To show the athletes that you pay respect to their expertise it is crucial that you: “Pay attention. To each athlete as they speak. And when the athletes speak or tell you something, use what they have said in some way. So that they hear from you that their story was understood.” (P1). One more participant offers a last advice considering engaging with the athletes and let them learn to know you before you start teaching them anything:

P6: The two things I said there is really important. One, understand the context, and secondly build a relationship before you start to try to teach. I think teachers and schools make a big mistake, just going in and saying we’re going to learn physics. This is physics. Rather than going in engaging with the students, and sharing some thoughts, and sharing some ideas, and maybe a laugh. And then saying, let’s do a little bit of physics.

The last tips given in this category has a slightly different character concerning the difference between theoretical knowledge and pre-made scrips, and the applied reality of ever changing nature:

P5: What makes you excellent is recognizing when to use those knowledge, skills and abilities, and when to put them aside, and to just go with your gut. Excellence to me is about really recognizing sort of the intangible quality of what makes for a good consultant. That’s not something you learn in a textbook ... and a really good consultant know when to use the standard check list and when to go of script and do the things you need to do, cause it’s the right thing to do.

In regard to this, we can say that the participant in one way tells us that it is important to have the knowledge required and being able to work out effective interventions. On the other hand it is also critical that the consultant working in the complex reality of the real world are flexible in regard to how and when these kind of proven interventions are used, and when to do what the situation demands.

In this result part of the article, direct quotations from the interviews are presented. This quotes are extracted from the thematic analysis conducted on the raw data material. The aim of this analysis have been to offer the reader a thorough insight into the meaning of these main themes, through sentences that gives directions to the quotes as well as small summaries to extract the core message from the different quotes presented in the themes. Furthermore, the discussion part of this article will take a closer look on the concepts discovered, and provide a deeper insight into the complexity of the core substance of the main themes. Concerning this, the discussion will also serve as an important phase of the thematic analysis (Braun & Clark, 2006).

### **Discussion**

From the interviews in this study, we appreciated how some of the worlds' most experienced and recognized sport psychologists described important facets of their jobs when working in team sport contexts. These professionals highlighted topics like; the sport psychologist as a part of the support staff; the role of the sport psychologist; confidentiality; how to be a part, but apart; the athletes are the experts; athletes first agenda; stigmas; the importance of knowing yourself; why self-educate; and finally, give their best advice to neophyte sport psychologists. In the next pages, we delve deeper into how their insights relate to existing literature, and then discuss potential lessons aspiring professionals should have in mind.

**The sport psychologist as a part of the support staff.** The participants highlighted the value for the practitioner of putting his/ her ego to the side and accept the role as a part of the backroom staff. Arnold and Sarkar (2015) reported similar findings, when interviewing sport psychology consultants working in the Olympics (one of the authors for the present paper took part as interviewee for that study). In Arnold and Sarkar's study, accepting a role in the background was highlighted, whereas in the present study, the enrolled sport psychologists were evidently an integrated part of the performance group. This phenomenon of positioning the sport psychologist in a multidisciplinary group have been a more recent trend (see also, Blumenstein & Lidor, 2008; Gould & Maynard, 2009).

Considering that sport psychology literature regard confidentiality as a critical issue, this new trend of convening is not without problems. For instance, it becomes clear that this integrated role challenge athletes' trust with their practitioners. If the sport psychologist is an extension of the coach group, the ability to uncover critical information in some settings might be hampered (Nesti, 2010). Whether the sport psychologist should be a unique member of the support staff of a team or not should receive further examinations in the future. This examination could take two directions. First, a closer look at how the sport psychologist can operate within the support staff in regard to earning a more trusting relationship to the athletes, and in this way obtain access to unique information (Oliver, 2013; Nesti, 2010). Another research line is recommended to examine in which ways a sport psychologist could bring something unique and new to the team context (McCann, 2012; Ravizza, 2012; Vernacchia, 2012).

**The role of the sport psychologist.** The previous paragraph serves as a backdrop when we look into the participants experience with defining the sport psychologist role and service delivery within a team. First, the practitioners highlighted



the value of including the coach in making well-defined role descriptions when initiating their working relationship. Group dynamic research has argued that it is almost impossible to make any kind of influential intervention with a group without having the permission of their leader (Franz, 2012). In a similar vein, having a productive relationship with the coach was critical for the sports psychologists in Arnold and Sarkar's study (2015) and related research (Brewer, 2000; Gordon, 1990). Further, clear role expectations have been found to be essential for high level functioning within the research of group dynamics within high performing teams (Franz, 2012), and have also been highlighted as an important factor based on sport psychology practitioners' experience working with teams (Andersen, 2000; Beswick, 2016; Nesti, 2010). Based on the research presented, and the findings of the present study we advise applied sport psychologist to be thorough when working out their role description, and to be loyal and accountable toward this throughout the working relationship with the team.

Some of the interviewees shared a view of the sport psychologist as more of an organizational psychologist in teams with large support staff. Arnold and Sarkar (2015) talk about how the sport psychologist can turn to management literature in order to learn more about complimenting skills (for more on management strategies, see Campbell, 2001). In the sport domain this role has been thoroughly discussed within an elite soccer team context by Nesti (2010). It becomes clear from the last part that sport psychologists need to verify role expectations and build a good relationship with the coach.

The interviewees told that sometimes things happen unexpectedly, relating to acute issues outside their role description. One of them highlighted this by proposing a scenario where a client is coughing blood, but the sport psychologist only have the

mandate to work on performance enhancement issues. The sport psychologist then went on to offer a solution by helping the athlete to the doctor at once. This might be a simple decision in this case; however, research demonstrate that it is not always easy for a sport psychology consultant to see their limitations concerning clinical mental issues (Van Raalte, 2013). Apropos the broader role of the sport psychologist Loehr (1990) reported that 80-90% of his work was about performance enhancement, and he got support to some degree by Vernacchia and Henschen (2008) that argued it is important to deal with practical situations when they occur. The sport environment might be different from many other environments as athletes' work is physical in nature and accidents do occur, and some athletes fail and others prevail (often at the same time). Therefore, some practitioners debate if it's even possible to work on performance enhancement without working on personal issues at all (See Andersen, 2006; Nesti, 2010). For the applied sport psychology consultant, the value of knowing his/ her own limitations, and to build efficient routines about making referrals, becomes evident based on this knowledge. These kind of serious issues of how to provide ethical service are also recommended to be huge part of the education of further sport psychologists.

**Confidentiality.** Questions about confidentiality gave some unexpected and interesting responses. First, one of the participants asked the question: "is there really something called confidentiality in professional sports?" The participant concluded that athletes typically sign away their medical rights, so that the head coach may access all information about them. The interviewee offered his/hers concern whether sport psychologists should ever have conducted this mode of procedures. The literature supports the participant with regard to the importance of confidentiality for building trust with the clients (Brown & Cogan, 2006; More, 2003). The quote from the participant that accentuates how athletes sign away their medical rights, describes a sort

of practice that naturally will hamper the level of confidentiality between athletes and health staff. These findings are consistent with some of the latest literature on the subject (Oliver, 2013). It is hard for the authors of this paper to see this kind of practice to be compatible with an ethical working relationship between athletes and support staff, and we recommend that future research look into this issue.

In a similar vein, several researchers have reported the importance of keeping a healthy working relationship with the client; while simultaneously keeping the third parties' rights in perspective (see Andersen, 2005; Andersen, Van Raalte & Brewer, 2001; Gardner, 2001). Until now, we have discussed confidentiality as a limitation for the work bond between the sport psychologist and the client. On a different note, some of the participants in this study flip this concept around and talk about confidentiality as their biggest advantage when working with sport teams. That sport psychologist consultants can gain access to information hidden from others working with athletes is invaluable and highlighted as one of the most treasured assets of the sport psychology role. This ability to be able to uncover the "truth" in a competitive reality of team sport have also been determined as a vital by other practitioners previously (Halliwell, 1990; Nesti, 2010).

Finally, several of the participants talk about understanding the difference between the coach – Sport psychologist relationship (and its restraints in regard to confidentiality), and the relationship between athletes and coach. The participants propose a structure of open communication between coaches and their athletes, which is supported in previous research that emphasize how important it is for the coaches to get information from their athletes in order to make the most of preparations and competitions (Brewer, 2000; Jowett & Poczwardowski, 2007; Smith & Smoll, 1996). Future examinations on this coach – athlete – sport psychologist triangle should aim to

get a deeper understanding into this complex reality. Simultaneously, sport psychologist working applied within the world of team sport should be cautious on how to behave as a professional prosecutor in this complex context.

A related issue that were identified in the interviews was in which degree the sport psychology consultant should be a part of the team, and to which degree he/ she should keep a professional distance. The participants in this study shows us that it is almost a demand form the team sport that the sport psychology consultant takes part in a lot of social activities, but are still completely clear on the importance of not taking fully part and keep a professional distance to have the ability to provide as objective reflections as possible. Some practitioners have covered this challenge of being a part of the team, but still try to stand so much a part that it becomes possible to keep the professional distance that are required to be an effective sport psychology consultant (Nesti, 2010). Regarding professional distance, a rather large body of research have been conducted, both on the practical benefits in applied work (Dorfman, 1990; Halliwell, 1990; Partington & Orlick, 1991), but also in regard to ethical principles such as confidentiality and relationship boundaries (Andersen, 2005; More, 2003; Oliver, 2013).

**Athlete first agenda.** All the participants were in some form or another touching the area of having an athlete first agenda. Meaning that the sport psychologist showed the athletes they were working with that they were the top priorities of the sport psychology consultant, both in regard to agenda and approach, but also that the consultant was on the athlete's side rather than the coach. This resonates well with research showing that building strong and trusting relationships with athletes are important in order to be able to implement effective interventions (Anderson et al., 2004; Gould et al., 1991), and that this has to be created through thoroughly

understanding of the athletes needs from the consultant' side (Murphy & Murphy, 2013; Partington & Orlick, 1991). Some practical reflections from sport psychology consultants have given us insight in the stigmas concerning the sport psychologist role in applied work with athletes (Andersen, 2000; Nesti, 2010). In line with these reflections the findings from this present study have elucidated this matter further, and given some practical implications about the value of “killing” these stigmas early to ensure an effective working relationship with the athletes. Additionally, almost all of the participants mention the importance of having a more holistic approach, and see the person as well as the athlete. This is in line with both the earlier discussed results from the present study regarding performance enhancement versus personal issues, and also the literature devoted to demonstrate methods of implementing more holistic approaches to adult (Claspell, 2013; Conley, Danish & Pasquariello, 2013; Walker, 2013), as well as adolescent populations (Petitpas & France, 2013). It may be easy for the neophyte sport psychologist to spend time with the coaches and the other members of the support team, but based on these findings it should be an absolute priority for applied consultant to build a safe and trusting relationship with the athletes, and show that he/ she also sees the person behind the performer.

**Know yourself.** Some of the most recent literature and research (Andersen, 2000; Ladany & Inman, 2008; Rønnestad & Skovholt, 2003; Tod, Andersen & Marchant, 2009; Tod, Marchant & Andersen, 2007) have offered their clear opinions on how essential it is for the professional consultant to be reflective about his/ hers approach and behavior in any kind of therapeutic setting. In contribution to this the participants in the present study talks about the importance of knowing your own body, and then also your psychological drives and behavioral traits. Some of the participants even talk about the value of having control on your personal life, as well as suggesting

that you undertake counselling yourself to be better suited in different situations. This kind of suggestions of the counsellor undertaking counselling, are completely in line with the recommendations of Tod (2012). Other participants' asks themselves to which degree it is beneficial to have a particular type of personality to be effective working with teams. The answers the participant's offers are on the other hand divided from being authentic in a consistent way, almost no matter the situation, to those who propose a more flexible and compromising behavior to fit within the team context. This discussion of how to balance your own personality against the demands of the context are an ongoing subject in the literature regarding how to deliver effective sport psychology service (Gould et al., 1991; Nesti, 2010; Tod, 2013). Even though we have to further examine this important subject, the participants agree upon that the sport psychologist also have to be seen as a performer in context (Arnold & Sarkar, 2015; Nesti, 2010; Tod, 2013), and have to be reflective in evaluating his/ her own practice to develop (Andersen, 2000; Gould et al., 1991; Haberl & McCann, 2012). The applied sport psychologist consultant should be aware of how his/ her own values and feelings could be challenged in the meeting with athletes. Because as the findings of this study shows us, one of the hardest parts of delivering sport psychology services are finding the balance between being authentic as a person, while simultaneously keeping a professional distance in order to preserve an ethical working relationship.

**Self-educating.** The literature indicates that the professional development of the sport psychologist consultant is a merge between formal education, self-education and practical experience (Aoyagi et al., 2012; Tod, 2013). The result from this study indicates that it is important for the consultant to keep self-educating through the whole career, as well as be reflective upon one`s experience. Further, all except one of the participants also talked about the advantage of having a supervisor to guide them while

working with teams. Tod (2013) support this by claiming that supervisors can give valuable considerations to one's practice, and Rønnestad and Skovholt (2003) finds supervision to be the most potent influence on professional performance. Beyond the line of research, the interviews in this study gives suggestions that one uses a supervisor with applied experience form contexts close to what you are working with, but also to maybe have more than one supervisor, so that one can get different perspectives from experts for different area of expertise. Future research should take a closer look on how to use supervisors in order to facilitate an even more effective education and professional development for future sport psychologists.

**How to avoid getting fired.** In this last section, the discussion will turn to the competitive environment of professional team sports. First, some of the participants highlights the value of respecting the unique expertise of the athletes in this context. Further, the participants accentuate that as a consultant you cannot afford to make too many mistakes in this environment before you get fired, and get support from the experience of Nesti (2010). One the other hand some other participants say that you have to learn trough experience and mistakes to become a good consultant, and also finds support in the literature (Tod, 2013; Tod et al., 2007). To compensate for these two conflicting arguments, a participant in the present study offers a solution for the novice sport psychologist to start within low level sport, where the mistakes you make don't get as severe consequences. This may also be a challenge for the institutions that educate new sport psychologists. They should probably work to give the neophyte sport psychologist experience form real life cases and dilemmas, so that they can be better equipped when moving over to the real world of sport psychology.

**To conclude.** In this study some of the world's best and most experienced sport psychologist have shared their thoughts and practical lessons they have learned from

working applied within the world of team sport. After presenting the results over the three categories: the behavior of the sport psychologist in a team setting, self-educate and top tips to novice sport psychologists, we have provided a deeper insight into the daily life of a consultant working with a team. The participants offered important knowledge about how to conduct and behave in the sport psychologist role within a team, concerning coaches, as well as athletes and the rest of the support staff. Lessons learned from applied work within a team setting, in regard to handling relationships, knowing your limitations, and how to provide ethical service according to confidentiality, are also thoroughly discussed and future directions suggested. Finally, advices are offered to the novice sport psychologist, regarding how to keep self-educating after the official education are ended, and to preferably stay within supervision throughout the whole career. It's the hope of the authors that the knowledge provided in this study may be of help to neophyte sport psychologists entering the profession, but that it also offers some value for the more experienced practitioner going into the complex context of team sport.

### References

- American Psychological Association. (2010). *Publication manual of the American Psychological Association* (6th ed.). Washington, DC: Author.
- Andersen, M.B. (2000). Beginnings: Intakes and the initiation of relationships. In: M.B. Andersen (Ed.), *Doing sport psychology* (pp. 3-16). Champaign: Human Kinetics.
- Andersen, M.B., Van Raalte, J.L., & Brewer, B.W. (2001). Sport psychology service delivery: Staying ethical while keeping loose. *Professional Psychology, Research and Practice*, 32, 12–18.



- Andersen, M.B. (2005). "Yeah, I work with Beckham": issues of confidentiality, privacy and privilege in sport psychology service delivery. *Sport & Exercise Psychology Review*, 1(2), 5-13.
- Andersen, M.B. (2006). It's all about performance... and something else. In: J. Dosil (Ed.), *The sport psychologist's handbook: a guide to sport-specific performance enhancement* (pp. 687-698). Chichester: Wiley
- Anderson, A.G., Miles, A., Robinson, C. & Mahoney, C. (2004). Evaluating the athlete's perception of the sport psychologist's effectiveness: What should we be assessing? *Psychology of Sport and Exercise*, 5, 255-277.
- Aoyagi, M.W., Portenga, S.T., Poczwardowski, A., Cohen, A.B. & Statler, T. (2012). Reflections and Directions: The Profession of Sport Psychology Past, Present, and Future. *Professional Psychology: Research and Practice*, 43, 32-38.  
DOI: 10.1037/a0025676
- Arnold, R. & Sarkar, M. (2015) Preparing athletes and teams for the Olympic Games: Experiences and lessons learned from the world's best sport psychologists, *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 13:1, 4-20, DOI: 10.1080/1612197X.2014.932827
- Bemiller, J.H. & Wrisberg, C.A. (2011). An Overview and Critique of NCAA Policy Regarding the Use of Sport Psychology Consultants at the Division I Level. *Journal of Intercollegiate Sport*, 227-242.
- Beswick, B. (2016). *One goal: the mindset of winning soccer teams*. Champaign: Human Kinetics
- Blumenstein, B., & Lidor, R. (2008). Psychological preparation in the Olympic village: A four-phase approach. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6, 287-300.

- Botterill, C. (1990). Sport Psychology and Professional Hockey. *The Sport Psychologist*, 4, 358-368.
- Braun, V. and Clarke, V. (2006) Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77-101.
- Brewer, B.W. (2000). Doing Sport Psychology in the Coaching Role. In: M.B. Andersen (Ed.), *Doing sport psychology* (pp. 237-248). Champaign: Human Kinetics.
- Brown, J.L. & Cogan, K.D. (2006). Ethical clinical practice in sport psychology: when two worlds collide. *Ethics & Behaviour*, 16, 34-39.
- Campbell, D. (2001). The long and winding (and frequently bumpy) road to successful client engagement: One team's journey. *System Dynamics Review*, 17, 195–215.
- Claspell, E. (2013). Cognitive-behavioural therapies. In: S.J. Hanrahan & M.B. Andersen (Ed.), *Routledge handbook of sport psychology: a comprehensive guide for students and practitioners*, (pp. 131-140). Abingdon: Routledge
- Conley, K.A., Danish, S.J. & Pasquariello, C.D. (2013). Sport as a context of teaching life skills. In: S.J. Hanrahan & M.B. Andersen (Ed.), *Routledge handbook of sport psychology: a comprehensive guide for students and practitioners*, (pp. 168-176). Abingdon: Routledge
- Dorfman, H.A. (1990). Reflections on Providing Personal and Performance Enhancement Consulting Services in Professional Baseball. *The Sport Psychologist*, 4, 341-3146.
- Franz, T.M. (2012). *Group dynamics and team interventions: understanding and improving team performance*. Chichester: Wiley-Blackwell
- Friesen, A. & Orlick, T. (2010). A Qualitative Analysis of Holistic Sport Psychology Consultants' Professional Philosophies. *The Sport Psychologist*, 24, 227-244.

- Gardner, F. (2001). Applied sport psychology in professional teams: The team psychologist. *Professional Psychology: Research and Practice*, 32, 34-39.
- Gordon, S. (1990). A Mental Skills Training Program for the Western Australian State Cricket Team. *The Sport Psychologist*, 4, 386-399
- Gould, D., & Maynard, I. (2009). Psychological preparation for the Olympic Games. *Journal of Sports Sciences*, 27, 1393–1408.
- Gould, D., Murphy, S., Tammen, V. & May, J. (1991). An Evaluation of U.S. Olympic Sport Psychology Consultant Effectiveness. *The Sport Psychologist*, 5, 11-127.
- Haberl, P., & McCann, S. (2012). Evaluating USOC sport psychology consultant effectiveness: A philosophical and practical imperative at the Olympic Games. *Journal of Sport Psychology in Action*, 3, 65–76.
- Halliwell, W. (1990). Providing Sport Psychology Consulting Services in Professional Hockey. *The Sport Psychologist*, 4, 369-377.
- Jowett, S. & Poczwardowski, A. (2007). Understanding the Coach–Athlete Relationship. In: S. Jowett & D. Lavallee (Ed.), *Social Psychology in Sport*. Champaign: Human Kinetics
- Krane, V., Andersen, M. B., & Streat, W. B. (1997). Issues of qualitative research methods and presentation. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 19, 213–218.
- Ladany, N. & Inman, A.G. (2008). Development in counselling skills training and supervision. In: S.D. Brown & R.W. Lent (Eds.), *Handbook of counselling psychology* (pp. 338-354). Hoboken: Wiley
- Loehr, J.E. (1990). Providing Sport Psychology Consulting Services to Professional Tennis Players. *The Sport Psychologist*, 4, 400-408.

- Lubker, J.R., Visek, A.J., Geer, J.R. & Watson, J.C. (2008). Characteristics of an Effective Sport Psychology Consultant: Perspectives from Athletes and Consultants. *Journal of Sport Behaviour*, 31, 147-165.
- Mahoney, M.J. (1989). Sport psychology. In I. Cohen (Ed.), *The G. Stanley Hall lecture series*, ss. 97–134. Washington, DC: American Psychological Association.
- McCann, S. (2012). Sean McCann. In: M.W. Aoyagi & A. Poczwadowski (Ed.), *Expert approaches to sport psychology: applied theories of performance excellence*, (pp. 107-128). Morgantown: Fitness information technology
- Miller, P.S., & Kerr, G.A. (2002). Conceptualizing excellence: Past, present, and future. *Journal of Applied Sport Psychology*, 14, 140–153.
- Moore, Z. (2003). Ethical dilemmas in sport psychology: discussion and recommendations for practice. *Professional Psychology: Research and Practice*, 34, 601-610.
- Murphy, S.M. & Murphy, A.I. (2013). Attending and listening. In: S.J. Hanrahan & M.B. Andersen (Ed.), *Routledge handbook of sport psychology: a comprehensive guide for students and practitioners*, (pp. 12-20). Abingdon: Routledge
- Nesti, M. (2010). *Psychology in football: working with elite and professional players*. Abingdon: Routledge
- Parker, R. M., & Thomas, K. R. (1980). Fads, flaws, fallacies and foolishness in the evaluation of rehabilitation programmes. *Journal of Rehabilitation*, 46, 32–34.
- Oliver, J. (2013). Ethical practice in sport psychology: Challenges in the real world. In: S.J. Hanrahan & M.B. Andersen (Ed.), *Routledge handbook of sport psychology: a comprehensive guide for students and practitioners*, (pp. 60-68). Abingdon: Routledge

- Partington, J. & Orlick, T. (1987a). The sport psychology consultant evaluation form. *The Sport Psychologist*, 1, 95-102.
- Partington, J. & Orlick, T. (1991). An Analysis of Olympic Sport Psychology Consultants' Best-Ever Consulting Experiences. *The Sport Psychologist*, 5, 183-193.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research & evaluation methods*. Thousand Oaks, Calif: Sage Publications
- Petitpas, A.J. & France, T. (2013). Identity foreclosure in sport. In: S.J. Hanrahan & M.B. Andersen (Ed.), *Routledge handbook of sport psychology: a comprehensive guide for students and practitioners*, (pp. 282-291). Abingdon: Routledge
- Practice Committee, Division 47, Exercise and Sport Psychology, American Psychological Association (2011). *Defining the Practice of Sport and Performance Psychology*. Retrieved 20/02/16 from:  
<http://www.apadivisions.org/division-47/about/resources/defining.pdf>
- Ravizza, K. (1990). SportPsych Consultation Issues in Professional Baseball. *The Sport Psychologist*, 4, 330-340.
- Ravizza, K. (2012). Ken Ravizza. In: M.W. Aoyagi & A. Poczwadowski (Ed.), *Expert approaches to sport psychology: applied theories of performance excellence*, (pp. 201-216). Morgantown: Fitness information technology
- Rønnestad, M.H. & Skovholt, T.M. (2003). The Journey of the counsellor and therapist: research findings and perspectives on professional development. *Journal of Career Development*, 30- 5-44.
- Smith, R.E. & Smoll, F.L. (1996). *Way to go coach!: a scientifically-proven approach to coaching effectiveness*. Portola Valley: Warde

- Tod, D. (2013). Training and professional development in applied sport psychology. In: S.J. Hanrahan & M.B. Andersen (Ed.), *Routledge handbook of sport psychology: a comprehensive guide for students and practitioners*, (pp. 21-29). Abingdon: Routledge
- Tod, D., Andersen, M.B. & Marchant, D. (2009). A longitudinal examination of neophyte applied sport psychologists` professional development. *Journal of Applied Sport Psychology*, 21 (Supl.1), S1-S16.
- Tod, D., Marchant, D. & Andersen, M.B. (2007). Learning experiences contributing to service delivery competence. *The Sport Psychologist*, 21, 317-334.
- Tracy, S. J. (2010). Qualitative quality: Eight “big-tent” criteria for excellent qualitative research. *Qualitative Inquiry*, 16, 837–851.
- Van Raalte, J.L. (2013). Referring clients to other professionals. In: S.J. Hanrahan & M.B. Andersen (Ed.), *Routledge handbook of sport psychology: a comprehensive guide for students and practitioners*, (pp. 205-213). Abingdon: Routledge
- Vernacchia, R. (2012). Ralph Vernacchia. In: M.W. Aoyagi & A. Poczwadowski (Ed.), *Expert approaches to sport psychology: applied theories of performance excellence*, (pp. 235-255). Morgantown: Fitness information technology
- Vernacchia, R.A. & Henschen, K.P. (2008). The Challenge of Consulting with Track and Field Athletes at the Olympic Games. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 6, 254-266.
- Walker, B. (2013). The humanistic/person-centred theoretical model. In: S.J. Hanrahan & M.B. Andersen (Ed.), *Routledge handbook of sport psychology: a comprehensive guide for students and practitioners*, (pp. 123-130). Abingdon: Routledge









