

Oddbjørn Sindland

Implementering av trenerkompetanse blant trenere og overordnede organisasjonsnivåer

En kvalitativ studie av norsk barne- og ungdomsidrett

Masteroppgave i idrettsvitenskap
Institutt for idrett og samfunnsvitenskap
Norges idrettshøgskole, 2020

Sammendrag

Den heterogene massen av trenere er tiltenkt å implementere målsettinger om kompetanse, som er forankret i tidligere forskning og NIFs verdier, for å imøtekomme kompetansebehovet blant den heterogene utøvermassen. Samtidig legger organiseringen av norsk barne- og ungdomsidrett opp til en viss grad av autonomi blant klubber og trenere, som kan ha en betydning for hvordan implementeringen av kompetanse foregår. Gjennom å anvende implementeringsteori, i kombinasjon med psykologiske motivasjonsteorier blir treneres og øvrige organisasjonsnivåers kompetanseforståelse undersøkt, noe som skaper grunnlag for å analysere implementeringsprosessen av målsettingen tilknyttet trenerkompetanse.

Det er gjennomført intervju både individuelt og i grupper, med til sammen 149 informanter, fordelt mellom lønnede og frivillige trenere, styre og administrasjon i klubb, særforbund, NIFs sentrale administrasjon og idrettspresidenten i NIF. Dataene ble samlet inn bottom-up, gjennom å starte på lokalt nivå blant trenere, for så å videre samle inn data på øvrige overordnede organisasjonsnivåer.

Funnene tyder på at organiseringen av barne- og ungdomsidrett legger opp til en høy grad av autonomi blant trenere og klubber. For at implementeringen av kompetanse skal bli suksessfull, tyder funnene på at den høye graden av autonomi, forutsetter at NIFs verdier i stor grad er internaliser blant klubber og trenere i implementeringsprosessen, i tillegg til at aktører på lokalt nivå innehar tilstrekkelig kompetanse for å forstå kompetansekravet riktig. På denne måten blir implementering av kompetanse både en målsetting, men også en forutsetning for å nå målsettingen.

Nøkkelord: Implementering, kompetanse, autonomi, barne- og ungdomsidrett, konflikt, tvetydighet.

Innhold

Sammendrag	3
Innhold.....	4
Forord	6
1. Introduksjon	7
1.1 Formål med studien og bakgrunn for problemstilling	8
1.2 Utarbeiding av problemstilling	10
2. Bakgrunn	12
3. Teori.....	15
3.1 Implementeringsteori.....	15
3.2 Tvetydighet og konflikt.....	19
3.3 Suksessfull implementering i konteksten til trenere i barne- og ungdomsidretten ...	22
4. Metode	27
4.1 Vitenskapelig forankring.....	27
4.2 Forskningsdesign.....	28
4.2.1 Case studie.....	28
4.3 Datainnsamling	30
4.3.1 Utvalg	30
4.3.2 Intervju	35
4.3.3 Utarbeiding av intervjuguide.....	38
4.4 Databehandling og analyse.....	40
4.4.1 Transkribering	40
4.4.2 Utvikling av tema	40
4.5 Kvalitetsvurderinger.....	42
4.6 Etske overveielser.....	44
5. Resultater	46
5.1 Personalia om informantene	46
5.2 Tvetydighet tilknyttet kompetansekravet til trenere.....	48

5.3	Konflikt tilknyttet kompetansekravet til trenere	53
5.4	Organisasjonsnivåenes og trenernes autonomi	59
5.4.1	Kommunikasjon og samarbeid mellom de sentrale organisasjonsnivåene	60
5.4.2	Sentrale organisasjonsnivåer om trenere og klubbers autonomi	61
5.4.3	Trenere og klubbers selvoppfatning av autonomi	63
5.5	Sosiale ønskelige responser blant trenerne	66
6.	Diskusjon	67
6.1.1	Hva kjennetegner implementeringen av kompetanse i barne- og ungdomsidretten? 68	
6.1.2	Idrettspresidentens og den sentrale administrasjons rolle i implementeringsprosessen	71
6.1.3	NFFs og NSF's rolle i implementeringen av kompetanse	72
6.1.4	Klubber og treneres rolle i implementeringen av kompetanse	74
6.2	Et mikrosystem-perspektiv på implementeringen av kompetanse blant trenere	78
7.	Konklusjon	83
7.1	Praktiske implikasjoner	84
7.2	Styrker og svakheter med oppgaven	85
7.3	Fremtidig forskning	86
	Referanser	88
	Tabelloversikt	95
	Figuroversikt	96
	Forkortelser	97
	Vedlegg	98
	Appendiks A: Intervjuguider med Idrettspresident, den sentrale administrasjonen i NIF, NFF, NSF, styre og administrasjon i klubb og trenere.	98
	Appendiks B: Kopi av samtykkeskjema	105
	Appendiks C:	108
	Godkjenning fra NIHs etiske komite og NSD	108

Forord

Etter fem innholdsrike år ved Norges Idrettshøgskole, går omsider utdanningen mot slutten. Disse fem årene har hatt stor påvirkning på meg grunnet det faglige utbyttet, men kanskje mest av alt på grunn av alle de fine folkene jeg har møtt gjennom NIH, og som har resultert i vennskap som kommer til å vare livet ut. Det gode studentmiljøet ved NIH har spilt en viktig rolle for min trivsel ved skolen, men også alle sosiale sammenkomster utenfor NIH.

Så langt tilbake jeg kan huske, har fotball vært min hovedinteresse. Fra å ha startet det første året på NIH med å prioritere fotball som spiller, ble trenergjerningen gradvis viktigere utover i utdanningsløpet. Å kombinere tilegning av relevant realkompetanse, ved siden av det akademiske, har vært utviklende disse fem årene. I den anledning vil jeg derfor takke gode kollegaer og venner i Frigg FK, Lokomotiv Oslo og Lyn for alle gode diskusjoner og erfaringer.

Den siste tiden har vært uoversiktlig, med store og regelmessige endringer i samfunnet, som en følge av Covid-19-viruset, noe som kunne bydd på utfordringer med masteroppgaven. Dette har imidlertid løst seg på en god måte, mye takket være folkene rundt meg sin evne til å tilpasse seg situasjonen. Masteroppgaven forøvrig har vært en utfordrende, men lærerik prosess. Jeg vil takke de andre masterstudentene på prosjektet *Trener i barne- og ungdomsidretten (TBU)*, for et godt samarbeid, i tillegg til alle informantene, som tok seg tid til å delta. Takk til Anna-Maria Strittmatter og Bård Erlend Solstad for deres veiledning, i tillegg til Josef Fahlen og Berit Skirstad for all deres gode hjelp. Til slutt vil jeg takke familie og venner for deres støtte under mitt arbeid med masteroppgaven.

Oddbjørn Sindland, juni 2020

1. Introduksjon

Både nasjonale og internasjonale medier har hatt fokus på norsk barne- og ungdomsidrett den siste tiden. Som en følge av Norges gode resultater i internasjonal toppidrett, skrev Farrey artikkelen: «*Does Norway Have the Answer to Excess in Youth Sports?*» i The New York Times (Farrey, 2019). Artikkelen setter søkelyset på norsk barne- og ungdomsidretts prioritering av høy deltakelse, noe som begrunnes med at 93% av barn og unge i Norge har vært aktive medlemmer av organisert idrett (Bakken, 2017). I ungdomsidretten blir denne prioriteringen, ifølge artikkelen, supplert med trenerkompetanse som legger til rette for både trivsel og ferdighetsutvikling.

I nasjonale medier har debatten i større grad fokusert på trenerrollen og organiseringen av barne- og ungdomsidretten. I Aftenposten skrev Bjarte Myrhol og Eirik Øiestad artikkelen: «*Tidlig spesialisering får en stadig mer naturlig plass i barneidretten. Det er ødeleggende*» (Myrhol & Øiestad, 2019). Artikkelen tar for seg det komplekse samspillet mellom tidlig spesialisering, allsidighet og idrettsglede. Artikkelen argumenterer mot tidlig spesialisering og fokus på resultater, og anfører at dette kan gå på bekostning av lek, allsidighet og idrettsglede.

Samtidig skrev Idrettssosiolog Arve Hjelseth artikkelen: «*Myteknusing om ungdomsidrett*» i Dagbladet, som åpner opp for mer systematisk trening i ungdomsårene, gjerne i form av utviklingstrapper (Hjelseth, 2019). Hjelseth hevder dette ikke går på akkord med positive konsekvenser som vennskap og sosial læring, men derimot at prestasjonsutvikling for mange ungdommer, faktisk er en forutsetning for å realisere de positive konsekvensene med idrettsdeltakelse. Hjelseth sier at det foreligger ulike perspektiver på hvordan trening av barn og ungdom bør gjennomføres, og at dette kan skyldes lite samsvar mellom sentrale målsettinger og trenerpraksis, som for eksempel at trenere har andre ambisjoner enn sentralt nivå, eller at idealene fra sentralt hold blir så generelle, at det er vanskelig for trenerne å omforme dem til konkret praksis på treningsfeltet. Derfor behøver det studier som undersøker barne- og ungdomsidrett fra både treneres og overordnede organisasjonsnivåers perspektiv, som omfatter hva trenere egentlig er tiltenk å gjøre i barne- og ungdomsidretten, og i hvilken grad dagens organisering er egnet til å implementere overordnede organisasjonsnivåers målsettinger blant trenere på lokalt nivå.

1.1 Formål med studien og bakgrunn for problemstilling

Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komité (NIF) sin visjon er «idrettsglede for alle» (NIF, u.å.). Nyhetsartiklene fra The New York Times, Aftenposten og Dagbladet, illustrerer hvordan en slik visjon, kan føre til en stor grad av autonomi (selvbestemmelse blant trenere og øvrige organisasjonsnivåer) i norsk barne- og ungdomsidrett, tatt i betraktning de ulike synene på trening av barn og ungdom. Autonomien fremkommer også av NIFs verdi *demokrati*, som sier at «medlemmenes engasjement og mulighet til å påvirke utvikling og styring av idrettslaget som en selvstendig, frittstående og åpen organisasjon må styrkes» (NIF, u.å.). En rekke forskere har argumentert for at «sport for all» representerer en ineffektiv politikk og at den har mistet sin verdi, grunnet manglende spesifisitet (Houlihan & White, 2002) og stor grad av vaghet og fleksibilitet (Green, 2006). Suksessfull implementering av fleksible målsettinger i en organisering som vektlegger aktørers autonomi, vil imidlertid forde kompetanse blant trenere, som tilsvarer vanskelighetsgraden på oppgavene trenerne møter (Amundsen & Martinsen, 2015; Côté, 2006), i tillegg til at det foreligger liten grad av konflikt tilknyttet kompetansekravene blant samtlige involverte aktører (Matland, 1995). Dette, for at resultatet av implementeringen ikke skal variere i sammenheng med lokale aktørers ulike syn på NIFs verdier og kompetansekrav (Matland, 1995). Vanskelighetsgraden på oppgavene er forankret i NIFs verdier og kravene til relasjonell- og idrettsfaglig kompetanse (Bergeron et al., 2014; Echterhoff, Higgins & Levine, 2009; Jowett, 2017; Solstad, 2017), som skal være tilpasset barn og unges biologiske, psykologiske og sosiale utvikling (biopsykososiale utvikling; Smoll & Smith, 2002), for å imøtekomme kompetansebehovet i barne- og ungdomsidretten. I tillegg gjør dynamiske omgivelser, med en heterogen masse av både trenere og utøvere med ulike sosiokulturelle faktorer, treneres rolle kompleks (Voigt & Hohmann, 2016). Denne kompleksiteten fører til at trenere oppfatter sentrale nivåers målsettinger på bakgrunn av deres egne erfaringer og kontekstuelle forutsetninger (Voigt & Hohmann, 2016), noe som forutsetter at trenere har kompetanse til å løse denne kompleksiteten. For at trenere skal løse denne kompleksiteten på en måte som er i tråd med NIFs verdier, samtidig som treneres behov for autonomi blir ivaretatt, forutsetter dette at NIFs verdier er internalisert blant den heterogene massen av trenere (Ryan & Deci, 2017), og at det foreligger enighet mellom sentrale og lokale aktører om hvilken kompetanse trenere bør inneha (Matland, 1995).

NIFs aktivitetsverdier *idretts glede* og *ærlighet*, sier at «Organisasjonen ønsker å sette fokus på samspillet i forholdet mellom trener og utøver,» og at «Gleden skal komme til uttrykk gjennom trygghet i et godt samspill», i tillegg til at «Alle ledere, på alle nivåer, skal ha ansvar for modellatferd» (NIF, u.å.). Ledere på alle nivåer, bør i så måte inkludere alle personer med lederansvar på alle organisasjonsnivåer i NIF, men også alle trenerne i barne- og ungdomsidretten, som består av både frivillige og lønnede trenere i ulike individuelle- og lagidretter.

Et viktig satsingsområde for NIF og en rekke særforbund, blant annet Norges Fotballforbund (NFF) og Norges Svømmeforbund (NSF), er derfor kompetanseutvikling blant idrettsklubber og deres trenere, tatt i betraktning trenernes nære tilknytning til barne- og ungdomsidretten, noe som fremgår av «Om Trenerløypa» (NIF, u.å.). Sett i sammenheng med at barne- og ungdomsidretten legger opp til en viss grad av autonomi, vil dette satsingsområdet være en viktig del for å sikre at trenere implementerer NIFs målsettinger av hvordan trening av barn og unge skal foregå. Dette inkluderer økning og kvalitetssikring av den relasjonelle- og idrettsfaglige kompetansen blant trenere, samt deres kunnskap om barn og unges biopsykososiale utvikling. Det kan imidlertid tenkes at det stilles ulike krav til kompetanse på ulike tidspunkt i idretter med en tidlig prestasjonstopp, slik som svømming, og i idretter der man ikke vet når prestasjonstoppen inntreffer, slik som fotball (Allen & Hopkins, 2015). Dette kan dermed fordre ulik grad av relasjonell- og idrettsfaglig kompetanse på ulike tidspunkt av utøvernes liv, noe som vil kunne føre til at kompetansekravet for trenere, må være tilpasset den enkelte idretts egenart.

Det foreligger ingen forskning som har undersøkt implementeringen av denne kompetansen blant trenere i barne- og ungdomsidretten, som involverer 498 000 barn i aldersgruppen 6-12 år og 336 000 ungdommer i aldersgruppen 13-19 år (NIF, 2018). Det foreligger forskning som har undersøkt perspektivet til trenere- og sentrale aktørers perspektiver tilknyttet trening av barn og unge, men som likevel etterspør en større forståelse for hvordan samsvaret mellom disse aktørene er (Pankhurst & Collins, 2013; Pankhurst, Collins & Macnamara, 2013). Tidligere forskning har fokusert på frivillige trenere på lokalt nivå, som ikke føler seg ansvarlige for å implementere målsettinger fra sentralt nivå (Wicker, 2017) og yrkesbaserte trenere, som kan kjennetegnes av blant annet spesiell eller høy kompetanse innenfor idrett (Dowling, Edwards & Washington,

2014). Store deler av forskningen på implementeringsprosesser i den organiserte idretten (Coalter, 2012; Fahlén, Eliasson & Wickman, 2014; Harris & Houlihan, 2016; Houlihan, 2002; O’Gorman, 2011; Skille, 2009) har også blitt gjennomført med en tilnærming som ikke har undersøkt samtlige involverte organisasjonsnivåer sin rolle i implementeringsprosessen av en konkret målsetting (Skille, 2011).

Formålet med denne oppgaven er derfor å undersøke i hvilken grad det foreligger konsensus mellom trenere og øvrige organisasjonsnivåer sin forståelse av kompetanse, og hvordan og i hvilken grad denne kompetansen blir implementert. Oppgaven tar for seg idrettene fotball og svømming.

1.2 *Utarbeiding av problemstilling*

På bakgrunn av tidligere forskning, er det formulert en overordnet problemstilling og to underproblemstillinger. Den overordnede problemstillingen har til hensikt å undersøke hvilken kompetanse trenere, øvrige organisasjonsnivåer i NIF, samt idrettspresidenten i NIF, mener trenere i norsk barne- og ungdomsidrett bør inneha, og om det foreligger enighet mellom disse sentrale og lokale aktørene, tilknyttet kompetansekravet for trenere. Fra tidligere vet man at det er lite sannsynlig med et høyt samsvar mellom sentralt og lokalt nivå i implementeringsprosessen. Ifølge Pressman og Wildavsky (1973) vil det være 50% sannsynlighet for at en målsetting blir vellykket etter å ha gått gjennom seks organisasjonsnivåer med 90% presisjon på hvert enkelt nivå. Det er dermed sannsynlig at implementeringen av kompetanse blant trenere, innebærer en viss variasjon i resultat. Dette må sees i sammenheng med forutsetninger på lokalt nivå for å implementere kompetanse blant trenere, som for eksempel en høy grad av autonomi, noe som forutsetter at trenere har internalisert NIFs verdier (Chirkov, Ryan, Kim & Kaplan, 2013; Ryan & Deci, 2017), og at det foreligger enighet tilknyttet målsettingen med kompetanse mellom sentralt og lokalt nivå (Matland, 1995). Samtidig tilsier den heterogene trenermassen i norsk barne- og ungdomsidrett at det kan være utfordrende med et felles verdigrunnlag og stor enighet tilknyttet målsettingen om kompetanse, noe som tilsier at en fullstendig suksessfull implementering kan være utfordrende. Derfor vil denne oppgaven også undersøke hvordan implementeringsprosessen foregår, for å få en større forståelse av hvorfor det foreligger en eventuell variasjon i resultatet. Den overordnede problemstillingen lyder som følger:

«Hvilken kompetanse bør trenere i norsk barne- og ungdomsidrett inneha, og hvordan foregår implementeringen av denne kompetansen?»

Trenernes nære tilknytning til barne- og ungdomsidretten, tilsier at trenere til en viss grad har inngående kunnskap om hvilken kompetanse som er viktig å inneha (Skille, 2011). Trenernes forståelse av kompetanse, vil derfor bli sammenlignet med øvrige organisasjonsnivåer forståelse og krav til kompetanse blant trenere. Den første underproblemstillingen lyder som følger:

U1: «Hvilken forståelse av kompetanse finnes blant trenere og øvrige organisasjonsnivåer i norsk barne- og ungdomsidrett?»

Følgende underproblemstilling vil derfor undersøke i hvilken grad de ulike organisasjonsnivåene kommuniserer med hverandre i implementeringsprosessen av kompetansen ned til klubb- og trenernivået. Dette inkluderer hvor treneres kompetanse utspringer fra og hva som har formet deres perspektiv til trening av barn og ungdom. Den andre underproblemstillingen lyder som følger:

U2: «Hvordan og i hvor stor grad blir NIFs kompetansekrav implementert i barne- og ungdomsidretten, i henholdsvis fotball og svømming?»

2. Bakgrunn

Barne- og ungdomsidretten er organisert gjennom NIF, noe som gjør NIF til den største barne- og ungdomsorganisasjonen i Norge (Enjolras, Seippel & Waldahl, 2012). NIF er en frivillig, partipolitisk nøytral og uavhengig organisasjon (Enjolras et al., 2012).

Under Idrettstinget, som er NIFs høyeste myndighet, blir idrettspresident for den neste fire års perioden valgt. NIFs organisasjonsstruktur består av en særforbundslinje og en NIF-linje, der begge har kontakt med idrettslaget eller idrettsklubben.

Særforbundslinjen består av særforbund og særkrets eller særregion. I denne linjen ligger ansvaret for det idrettsfaglige innholdet. NIF-linjen har en idrettspolitisk rolle, og består blant annet av den sentrale administrasjonen i NIF (Enjolras et al., 2012).

Den sentrale administrasjonen i NIF består av tre overordnede avdelinger for Organisasjon, Idrettsutvikling og OLT. Generalsekretæren er administrativ leder for NIFs sentrale administrasjon, og er ansvarlig for alle administrative funksjoner i NIF, iverksette vedtak fattet av idrettsstyret og idrettstinget, samt å jobbe etter føringer og instruksjoner besluttet av idrettsstyret og idrettstinget. OLT har ansvar for et felles toppidrettsarbeid, og er gitt det operative ansvaret og myndighet til å utvikle norsk toppidrett (Olympiatoppen, u.å.).

En slik delegering av ansvar, legger premisser OLTs autonomi, til tross for at OLT er en del av NIFs sentrale administrasjon. OLT skal også kvalitetssikre, utfordre og støtte prioriterte særforbunds toppidrettsarbeid, noe som innebærer faglig og økonomisk støtte til særforbundenes toppidrettsarbeid (Olympiatoppen, u.å.). Når det gjelder barne- og ungdomsidrett har OLT ansvar for «yngre landslagsutøvere» og «potensielle morgendagens utøvere» (Olympiatoppen, 2011). Øvrige utøvere faller utenfor OLTs ansvarsområde.

Særforbundene organiserer idrettslige aktiviteter innenfor de ulike idrettene og har monopol innenfor en idrettsgren (Enjolras et al., 2012). Særforbundene utvikler egen aktivitet, organisasjon, økonomi og ansatte slik at de imøtekommer krav og utfordringer norsk- og internasjonal idrett og deres medlemmer stiller, som for eksempel kompetansebehovet på lokalt nivå (Enjolras et al., 2012). Ifølge Enjolras et al. (2012) har kompetanseutvikling i idretten stadig blitt viktigere, noe som har gjort at alle

særforbund tilbyr kurs med den hensikt å heve kompetansen i klubbene. En sentral del av kurstilbudene for trenere er Trenerløypa. NIF eier rammeverket Trenerløypa og har ansvar for å kvalitetssikre det, mens det er særforbund som forvalter og eier egen trenerutdanning (NIF, u.å.). Dette gjør at særforbund har en sentral rolle i utviklingen og kvalitetssikringen av kompetansen blant trenere og idrettsklubber.

En idrettsklubb skal være selveiende og frittstående, og bare ha personlige medlemmer (Enjolras et al., 2012). Øverste myndighet i en klubb er dets styre, som årlig blir valgt av klubbens medlemmer (Enjolras & Waldahl, 2009). Administrasjonen er formelt underlagt styret og forbereder saker til årsmøter, i tillegg til å iverksette vedtak vedtatt av styret. Samtidig er idrettsklubbene tiltenkt å implementere politikk fattet av særforbund, NIFs sentrale administrasjon, idrettsstyret og idrettstinget (Skille, 2011), i tillegg til at overordnet organisasjonsnivå (OLT og særforbund) skal kvalitetssikre klubbens idrettsfaglige innhold. Dette til tross for at klubbene skal ivareta sin posisjon som frittstående (Enjolras et al., 2012), noe som kan ha implikasjoner for deres klubber, i tillegg til frivillige og lønnede treneres autonomi.

Trenere i barne- og ungdomsidretten skal instruere tekniske aspekter ved idretten, tilpasse treningen til utøvernes fysiske, sosiale og kognitive utvikling, i tillegg til å utvikle hele mennesket og gruppen utøveren er en del av (NIF, 2019). I tillegg skal «trenere forstå konteksten de opererer i og skape gode relasjoner med utøverne og andre interessenter» (NIF, 2019). NIF har vedtatt *Idrettens barnerettigheter* (NIF, 2019), *Bestemmelser om barneidrett* (NIF, 2019) og *Retningslinjer for ungdomsidrett* (NIF, 2011), som formulerer verdier og retningslinjer for trening av barn og ungdom i aldersgruppen 6-19 år. Dette vil si at trenere i barneidretten, ifølge *Idrettens Barnerettigheter* og *Bestemmelser om barneidrett*, skal legge til rette for trygghet, vennskap, trivsel og mestring (NIF, 2019). Dette skal gjøres i samarbeid med barna selv, for å ivareta barnas medbestemmelse. I tillegg skal barn ha rett til å velge hvilke konkurranser de vil delta på. For barn i alderen 7-9 år, skal det legges til rette for utforsking og øving, for å danne et godt grunnlag for senere bevegelseslæring (NIF, 2019). For barn i alderen 10-12 år, skal idretten bestå av varierte aktiviteter og et høyt aktivitetsnivå som sikrer gode basisferdigheter, gjerne med fordypning i en eller flere idretter (NIF, 2011). Trenere i ungdomsidretten skal, ifølge *Retningslinjene for ungdomsidrett*, legge til rette for et variert, inkluderende, gøy og sosialt aktivitetstilbud,

der utøverne kan bli så gode dem selv vil (NIF, 2011). I tillegg stiller retningslinjene krav til å ivareta ungdommers medbestemmelse i utarbeidingen av målsettinger, planlegging og gjennomføring av treninger, i tillegg til hvilke konkurranser utøverne skal delta på (NIF, 2011).

Norsk barne- og ungdomsidrett har blitt forsket på tidligere, men det foreligger ikke forskning som undersøker implementeringen av kompetanse blant trenere. Derfor vil jeg i denne oppgaven undersøke hvilken forståelse NIFs organisasjonsnivåer (inkludert trenere) har av kompetanse. For å analysere dette, vil det teoretiske rammeverket bygge på implementeringsteori og psykologisk teori, som blir redegjort for i neste kapittel.

3. Teori

For å undersøke hvilken kompetanse trenere i norsk barne- og ungdomsidrett bør inneha, og hvordan implementeringen av denne kompetansen foregår, vil jeg gjennom redegjørelse for tidligere forskning innen implementeringsteori i 3.1, gi en forklarende innledning i hvordan den anvendte modellen til Matland (1995) har blitt utviklet. Her vil det i tillegg bli kort redegjort for psykologisk motivasjonsteori, som kan anvendes for å skape en bedre forståelse av implementeringen av kompetanse blant trenere. I 3.2 vil Matlands (1995) modell om tvetydighet og konflikt forklare. I 3.3 redegjøres det for hvordan modellen knyttes til hva som er suksessfull implementering i barne- og ungdomsidretten basert på forskning og NIFs krav til kompetanse blant trenere.

3.1 Implementeringsteori

En full oversikt over tidligere forskning om implementering er ikke mulig, da den favner bredt på tvers av en rekke akademiske områder (O’Gorman, 2011).

Oversiktsartikler og bøker er imidlertid i stor grad samstemte når de redegjør for tidligere forskning på området og understreker behovet for konsensus i de teoretiske modellene (Matland, 1995). Dette understrekes av O’Toole (1986) sin oversikt av mer enn 100 implementeringsstudier, som avdekket over 300 variabler for å analysere implementeringsprosessen. Likevel finnes det definisjoner som går igjen i litteraturen. De Leon (1999, s.134) definerer implementering som «what happens between policy expectations and (perceived) policy results». Mazmanian og Sabatier (1989, s. 20) har en mer utfyllende definisjon, som tar utgangspunkt i en politisk beslutning med et adressert problem.

«The process normally runs through a number of stages beginning with passage of the basic statute followed by the policy outputs (decisions) of the implementing agencies, the compliance of target groups with those decisions, the actual impacts – both intended and unintended – of those outputs, the perceived impacts of agency decisions, and finally, important revisions (or attempted revisions) in the basic statute».

Definisjonene gir imidlertid ikke svar på tvetydigheten som ligger i begrepet implementering, som betyr både å gjennomføre og å virkeliggjøre (Kjellberg & Reitan,

1995). Dette kan forklares med at gjennomføring av politikk ikke nødvendigvis fører til en virkeliggjørelse av dens målsettinger (Kjellberg & Reitan, 1995). I tillegg forutsetter måling av virkeliggjørelse et start- og slutt punkt for implementeringsprosessen, mens en rekke forfattere argumenterer for at implementeringsprosessen i større grad foregår uavbrutt, uten en klart definert start og slutt (Kjellberg & Reitan, 1995).

Gjennomføring og virkeliggjøring av politikk i organisasjoner er kjent fra flere studier før implementering vokste frem som et eget forskningsområde (Kjellberg & Reitan, 1995). Et eksempel på dette er Selznicks (1949) studie «*TVA and the Grass Roots*», som fokuserte på hvordan organisasjoner kunne tilpasse målsettinger til dens omgivelser, grunnet de spenninger og motstand som målsettinger kan skape. Likevel var det i starten av 1970-årene at implementering ble ansett som et eget forskningsområde, anført av Pressman og Wildavsky (1973) sin studie om virkeliggjøring av offentlige tiltak.

Basert på denne forskningen ble det utviklet teoretiske top-down modeller av Sabatier og Mazmanian (1979; 1980), samt Van Meter og Van Horn (1975). Ifølge Sabatier (2005) og Matland (1995), har disse modellene blitt kritisert av bottom-up tilnærminger fra Barrett og Fudge (1981), Berman (1978), Hjern og Hull (1982), samt Lipsky (1980). Denne utviklingen skapte to hovedtilnærminger til implementering: Top-down og Bottom-up.

Top-down modeller (Sabatier & Mazmanian, 1979; 1980; Van Meter & Van Horn, 1975) tar i stor grad utgangspunkt i tydelige formulerte mål fra sentralt nivå, og antar at disse blir kommunisert nedover i organisasjonen med økende grad av spesifisitet når målsettingen nærmer seg det lokale nivået (O’Gorman, 2011). Fokuset i disse modellene beror i stor grad på det sentrale nivåets mulighet til å justere variabler, for å skape størst mulig samsvar mellom målgruppens handlinger og de sentrale målsettingene (Matland, 1995). Denne tilnærmingen vektlegger samsvaret mellom målsettingen og resultatet av denne som kriterier for å vurdere hvor suksessfull implementeringen er. Top-down modeller har imidlertid møtt kritikk på en rekke områder. Det første omhandler at tydelige formulerte målsettinger fra sentralt nivå i liten grad tar høyde for etterspørsel, behov og grad av enighet blant målgruppene under utarbeidingen av spesifikke mål (Matland, 1995). I tillegg diskuteres det om lokale aktører i realiteten har bedre forutsetninger enn aktører på sentralt nivå til å utarbeide målsettinger tilpasset det lokale nivåets målgrupper, enn det top-down modellene

forutsetter (Matland, 1995). Dette kan sees i sammenheng med at top-down modellene har blitt kritisert for å utelukkende se på implementering som en administrativ prosess, som i for liten grad tar høyde for behovene og/eller forutsetningene blant personene på de andre organisasjonsnivåene (Berman, 1978).

Bottom-up modeller fokuserer (Barrett & Fudge, 1981; Berman, 1978; Hjern & Hull, 1982; Lipsky, 1980) fokuserer ifølge Matland (1995) i større grad på rollen til målgruppene på lokalt nivå for å få en mer realistisk forståelse av implementeringsprosessen, og argumenterer for at målsettinger i realiteten lages på lokalt nivå. På denne måten vil sentrale aktører bare indirekte påvirke implementeringsprosessen på lokalt nivå i en bottom-up tilnærming, noe som kan føre til stor variasjon av virkeliggjøring av mål, avhengig av forutsetninger blant målgruppene (Matland, 1995). En vurdering av hva som er suksessfull implementering vil derfor være av en mye bredere evaluering som tar for seg hele prosessen og eventuelle andre positive konsekvenser med målsettingen. Dette står i motsetning til top-down tilnærminger, der vurderingen i stor grad beror på resultatet av målsettingen (Matland, 1995). Bottom-up modeller har gjennomgående blitt kritisert på to områder. Det første området handler om at slike analyser beror i for stor grad på lokale aktørers persepsjon, noe som gjør at medvirkende ubevisste årsaker ikke blir kartlagt (Matland, 1995). Den andre delen av kritikken omhandler at bottom-up modeller legger opp til stor grad av desentralisering, ved at det lokale nivået skal ha mulighet til å justere målsettinger, som opprinnelig kommer fra demokratiske valgte sentrale aktører, noe som gjør at beslutningsmyndigheten forflytter seg til det lokale nivået. En slik fleksibilitet i mål og politikk, vil være uproblematisk når sentralt- og lokalt nivå sine mål er de samme, men vil by på problemer når lokale aktører handler ut fra egeninteresse (Matland, 1995; Selznick, 1949). Ifølge Berman (1978) kan implementeringsprosessen deles opp i to nivåer; makro- og mikronivå. På makronivået utarbeider sentrale aktører målsettinger, mens på mikronivået justerer lokale aktører disse målene i sammenheng med mikronivåets behov og etterspørsel (Berman, 1978). Mislykket implementering skjer når sentrale mål ikke samsvarer med kontekstuelle faktorer, som verdier, holdninger og behov som finnes blant målgruppene på mikronivået (Berman, 1978). Fra psykologien vet man at mikronivået kan bestå av flere mikrosystemer, som skaper ulike forutsetninger for utvikling innad i hvert mikrosystem (Bronfenbrenner, 1978). Det kan dermed tenkes at psykologiske teorier kan være behjelpelig til å skape større innsikt i

hvorfor sentrale mål ikke samsvarer med kontekstuelle faktorer på lokalt nivå, grunnet et større fokus på hvert individs rolle i implementeringsprosessen. Psykologiske motivasjonsteorier viser at mennesker har et grunnleggende behov for autonomi, kompetanse og tilhørighet. (Ryan & Deci, 2017). Av disse spiller spesielt autonomi en sentral rolle for menneskers psykiske helse, noe som har ført til at autonomi har vært gjenstand for en rekke diskusjoner (Chirkov et al., 2003; Ryan & Deci, 2017).

Høy grad av autonomi kan forklares som når et menneskes atferd kan anses som villig eller i tråd med menneskes verdier og behov (Chirkov et al., 2003). En høy grad av autonomi blant aktører på lokalt nivå (klubber og trenere), forutsetter derfor at sentrale organisasjonsnivåers (NIF, NFF og NSF) verdier og forståelse om kompetanse er internalisert blant klubber og trenere, slik at de i realiteten kan gjøre det de har lyst til (Ryan & Deci, 2017), samtidig som det er i tråd med det sentrale nivåets verdier og målsetting (Selznick, 1949). Derfor kan også høy grad av autonomi føre til at enkeltpersoner velger å fremme egne interesser, i stedet for å jobbe for organisasjonens målsettinger og verdier, som en følge av at de ikke deler samme verdier og syn på målsettingen som de sentrale aktørene (Mason, Thibault & Misener, 2006; Matland, 1995; Selznick, 1949). Det kan derfor argumenteres for at mislykket implementering, i form av et dårlig samsvar mellom sentralt og lokalt nivå (Berman, 1978), kan delvis skyldes at verdier og forståelse om målsettinger ikke er internalisert blant klubber og trenere (Matland, 1995).

Diskusjonen som har vært mellom top-down- og bottom-up tilnærmingene har ført til viktige bidrag for dagens forståelse av implementeringsprosessen (Sabatier, 2005). Selv om anvendelsen av disse tilnærmingene har fortsatt, har den teoretiske utviklingen vært begrenset fra slutten av 1980-tallet (Sabatier, 2005). Ifølge Matland (1995) har det vært forsøk på å kombinere begge tilnærmingene i samme modell, og vært forsøkt å lage modeller som kartlegger når top-down eller bottom-up er hensiktsmessig å bruke for å analysere implementeringsprosesser av ulik politikk eller målsettinger (De Leon & De Leon, 2002; Elmore, 1979; Exworthy & Powell, 2004; Goggin, 1990; Matland, 1995). Disse *Tredje Generasjons* implementeringsmodellene har forsøkt å kombinere elementer fra top-down og bottom-up gjennom å sette søkelyset på forholdet mellom vedtatte målsettinger og implementeringsaktørenes handlinger (O’Gorman, 2011). Enkelte av disse modellene baserer seg, ifølge O’Gorman (2011) og Matland (1995) på

principal-agent teori og rasjonell beslutningstaking, som bygger på at aktører (agenter) rasjonelt sett er motivert ut fra egeninteresse, som fører til at de tolker målsettinger slik at det passer med deres egne agendaer, interesser og tilgang på ressurser (Matland, 1995; O’Gorman, 2011). Dette tilsier at organisasjonen (principal) i relasjon med lokale aktører, er avhengig av at det foreligger enighet og liten grad av konflikt tilknyttet målsettingene, slik at aktørene kan maksimere sin egen, men også organisasjonens nytte. Grunnet denne utfordringen foreslår enkelte modeller å bruke eksterne systemer som skal kvalitetssikre implementeringen i hvert organisasjonsledd, som for eksempel tydeligere kommunikasjonslinjer og bruk av insentiver, noe Goggin (1990) sin modell er et eksempel på (Matland, 1995). Dette har imidlertid møtt kritikk, da det ikke gir et uttømmende svar på hvordan man kan kvalitetssikre at mennesker oppfatter, tolker og implementerer innholdet i målsettingen på den tiltenkte måten (O’Gorman, 2011), som for eksempel når det foreligger konflikt knyttet til målsettingen som skal implementeres (Matland, 1995).

3.2 *Tvetydighet og konflikt*

Tidligere forskning viser at top-down tilnærminger er mye brukt for å analysere tydelig og presise målsettinger, mens bottom-up oftest brukes der det er knyttet større usikkerhet til innholdet i politikken (Matland, 1995). Basert på dette tar Matland (1995) sin modell utgangspunkt i grad av tvetydighet og konflikt tilknyttet målsettingen, som fører til fire ulike tilnærminger som kan brukes til å analysere implementeringsprosesser av ulik politikk og målsettinger: (a) administrativ-, (b) eksperimentell-, (c) politisk- og (d) symbolsk implementering.

For at det skal være en konflikt tilknyttet mål med politikken, må det foreligge en gjensidig avhengighet mellom aktører som ikke deler samme oppfatning av mål med politikken eller har de samme verdiene (Matland, 1995). Der andre modeller bygger på rasjonell beslutningstaking, og i stor grad forutsetter at det foreligger enighet med mål med politikken, inkluderer Matland (1995) politisk beslutningstaking og konflikt i sin modell. Dette retter fokuset på forhandlinger mellom uenige aktører, for å finne en felles løsning, til tross for at det er mindre sannsynlig at forekommer enighet om målsettingene (Matland, 1995).

Matland (1995) oppsummerer tvetydighet på to måter: tvetydighet tilknyttet mål og tvetydighet om middelet for å nå målet. Sett fra en top-down tilnærming, er tydelige mål direkte forbundet med vellykket implementering (Matland, 1995). Samtidig fører tydelige mål sannsynligvis til større grad av konflikt. Dette gjør at konflikten vanligvis blir mindre ved større grad av tvetydighet (Matland, 1995). Tvetydighet som angår middelet kan forekomme i miljøer med komplekse omgivelser der det er vanskelig for aktører å vite nøyaktig hva som skal implementeres eller hvordan det skal implementeres. Forståelsen de ulike organisasjonene eller aktørene har for sin egen rolle i implementeringsprosessen, vil også kunne være en form for tvetydighet (Matland, 1995). Grad av tvetydighet ved et mål vil kunne påvirke implementeringsprosessen på en rekke måter, slik som muligheten for sentrale aktører til å påvirke det lokale nivåets tolkning av målsettingen, hvor stor betydning kontekstuelle faktorer på lokalt nivå skal ha og variasjon i resultatet av implementeringen på tvers av ulike målgrupper (Matland, 1995).

		CONFLICT	
		Low	High
AMBIGUITY	Low	<i>Administrative Implementation</i> Resources Example: Smallpox eradication	<i>Political Implementation</i> Power Example: Busing
	High	<i>Experimental Implementation</i> Contextual Conditions Example: Headstart	<i>Symbolic Implementation</i> Coalition Strength Example: Community action agencies

Figur 1: Illustrasjon av konflikt/tvetydigheten-modellen (Matland, 1995, s. 160).

Basert på grad av konflikt og grad av tvetydighet, presenterer Figur 1 fire ulike tilnærminger for å analysere ulike implementeringsprosesser: Administrativ-,

eksperimentell-, politisk- og symbolsk implementering. I hver tilnærming er det presentert den viktigste faktoren for implementeringsprosessens gjennomføring og resultat.

Administrativ implementering foreligger ved lav grad av både konflikt og tvetydighet. Dette gjør at alle aktører i stor grad har mulighet til å ta rasjonelle valg, som er i tråd med organisasjonens mål med politikken og verdier, noe som gjør at denne tilnærmingen har kjennetegn fra rasjonell beslutningstaking og top-down (Matland, 1995). Grunnet dette beror gjennomføringen og resultat av implementeringen i stor grad av tilgang på ressurser på sentralt og lokalt nivå.

Eksperimentell implementering foreligger ved høy grad av tvetydighet og lav grad av konflikt. Dette skaper en større fleksibilitet på lokalt nivå i implementeringen, noe som gjør at kontekstuelle faktorer i omgivelsene på lokalt nivå i stor grad bestemmer for gjennomføringen og resultatet av implementeringen. Samtidig vil dette kunne føre til store variasjoner av hvordan og hva som blir implementert. Lav grad av konflikt kan i stor grad legge til rette for samarbeid mellom ulike aktører, forutsatt at de enkelte aktørene oppfatter målene med politikken på en lik måte.

Politisk implementering foreligger ved høy grad av konflikt og lav grad av tvetydighet. Dette vil si at tydelige og presise mål med politikken fra sentrale aktører, ikke er compatible med mål eller gjennomføringen av politikken på lokalt nivå (Matland, 1995). Grunnet dette vil implementeringens gjennomføring og resultat i stor grad være bestemmende av bruk av makt, for å tvinge frem ønsket handling blant implementeringsaktørene på lokalt nivå (Matland, 1995). I tillegg kan tilgang på ressurser være en bestemmende faktor, grunnet at det åpner opp for forhandlinger mellom koalisjoner, uten bruk av makt. Bottom-up tilnærmingen, som argumenterer for at politikk blir til på lokalt nivå, tar ikke høyde for at sentrale aktørers mulighet til å bruke makt (Matland, 1995). Dette gjør at politisk implementering innehar flere kjennetegn fra top-down tilnærmingen.

Symbolsk implementering har, i likhet med politisk implementering høy grad av konflikt. Det som imidlertid skiller disse to tilnærmingene fra hverandre er at symbolsk implementering innehar høy grad av tvetydighet. Selv om en rekke forskere

argumenterer for at høy tvetydighet og stor fleksibilitet fører til mindre konflikt, viser tidligere forskning at det kan forekomme høy grad av begge deler (Matland, 1995). I motsetning til politisk implementering der sentrale aktørers makt vil være bestemmende for implementeringen, vil den høye graden av tvetydighet i symbolsk implementering flytte maktbalansen i retning mot de lokale aktørene. Dette gjør at kapasitet og styrke blant koalisjonene på lokalt nivå, i stor grad vil være bestemmende for gjennomføringen og resultatet av implementeringen. I denne sammenheng vil profesjonsmiljøer blant lokale aktører inneha en sentral rolle, grunnet disse aktørene ofte har innarbeidet sterke normer og et bevisst forhold til sin egen kompetanse (Matland, 1995). I møte med tvetydige mål, vil disse aktørene oppfatte og tolke tvetydigheten på bakgrunn av deres profesjon, noe som gjør de skaper målsettingene og politikken på egen hånd.

I og med at Matlands modell beror på grad av tvetydighet og konflikt tilknyttet målsetting med politikken, vil jeg gjøre rede for hva som er målsettingen til NIF tilknyttet trenerkompetanse, basert på tidligere forskning og NIFs verdier. Matlands (1995) modell vil bli knyttet opp til dette, og vil anvende kriteriene for å analysere implementeringen av kompetanse.

3.3 *Suksessfull implementering i konteksten til trenere i barne- og ungdomsidretten*

Uavhengig av top-down og bottom-up, har karakteren, holdningene (Van Meter & Van Horn, 1975) og lojaliteten (Mazmanian & Sabatier, 1979) til de som skal gjennomføre tiltaket, samsvar mellom tiltakets hensikt og lokale aktørers verdier (Berman, 1978), tiltakets tilpasning til utfordringer og kontekstuelle faktorer på lokalt nivå (Maynard-moody, Musheno & Palumbo, 1990), lokalt engasjement og kompetanse (Elmore, 1979) og lokale aktørers ferdigheter (Hjern, 1982) blitt understreket som viktige faktorer for at implementeringen skal bli suksessfull. Den heterogen massen av trenere opererer i dynamiske omgivelser, med en heterogen utøvermasse med ulike sosiokulturelle faktorer, noe som gjør trenernes rolle kompleks (Voigt & Hohmann, 2016). Denne kompleksiteten fører til at trenere oppfatter sentrale nivåers målsettinger på bakgrunn av deres egne erfaringer og kontekstuelle forutsetninger (Voigt & Hohmann, 2016), noe som forutsetter at trenere har kompetanse til å løse denne kompleksiteten. Dette kapittelet vil derfor utarbeide kriterier som vil brukes til å undersøke implementeringen av kompetanse blant trenere, basert på treneres og NIFs organisasjonsnivåer

kompetanseforståelse. Dette inkluderer hvilken kompetanse, ifølge NIF og tidligere forskning, trenere bør inneha. Dette må imidlertid sees i sammenheng med treneres autonomi og verdier, som kan ha en direkte innvirkning på implementeringsprosessen (Matland, 1995). Varierende grad av internaliserte verdier tilknyttet NIFs målsettinger blant klubber og trenere, vil ifølge Matland (1995) kunne føre til at implementeringsprosessens suksess varierer i sammenheng med de lokale aktørenes verdier. For å forebygge denne variasjonen kan det sentrale nivået utforme mer presise målsettinger for hver enkelt av målsettingens målgruppe, i tillegg til å stille høye krav til at lokale nivåer arbeider i tråd med målsettingen, gjennom å bruke makt, noe som kjennetegnes av politisk implementering (Matland, 1995). Dette vil imidlertid kunne føre til en svakere autonomi på lokalt nivå, forutsatt at det lokale nivået arbeider med målsettinger som ikke er i deres interesse, noe som kan være negativt for lokale aktørers velvære (Ryan & Deci, 2017; Matland, 1995). På den annen side kan en høy grad av autonomi føre til at lokale aktører i større grad vil kunne påvirke beslutninger, siden de kan handle ut fra egeninteresse (Chirkov et al., 2013), noe som kjennetegnes av symbolsk implementering (Matland, 1995). Et nærliggende spørsmål er derfor hva som er et hensiktsmessig forhold mellom treneres kompetanse, autonomi og verdier for at implementeringen av kompetanse skal anses som suksessfull. For å ta stilling til dette, må det først gjøres rede for NIF og tidligere forsknings syn på hvilken kompetanse trenere skal inneha.

Barneidrettsbestemmelsene (NIF, 2019) og *Retningslinjer for ungdomsidrett* (NIF, 2011) skisserer i stor grad de samme kompetansekravene blant trenere i barne- og ungdomsidretten. Disse bidragene kan oppsummeres på to områder, som vil kunne fungere som suksesskriterier for implementeringen av kompetanse: (a) relasjonell kompetanse og (b) idrettsfaglig kompetanse, som skal være tilpasset barn og unges biopsykososiale utvikling (Echterhoff et al., 2009; Smoll & Smith, 2002). Relasjonell kompetanse handler om at trenere og utøvere knytter seg til hverandre og føler tilhørighet til gruppen de er en del av, noe som kan føre til trygghet, selvtillit og følelsesmessig velvære blant de involverte (Echterhoff et al., 2009). Gruppen inkluderer også andre interessenter, som for eksempel foresatte. Idrettsfaglig kompetanse handler om nivået på trenerens kunnskap knyttet til den aktuelle idretten (f.eks. fotball og svømming), for å kunne legge til rette for best mulig ferdighetsutvikling. Samtidig vil aldersgruppene (6-12 år og 13-19 år) ha forskjellige behov, grunnet ulik biopsykososial

utvikling, noe som i realiteten tilsier at trenere skal tilpasse treningen til å ivareta disse behovene. Biologisk vekst viser til økning av kroppsstørrelse, biologisk modning viser til utvikling av vev, organer og systemer i kroppen, mens biologisk utvikling handler om bevegelseslære eller atferd forventet av samfunnet (Smoll & Smith, 2002).

Psykologisk utvikling handler om barn og unges atferd og mentale prosesser, mens den sosiale utviklingen handler om den sosiale konteksten barn og unge utvikler seg i (Smoll & Smith, 2002). Dette skillet kommer blant annet til syne gjennom

Bestemmelser for barneidrett, som blant annet regulerer hvilke konkurranser barn kan delta i, at resultatlister kun skal benyttes fra året barna fyller 11 år, og at alle barn skal få premie dersom premiering forekommer (NIF, 2019). Det er ikke vedtatt en slik regulering av ungdomsidretten (NIF, 2011). Retningslinjer for ungdomsidrett uttrykker derimot at ungdom kan bli så gode de selv vil (NIF, 2011), i motsetning til i Idrettens barnerettigheter, der dette ikke er eksplisitt formulert (NIF, 2019).

Dette forsterkes gjennom den Internasjonale Olympiske Komité sine uttalelser om fem sentrale kvaliteter trenere i barne- og ungdomsidrett skal inneha: (a) Trenere skal legge til rette for tverrfaglig veiledning, knyttet til utøvernes utvikling, helse og mentale og sosiale utfordringer, (b) legge til rette for mestring, (c) basere sin praksis på retningslinjer basert på forskning, samtidig som det skal være rom for innovasjon, (d) praksisen skal være kontekstspesifikk og tilpasset utøvernes forutsetninger og (e) utdanningsprogrammer skal bidra til å skape gode trener-utøver relasjoner (Bergeron et al., 2015).

For idrettens og treneres del vil vektleggingen av relasjonell- og idrettsfaglig kompetanse, grad av autonomi blant klubb og trenere og i hvor stor grad NIFs verdier er internaliserte være kriterier som kan være bestemmende for grad av suksessfull implementering. For å svare på spørsmålet om hva som er et hensiktsmessig forhold mellom treneres kompetanse, behov for autonomi, tankesett og verdier, som ble reist i innledningen av dette kapittelet, vil jeg se på sammenhengen mellom disse.

Psykologiske motivasjonsteorier (se også kapittel 3.2) viser at mennesker har et grunnleggende behov for autonomi (Ryan & Deci, 2017). Vi vet imidlertid fra tidligere forskning at høy grad av autonomi kan føre til at enkeltpersoner velger å fremme egne interesser, i stedet for å jobbe for organisasjonens målsettinger og verdier (Mason,

Thibault & Misener, 2006; Selznick, 1949). Dette blir av Matland (1995) forklart som en høy grad av konflikt. På den annen side kan stor grad av autonomi være passende i miljøer med høy kompetanse, forutsatt at personene har kompetansen til å mestre sine arbeidsoppgaver (Amundsen & Martinsen, 2015) og opererer i tråd med organisasjonens verdier og målsettinger (Washington, Boal & Davis, 2008; Matland, 1995).

Basert på NIFs verdigrunnlag, kan det virke som det ikke foreligger enighet på dette området. Verdien lojalitet «er når det blir lagt opp til samarbeid og informasjon slik at alle organisasjonsledd blir del av helheten og følger det som er vedtatt». «*Alle organisasjonsledd*» inkluderer klubb og trenere i barne- og ungdomsidretten, noe som tilsier en viss grad av sentral styring. Sett i sammenheng med at det kan variere i hvilken grad NIFs verdier er internalisert blant den heterogene massen av trenere, tilsier dette mindre grad av autonomi for trenere og klubber (se også kapittel 2).

På den annen side er verdien demokrati forklart med at «medlemmenes engasjement og mulighet til å påvirke utvikling og styring av idrettslaget som en selvstendig, frittstående og åpen organisasjon må styrkes» (NIF, 2019). Dette tilsier en sterkere autonomi for klubben som helhet og dens medlemmer som er frivillige, men en innskrenkning av autonomien til trenere som er arbeidstakere i klubben. Dette tyder på at frivillige trenere i utgangspunktet har bedre mulighet til å påvirke beslutninger, noe som tilsier en sterkere autonomi, sammenlignet med betalte trenere i samme klubb.

I tillegg har NIF uttalt at «før det fattes viktige beslutninger i NIF sin organisasjon, vurderes hvilke eventuelle konsekvenser beslutningen kan få for frivilligheten» (NIF, 2019), noe som også vil gjelde frivillige trenere. Som et utgangspunkt impliserer NIFs beslutning om en sterk autonomi blant frivillige trenere, en sterk tiltro til deres kompetanse. Dette, sett i sammenheng med NIF og tidligere forsknings krav til kompetanse blant trenere, er det interessant hvilke implikasjoner dette har for implementeringsprosessen blant de frivillige trenerne.

Det teoretiske rammeverket vil bli anvendt gjennom å undersøke hvilken forståelse trenere og øvrige organisasjonsnivåer har av relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, samt kompetanse om barn og ungdoms biopsykososiale utvikling. Denne

kompetanseforståelsens grad av tvetydighet og konflikt, vil legge grunnlaget for å anvende Matlands (1995) modell. Basert på dette vil det undersøkes hva som kjennetegner implementeringen av kompetanse, basert på Matlands (1995) fire tilnærminger: Administrativ-, eksperimentell-, politisk- og symbolsk implementering. I tillegg vil det undersøkes hvordan treneres og organisasjonsnivåers autonomi, påvirker implementeringen av kompetanse blant trenere.

4. Metode

Følgende kapittel vil presentere metodologisk og epistemologisk forankring, studiedesign, valg og begrunnelse av metode, datainnsamling og beskrivelse av analysen. Avslutningsvis blir det gjort rede for etiske overveielser.

4.1 Vitenskapelig forankring

Metoder for å produsere kunnskap vil ha ulike vitenskapsteoretiske tilknytninger. Dette fører til at forskere posisjonerer seg innenfor et paradigme. Paradigme defineres av Lewis (2015) som en samling av grunnleggende språk og holdninger som legger rammebetingelsene for handling. Disse rammebetingelsene fastlegger hvilken type kunnskap man kan finne innenfor et avgrenset område (Crotty, 2015; Fjelland, 1995), og sikrer en legitim og adekvat kunnskapsproduksjon (Crotty, 1998). I oppgaven er det tatt utgangspunkt i det fortolkende paradigmet, som vektlegger informantenes meninger og opplevelser (Lewis, 2015). Dette inkluderer epistemologiske og metodologiske forankringer, som blir presentert i det følgende.

Epistemologi er hvordan kunnskap blir til (Guba & Lincoln, 2005), og hvordan man kan forstå og beskrive det man vet om virkeligheten, mens metodologi er av Crotty (1998) forklart som strategien, prosessen eller designet som ligger bak valg og bruk av metode. Oppgavens epistemologiske forankring er konstruktivismen, som hevder at mennesker konstruerer mening i relasjon med omgivelsene de fortolker (Crotty, 1998). Denne oppgaven undersøker hvilken kompetanse aktører på ulike organisasjonsnivå i norsk barne- og ungdomsidrett mener en trener skal inneha, i tillegg til implementeringsprosessen av denne kompetansen. Informantene vil dermed konstruere en virkelighet som de gir mening, noe som er kjennetegnet av konstruktivismen. I tillegg vil en konstruktivistisk tilnærming beskrive virkeligheten som en kontinuerlig dannelsesprosess (Holter & Kalleberg, 1996), der sannhet verken kan sees objektivt eller subjektivt, men må kombineres (Crotty, 1998). Dette vil blant annet si at det er informantenes egne erfaringer, oppfatninger og meninger som blir undersøkt, noe som ikke nødvendigvis er representativt for deres organisasjonsnivå i sin helhet.

Dette epistemologiske utgangspunktet samsvarer med hermeneutikken, som er oppgavens metodologiske forankring. Hermeneutikken bygger på at det ikke finnes

noen endelig sannhet, og forsøker å skape en gyldig forståelse av meningen med menneskers handlinger gjennom fortolkning (Thagaard, 2018). Dette stiller krav til at forskeren har en åpen tilnærming i forhold til forskerens etablerte kunnskap (Crotty, 1998). Informantenes bidrag i denne oppgaven vil være tanker og erfaringer, som gir grunnlag for fortolkning. Dette tilsier samtidig at kunnskapen ikke vil være objektiv eller sann. Likevel, vil aktørenes konstruksjon av mening tilknyttet kompetanse og implementering av kompetanse, og vår videre fortolkning av dette være av interesse, og med bruk av passende metoder, datainnsamling og analyse av datamaterialet i samhandling med teori, kan det argumenteres for at oppgaven gir relevante og nyttige analyser og beskrivelser om temaet. Dette blir presentert videre i kapitlet.

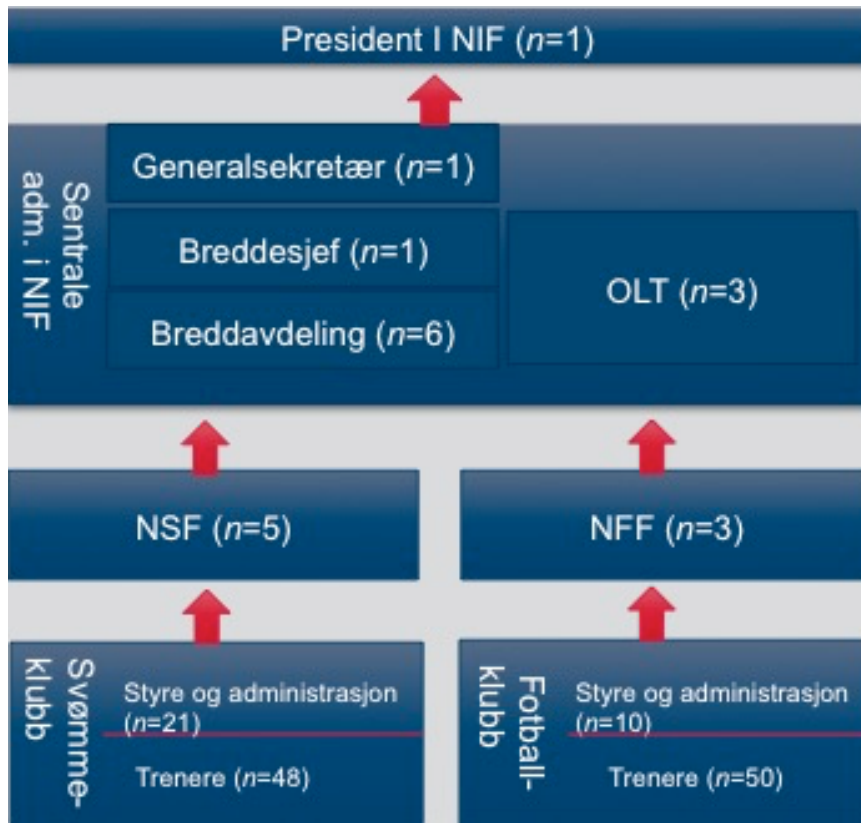
4.2 *Forskningsdesign*

Forskningsdesign er av Yin (2014) forklart som den logiske planen for å kunne svare på en studies forskningsspørsmål og problemstilling. I så måte velger forskeren metode med grunnlag i problemstillingen og hva man ønsker å finne ut (Tjora, 2017). For å undersøke hvilken kompetanseforståelse som foreligger i barne- og ungdomsidretten, samt undersøke hvordan denne blir implementert, vil oppgaven undersøke hvilken virkelighet trenere og representanter fra ledelse i NIFs organisasjonsnivåer konstruerer som meningsfull, i relasjon med fortolkning av sine egne omgivelser (Crotty, 1998). Derfor baserte jeg meg på fyldige data om erfaringer, opplevelser, oppfatninger, handlinger eller følelser, fra trenere og representanter fra ledelse i NIFs organisasjonsnivåer (Laake, Olsen & Benestad, 2008; Thagaard, 2018). Derfor ble kvalitativ metode ansett som egnet til dette formålet.

4.2.1 *Case studie*

Case studie er av Creswell (1998, s. 61) definert som "an exploration of a bounded system or a case (or multiple cases) over time through detailed, in-depth data collection involving multiple sources of information rich in context". I denne oppgaven, er casen implementeringsprosessen av kompetanse i barne- og ungdomsidretten. Jeg har imidlertid tilnærmet meg denne casen fra et differensieringsperspektiv, som åpner opp for at det ikke nødvendigvis foreligger en bred konsensus blant involverte aktørers forståelse av kompetanse og hvordan denne kompetansen skal bli implementert i barne- og ungdomsidretten (Maitland, Hills & Rhind, 2015). Tvert i mot, foreligger som oftest konsensusen innad i enkelte deler av organisasjonen, slik som for eksempel enkelte

idrettsklubber eller organisasjonsnivåer (Maitland et al., 2015). Det kan derfor argumenteres for, avhengig av resultatene i oppgaven, at oppgaven i realiteten består av flere caser, og ikke bare én case. Dette bør også sees i sammenheng med den anvendte modellen til Matlands (1995) om tvetydighet og konflikt, som kan anvendes til å undersøke om det foreligger uenigheter knyttet til målsettinger i samme organisasjon.



Figur 2: Illustrasjon av det valgte studiedesignet.

Det er etterspurt en analyse av implementeringsprosessen av sentrale målsettinger i barne- og ungdomsidretten, som tar utgangspunkt i lokale aktørers (trenere og klubber) rolle, for så å undersøke overordnede organisasjonsnivåer (Skille, 2011). Sentral målsetting vil i denne oppgaven omhandle kravene til relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, samt kompetanse om barn og ungdoms biopsykososiale utvikling. På bakgrunn av dette, ble det utformet et studiedesign som forklares med : (a) datainnsamlingen startet på klubbnivå i barne- og ungdomsidretten og fortsatte oppover i organisasjonen (b) dataene fra underordnet organisasjonsnivå danner grunnlaget for intervjuguiden til overordnet organisasjonsnivå, og (c) organisasjonsnivåene med størst ansvar for det idrettsfaglige innholdet i barne- og ungdomsidretten skal være inkludert (Figur 2).

4.3 Datainnsamling

Denne oppgaven er en del av prosjektet Trener i barne- og ungdomsidretten ved Norges Idrettshøgskole. Jeg har derfor samarbeidet med en forskningsgruppe bestående av tre andre masterstudenter, i tillegg til veiledere under planleggingen og gjennomføringen av datainnsamlingen. Følgende delkapittel inkluderer datainnsamlingens planlegging og gjennomføring av gruppeintervju og individuelle intervju. Grunnlaget for alle intervjuene, er intervjuguiden, som vil redegjøres for senere i kapittelet.

4.3.1 Utvalg

Utvalget er på totalt 149 informanter. Det er gjennomført 37 gruppeintervju ($n=146$), som har variert fra to til sju informanter i hvert intervju og tre individuelle intervju ($n=3$) (Tabell 1). For å få tilgang på disse informantene ble det først sendt ut et informasjonsskriv om prosjektet, før det ble tatt kontakt via mail til kontaktpersoner i de ulike klubbene. I tilfeller der man ikke fikk svar fra klubbene, ble det tatt kontakt over telefon. Deretter ble koordinering av intervju gjort i samarbeid med kontaktperson i klubbene. Første intervjurunde besto av trenere i de ulike klubbene, i henholdsvis fotball ($n=50$) og svømming ($n=48$). Andre intervjurunde besto av representanter fra administrasjonen og styret i svømmeklubbene ($n=21$) og fotballklubbene ($n=10$) som de intervjuede trenerne var tilknyttet. I tillegg ble det intervjuet informanter gjennom NSF's kompetansehelg, der trenere og representanter fra administrasjon og styre i svømmeklubber i Norge ble intervjuet. Samtidig som intervjurunde en og to pågikk, ble det planlagt gruppeintervju med ledelse i NFF ($n=3$), NSF ($n=5$), OLT ($n=3$) og Breddeavdelingen i NIF ($n=6$). Dette skjedde via mail og gjennom personer som har nettverk i NIF. I tillegg ble det avtalt individuelle gruppeintervju med generalsekretær breddeidrettssjef i NIF, som ble gjennomført kort tid etter alle gruppeintervjuene var gjennomført. Til slutt i datainnsamlingen, ble intervjuet med idrettspresident for NIF avtalt og gjennomført. I det følgende vil det først gjøres rede intervju som metode, før det videre fokuseres på gruppeintervju og individuelle intervju, samt valg av disse. Deretter blir det gjort rede for planlegging og utarbeiding av intervjuguide, før avslutningsvis valg av utvalg blir begrunnet.

Tabell 1: Oppgavens utvalg – antall informanter på ulike organisasjonsnivå

Organisasjonsnivå i NIF	Antall (N=149)
Fotballtrenere	50
Svømmetrenere	48
Styre og administrasjon i fotballklubb	10
Styret og administrasjon i svømmeklubb	21
NFF	3
NSF	5
Ledelse i OLT	3
Breddeavdelingen i NIFs sentrale administrasjon	6
Breddeidrettssjef i NIFs sentrale administrasjon	1
Generalsekretær NIF	1
Idrettspresident i NIF	1

I og med at NIF har monopol på den organiserte barne- og ungdomsidretten, startet denne prosessen med å kartlegge hvilke organisasjonsledd innenfor NIF som er involvert i norsk barne- og ungdomsidrett, i tillegg til hvilken funksjon disse organisasjonsleddene er tiltenkt å ha, for å legge til rette for trening av barn og ungdom, noe som ble redegjort for i kapittel 2.1. Basert på dette ble det utarbeidet utvalgs-kriterier, som la grunnlaget for avgrensningen av utvalget. Kriteriene bidro til å kvalitetssikre at dataene som ble samlet inn, var av relevans for studien, noe som kjennetegner et strategisk utvalg (Coyne, 1997; Thagaard, 2018). Denne fremgangsmåten anbefales ved gjennomføring av gruppeintervju (Holter & Kalleberg, 1996). Gruppeintervjuene skulle også bestå av informanter med samme bakgrunn, men ikke nødvendigvis samme holdninger og meninger (Holter & Kalleberg, 1996). Dette grunnet homogene grupper gir større dybde i dataene og fører til en mer fruktbar diskusjon, enn ved bruk av heterogene grupper (Knodel, 1993). Grunnet tids- og effektivitetshensyn, som for eksempel informanters tilgjengelighet og reisebelastning, ble treneres felles bakgrunn avgrenset til å gjelde trenere i samme klubb. Dette førte til at gruppeintervjuet besto av det Holter og Kalleberg (1996) kaller naturlige grupper, som i større grad representerer den reelle konteksten til informantene, enn en gruppe

basert på sannsynlighetsutvelgelse ville gjort. En slik fremgangsmåte fører til at trenere som ikke finnes i den aktuelle klubben, heller ikke vil være aktuelle for gruppeintervju, siden dem ikke gjenspeiler klubbens trenersammensetning. På den annen side begrenser enkelte kriterier potensielle informanters tilgjengelighet. Et eksempel på dette er trenere på frivillig engasjement, som gjerne er opptatt med andre gjøremål på dagtid, i motsetning til betalte trenere som i større grad var tilgjengelig ved flere anledninger.

Kriteriene for utvalget av trenere i fotball eller svømming, var at de skulle representere deres klubbs sammensetning av trenere, basert på kjønn, alder, betalt arbeid, frivillig engasjement, antall trenere for henholdsvis gutter og jenter i barne- og ungdomsavdelingen og hvor mange som trente egne barn (Tabell 3). Aktuelle klubber ble anbefalt etter diskusjon med ledelse i NSF og NFF. Alle fotballklubbene som ble valgt, befinner seg i ulike bydeler i en storby, mens to av svømmeklubbene som ble valgt befinner seg i en storby, og to i bydeler utenfor en storby. Representanter fra styret og administrasjonen ble valgt av kontaktperson i klubbene, og var engasjert i samme klubb som de intervjuede trenerne.

I forbindelse med NSF's kompetansehelg ble det intervjuet trenere og representanter fra styre og administrasjon i svømmeklubber fra hele Norge. I tillegg var bare enkelte av representantene fra styre og administrasjon tilknyttet samme klubb som de intervjuede trenerne under NSF's kompetansehelg. På den annen side førte gruppeintervjuene i forbindelse med kompetansehelga til en rikere kontekst enn ved de andre intervjuene, da masterstudenter og veiledere var til stede en hel dag. For min del, som har større kjennskap til fotball enn svømming, skapte dette en større forståelse av konteksten i svømming, noe som var nyttig.

Planen var å intervju informanter fra fire fotballklubber og fire svømmeklubber, i tillegg til informanter som deltok på NSF's kompetansehelg. I tillegg ble også trenere fra fotballklubb 5, men ikke dens styre og administrasjon intervjuet. Gruppeintervjuet med representanter fra styre og administrasjon i fotballklubb 4 og svømmeklubb 4 ble avlyst, grunnet at det ikke var mulig for disse informantene å finne et tidspunkt som passet (Tabell 2). I tillegg ble åtte informanter fra svømmeklubbers styre og administrasjon intervjuet i forbindelse med NSF's kompetansehelg. Dette førte til at det ble dobbelt så mange informanter fra styre og administrasjon i svømming ($n=21$), enn i fotball ($n=10$).

Tabell 2: Utvalg av trenere og styre og administrasjon i fotball- og svømmeklubbene.

	Antall trenere (n=98)	Antall informanter fra Styre og administrasjon (n=31)
Fotballklubb 1	18	5
Fotballklubb 2	20	2
Fotballklubb 3	4	3
Fotballklubb 4	5	
Fotballklubb 5	3	
Svømmeklubb 1	5	4
Svømmeklubb 2	6	5
Svømmeklubb 3	4	4
Svømmeklubb 4	5	
NSFs Kompetansehelg	26	8
Svømmetrenerne uten klubb	2	

Det ble spurt om informantenes personalia i starten av hvert intervju. Disse dataene har også blitt brukt i analysen (Tabell 3). Siden det er gjort forskning på frivillige trenere som ikke føler seg ansvarlige for å implementere målsettinger fra sentralt nivå (Wicker, 2017) og yrkesbaserte trenere, som kan kjennetegnes av blant annet høy kompetanse eller at de er lønnede (Dowling et al., 2014), anså forskergruppen det som en fornuftig utvalgsstrategi å fokusere på lønnede og frivillige trenere. Dette inkluderte lønnede (68%) og frivillige (32%) fotballtrenere, og lønnede (90%) og frivillige (10%) svømmetrenerne sin forståelse av kompetanse og rolle i implementeringsprosessen av NIFs målsetting med trenerkompetanse. Det lave antallet frivillige trenere i svømming (10%), skyldes at de valgte svømmeklubbene hadde få eller ingen frivillige trenere, sammenlignet med de valgte fotballklubbene.

Det ville også vært en mulighet å fokusere på andre grupper av trenere, som for eksempel trenere for barn og ungdom eller kjønn, men det finnes ikke belegg for inkludere disse trenergruppene, og samtidig ekskludere andre trenergrupper, basert på andre faktorer. Det fremkom også av dataene (Tabell 3), at en rekke trenere trente både barn og ungdom på nåværende tidspunkt, i tillegg til at det gjennom intervjuene fremkom at en betydelig del av trenere nylig eller på et tidligere tidspunkt hadde trent ulike grupper av barn og ungdom på regelmessig basis. Dette tilsier metodiske utfordringer med å skille mellom barne- og ungdomstrenere i vårt datamateriale, noe som ville gjort det lite hensiktsmessig å behandle disse som separate grupper, grunnet

det høyst sannsynlig ville ført til feilkilder. Man kunne også vurdert å skille mellom mannlige og kvinnelige trenere i analysen. Dette ble ikke gjort, da det var vanskelig å få tilgang på kvinnelige trenere med mer utdanning enn trener 1, noe som gjorde at den lave andelen kvinner (22%) kunne blitt gjenstand for feilkilder.

Tabell 3: Utvalg av trenere i fotball og svømming.

	Fotballtrenere (n=50)	Svømmetrenere (n=48)	Totalt (n=98)
Kvinner (%)	16	29	22
Menn (%)	84	71	78
Gjennomsnittsalder (år)	31,1	36,4	33,7
Trener barn (%)	48	63	55
Trener ungdom (%)	66	79	72
Lønnet (%)	68	90	79
Frivillig (%)	32	10	21

Idrettsråd og idrettskrets ble på bakgrunn av relevans og tids- og effektivitetshensyn, ikke inkludert i utvalget. Dette begrunnes med at idrettsfaglige ansvaret ligger i særforbundslinjen, selv om idrettsråd og idrettskrets (som er i NIF-linjen) har en tilknytning til barne- og ungdomsidretten (Enjolras et al., 2012).

Etter diskusjon med ledelse i NFF og NSF, ble bestemt å ikke inkludere særkretsene i fotball og svømming i utvalget. Dette var fordi at særkretsene i stor grad har en administrativ funksjon for NFF og NSF.

Utvalget i gruppeintervjuene med NFF, NSF, OLT og Breddeavdelingen i NIF, besto av personer i lederposisjoner med ansvar for barne- og ungdomsidrett. Et slikt utvalg vil først og fremst være representativt for ledelsen, og ikke nødvendigvis organisasjonen de tilhører. Samtidig innehar ledelsen formelt sett en sentral rolle, noe som gjør at deres erfaringer og perspektiver kan skape økt forståelse om temaet. Breddeidrettssjefen ble valgt grunnet rollen som leder i NIFs breddeavdeling, generalsekretæren ble valgt grunnet rollen som leder av den sentrale administrasjonen i NIF, og presidenten grunnet rollen som demokratisk valgt leder av NIF. Ledelsen i OLT ble valgt på bakgrunn av deres rolle som toppidrettssjef, sommeridrettssjef og vinteridrettssjef.

4.3.2 Intervju

I metodelitteraturen omhandler begrepet intervju for det meste intervju med en informant, noe som kan skyldes at individuelle intervjuer er en av de mest brukte kvalitative metodene (Packer, 2011). Samtidig er gruppeintervju, som innebærer bruk av dybdeintervju med flere informanter samtidig (Rabiee, 2004), en del anvendt, men lite skrevet om i metodelitteraturen, noe som gjør at bruk av gruppeintervju på nye områder kan oppfattes som nyskapende (Holter & Kalleberg, 1996). Gruppeintervju karakteriseres som en kollektiv, relasjonell og dynamisk metode, som er brukbar til å produsere datamateriale om mange forskjellige fenomen (Holter og Kalleberg, 1996; Rabiee, 2004). Den bygger på at meningskonstruksjonen er sosial, noe som betyr at sosial mening blir til i samhandling mellom mennesker, mens gruppen av mennesker fungerer som en kontekst for denne meningskonstruksjonen (Holter og Kalleberg, 1996; Rabiee, 2004). I det følgende blir det derfor gjort rede for valg av typer intervju, samt intervjuets styrker og svakheter, noe som inkluderer individuelle intervju og gruppeintervju.

Både gruppeintervjuene og de individuelle intervjuene i denne oppgaven, har vært semi-strukturerte, noe som skapte frihet i svarene for informantene, i tillegg til at man kunne gå i dybden på temaet og i større grad forklare og ikke bare beskrive temaet (Flick, 2002; Gratton & Jones, 2010). Dette skapte rom for oppfølgingsspørsmål eller at informanten kom med bidrag som forskergruppen ikke hadde tenkt på før intervjuet (Gratton & Jones, 2010). Muligheten til oppfølgingsspørsmål stilte imidlertid krav til at intervjuer har kjennskap til konteksten (Flick, 2002), grunnet at handling alltid foregår i en kontekst, og kjennskap til konteksten er viktig for å forstå handlingens betydning (Holter og Kalleberg, 1996). Konteksten for denne oppgaven er treneres rolle i norsk barne- og ungdomsidrett. Samtlige masterstudenter som var intervjuere, hadde erfaring som utøver eller trener i barne- og ungdomsidretten. Dette var en fordel for å forstå og tolke informantens meningskonstruksjon under intervjuet. På den annen side kan denne kjennskapen til konteksten, legge premisser for hvilken kunnskap man søkte etter. Det ble imidlertid gjort noen kvalitetssikringer for å minimere dette som en feilkilde, som blir grundigere redegjort for i delkapittelet om databehandling og analyse. Svakheter ved intervju er at det kan være ressurskrevende, for eksempel gjennom å ta mye tid eller at intervjuer må reise til informantene (Gratton & Jones, 2010). I tillegg, vil det alltid

foreligge usikkerhet om hvor mye kunnskap informanten har eller om informanten holder tilbake informasjon (Schostak, 2006).

I og med at individuelle intervju kan være ressurskrevende, ble det valgt gruppeintervju, grunnet det kan innebære lave kostnader, men høy effektivitet (Holter & Kalleberg, 1996). Dette ble vektlagt ved valg av metoden, på grunn av det relativt høye antallet informanter ($N=149$) og lave kostnader prosjektet har hatt, sett i sammenheng med at en masteroppgave har et begrenset omfang og tidsperspektiv. I tillegg ble det vektlagt at gruppeintervjuet var godt egnet til å få fått i konstruksjoner som omhandlet hvilken kompetanse trenere og de nevnte organisasjonsleddene konstruerer som meningsfull for trenere å inneha, i tillegg til implementeringen av denne kompetansen.

Siden gruppeintervju i mindre grad er egnet til å måle holdninger, baserer oppgaven seg på informantenes erfaringer og perspektiver (Holter & Kalleberg, 1996), og om temaer som skal passe til informantene, men likevel ikke være av en personlig karakter (Morgan & Krueger, 1993; Rabiee, 2004). Det er imidlertid vanskelig å vurdere hvor personlig hver enkelt informant opplever å snakke om trenerkompetanse, men på et generelt grunnlag ble forskergruppen enige om at temaene ikke var av en inngripende karakter.

Med tanke på intervjuerens rolle under gruppeintervjuet, er det viktig å lage en trygg og komfortabel atmosfære for informantene, for å få de til å utfolde seg og bidra i samtalen under gruppeintervjuet (Holter & Kalleberg, 1996). Intervjuene ble gjennomført på klubbhusene til informantenes klubb, under kompetansehelga til NSF eller på arbeidsplassen til informantene. Intervjuene på de ulike klubbhusene eller arbeidsplassene, skaper kjente og forutsigbare omgivelser for informantene, noe som kan være positivt for informantenes utfoldelse. Intervjuene i forbindelse med kompetansehelga ble gjennomført på et hotell, noe som i utgangspunktet ikke skaper like trygge og forutsigbare omgivelser for informantene, selv om dette sannsynligvis vil være individuelt for informantene (Holter & Kalleberg, 1996).

I gruppeintervju er kommunikasjonsprosessene viktige, da det foreligger flere samtidige relasjoner, enn i enkelte andre metoder (Holter & Kalleberg, 1996). Flere samtidige relasjoner kan imidlertid føre til at informantene validerer hverandres svar (Holter &

Kalleberg, 1996) og gjør at informantene må være mer realistiske, siden andre informanter i samme intervju har erfaring fra samme situasjon. Samtidig er det rapportert at informanter i gruppeintervju kan svare ut fra hva som er ønskelig atferd og aksepterte meninger i gruppen (Holter & Kalleberg, 1996). Dette kan føre til at enkelte informanter ikke tør å utfordre den allmenne meningen i gruppen eller andre dominante informanter under gruppeintervjuet, som videre kan føre til feilkilder. For å kontrollere denne potensielle feilkilden, inkluderer intervjuguiden i denne oppgaven spørsmål som kan vise indikasjoner på sosiale ønskelige responser (Miller et al., 2015), noe som blir redegjort for i kapittel 4.3.3.

Forholdet mellom forsker og informant vil i større grad være hierarkisk med individuelle intervju, sammenlignet med gruppeintervju (Holter & Kalleberg, 1996). Følgelig vil maktbalansen i gruppeintervju være avhengig av antall informanter. En styrke denne maktforskyvningen i gruppeintervjuer er at det i større grad vil være informantene som definerer diskusjonen, gjennom å bruke sitt eget språk, symboler og begreper, noe som kan føre til rike data (Holter & Kalleberg, 1996). Som nevnt har antallet informanter i gruppeintervjuene variert fra 2-7, noe som kan tyde på at gruppeintervjuene har innehatt variasjon av hva angår forskermakt og deltakerstyring (Holter & Kalleberg, 1996), noe som kan være en potensiell feilkilde.

Med tanke på plassering rundt bordene under gruppeintervjuet, var rammebetingelsene at informantene skulle sitte rundt samme bord, men valgte plass selv. Intervjuer skulle sitte vendt mot og ha øyekontakt med alle informantene. I og med at denne oppgaven ikke bruker standardiserte bord, kan dette føre til ulike forutsetninger avhengig av bordplassering, noe som kan være en feilkilde.

Som nevnt i det foregående, er en fordel med gruppeintervju dets effektivitet og lave kostnader i forhold til antall informanter. Det ble imidlertid valgt å gjennomføre tre individuelle intervju med henholdsvis generalsekretær, breddeidrettssjef og idrettspresident i NIF. Dette er personer i lederposisjoner, som har få eller ingen formelt likestilte kollegaer på samme organisasjonsnivå. Dette valget skyldes at en eventuell inkludering av disse lederposisjonene i samme gruppeintervju som deres underordnede, kan føre til at personene i lederposisjonene i større grad vil dominere intervjusituasjonen, og føre til at enkelte informanter ikke vil utfolde seg i like stor grad.

Grunnet dette ble det valgt relativt homogene grupper av informanter. Det kan imidlertid argumenteres for at inkludering av disse personene i gruppeintervjuet, kan skape en spennende dynamikk under gruppeintervjuet, og som kan øke forståelsen mellom de ulike rollene i organisasjonsnivåene. Totalt sett ble det likevel vurdert som mest hensiktsmessig å gjennomføre individuelle intervju med disse lederne, og ikke inkludere dem i gruppeintervjuene.

4.3.3 Utarbeiding av intervjuguide

Intervjuguidene (Appendiks A) ble utarbeidet på bakgrunn av at jeg ville finne ut hvilken forståelse av kompetanse trenere og overordnede organisasjonsnivåer har, samt implementeringen av denne forståelsen, i tillegg til implementeringsteori.

Intervjuguidene besto av 7-11 spørsmål. Alle spørsmålene i hver intervjuguide ble diskutert og utarbeidet sammen med forskergruppen. Det ble utarbeidet en ny intervjuguide for hvert organisasjonsnivå som skulle intervjues. Intervjuguiden med trenere baserte seg i sin helhet på problemstillingen og teori, mens resterende intervjuguiden ble supplert med datamateriale fra intervju med underordnet organisasjonsnivå. Dette vil si at utarbeiding av ny intervjuguide pågikk under og etter intervju med underordnet organisasjonsnivå. Det bør imidlertid nevnes at intervjuguiden som ble utarbeidet i forbindelse med NSF's kompetansehelg ble komprimert, grunnet at det ble planlagt mindre tid med informantene, sammenlignet med samtlige andre intervjuer.

Hver informant fikk et ID-nummer som informanten måtte si hver gang den pratet under intervjuet. Dette grunnet at det skulle bli mulig å skille de ulike bidragene fra ulike informanter under transkribering. I tillegg ble det samlet inn personalia av alle informanter. Alle spørsmål, med unntak av sosial ønskverdig respons-spørsmålene, ble formulert åpne, i tillegg til å ha en forankring i teori og problemstillingen. Hensikten med de åpne formuleringene var at informantene i større grad kan svare på bakgrunn av deres egen kontekst, i tillegg til at det var av interesse å gå i dybden på de valgte temaene (Holter & Kalleberg, 1996). Gruppen av masterstudenter og veiledere, besluttet også at åpne spørsmål passet bra med vårt differensieringsperspektiv (Maitland et al., 2015), samt at implementeringsstudier som tar lokalt nivå som utgangspunkt, ofte har en mer induktiv tilnærming (Matland, 1995). På den annen side kan åpne spørsmål skape mer rom for tolkning av spørsmålet, noe som kan føre til at informanten feiltolker

spørsmålet og svarer noe som ikke er relevant for problemstillingen. I tilfeller der dette skjedde, måtte intervjuer styre informantene inn igjen på det aktuelle temaet. Eksempler på benyttede spørsmål er «Hva eller hvem har i størst grad formet deres nåværende tilnærming til trening av unge utøvere?», eller «Hva vil dere si er meningen med idrettsdeltakelse for unge utøvere?». Det første spørsmålets forankring i teori og problemstilling handler om å undersøke hvor treneres kompetanse har utspring fra, noe som kan si noe om hvordan implementeringsprosessen av kompetanse blant trenere foregår. Et slikt spørsmål vil på denne måten kunne være med å svare på problemstillingen.

For å teste intervjuguiden, ble det gjennomført to testintervju i forkant av datainnsamlingen, som besto av to grupper med studenter fra Norges Idrettshøgskole. Erfaringene fra disse intervjuene førte til små justeringer av formuleringene av spørsmålene, mens innholdet i stor grad forble det samme. De viktigste erfaringene fra disse intervjuene var imidlertid hvor styrende intervjuer skulle være i intervjuerrollen.

Basert på Miller et al. (2015), ble det utarbeidet tre spørsmål i intervjuguiden som kan gi indikasjoner på sosiale ønskerverdige responser (SDR) blant informantene. Sosial ønskerverdighet vil si personers tendens til å fremstå på en god måte, gjennom å overrapportere positiv kulturell akseptert atferd og underrapportere negativ atferd (Miller et al., 2015). Mer konkret, kan dette være at informantene rapporterer at de aldri utviser en atferd som de aller fleste gjør, eller at de alltid utviser en atferd som de aller fleste utviser en gang i blant (Miller et al., 2015).

Basert på dette, var SDR-spørsmålene som ble utarbeidet, i liten grad åpent formulert, som for eksempel «Har dere noen ganger sagt noe som gjør at utøverne deres føler seg mindre gode, dårlige eller mislykket?». På dette spørsmålet vil "Nei" være svaret som gir indikasjoner på SDR. Ved å se på informantenes svar på SDR-spørsmålene (Tabell 4), vil dette kunne si noe om troverdigheten og påliteligheten til det informantene sier under intervjuet i sin helhet. I følge Miller et al. (2015) bør dette sees i sammenheng med intervjuets kontekst, grunnet at det forekommer flere SDR i individuelle intervju, enn ved gruppeintervju i klasserom. Dette er i tråd med at informanter i gruppeintervju validerer hverandres bidrag (Holter & Kalleberg, 1996). For å kunne vite mer om konteksten, ble det imidlertid åpnet opp for at informantene kort kunne begrunne sitt

«Ja» eller «Nei». Dette førte til større innsikt om svaret, i tillegg til at det kvalitetssikret at det forelå riktig tolkning av spørsmålet.

Tabell 4: *Eksempel på spørsmål og svar som kan gi indikasjoner på SDR.*

Spørsmål	SDR
Er dere alltid vennlige og høflige mot utøverne deres, og hører dere alltid på deres tilbakemeldinger?	Ja
Har dere noen gang sagt noe som gjør at utøverne deres føler seg mindre gode, dårlige eller mislykket?	Nei
Tar dere alltid hensyn til utøvernes motivasjon og dagshumor når dere gjennomfører treninger?	Ja

4.4 Databehandling og analyse

4.4.1 Transkribering

Etter intervjuene med et organisasjonsnivå var ferdig, startet jeg og de andre masterstudentene på TBU-prosjektet å transkribere intervjuene. Transkribering innebar å høre på lydfilene og skrive ned det som ble sagt i intervjuene. Grunnet relativ stor datamengde ble ikke hvert enkelt organisasjonsnivå ferdig transkribert og analysert før intervju med neste organisasjonsnivå. Det ble imidlertid transkribert tilstrekkelig med intervjuer til å danne et grunnlag for intervjuguiden til neste organisasjonsnivå. Etter datainnsamlingen var ferdig, ble resterende intervju transkribert. Transkriberte versjoner av intervjuene utgjorde totalt 388 sider.

4.4.2 Utvikling av tema

Basert på de 388 sidene med transkribering, gjorde jeg en tematisk analyse, som innebærer koding av datamateriale og utarbeiding av temaer (Nowell, Norris, White & Moules, 2017; Rabiee, 2004; Vaismoradi, Jones, Turunen & Snelgrove, 2015). Koding er en prosess som kjennetegnes av å trekke ut ideer fra rådata og videre utvikle dem med tanke på deres egenskaper (Corbin & Strauss, 2008), mens et tema baserer seg i større grad på fortolkning, og er av en mer abstrakt karakter (Vaismoradi et al., 2015). Analyseprosessen jeg har gjort bygger på arbeidet til Huberman og Miles (2002), Vaismoradi et al. (2015) og Rabiee (2004) sin fremgangsmåte i tematiske analyser. Det ble kodet i to runder. Første runden besto av induktiv koding, der jeg ble kjent med datamaterialet og skrev opp bidrag som gikk igjen eller vekket interesse. Basert på disse

bidragene ble det utarbeidet temaer. Av Tabell 5 fremgår det eksempler på hvordan den første runden av kodingen foregikk. Jeg vil vise kodingsprosessen med å bruke det første kodede segmentet i Tabell 5. Sitatet «*Vi har fått fritt spille føler vi da, så det som står i sportsplanen blir ikke gjort bevisst i planarbeid og gjennomføring av økter*» kommer fra en lønnet fotballtrener, på spørsmål om hvordan treneren kommuniserer med styret og administrasjon i klubben. Ut fra dette sitatet satte jeg koden som «Kommunikasjon mellom trener og klubb». I og med at dette sier noe om treneres selvbestemmelse, ble temaet «treneres autonomi» utarbeidet basert på dette.

Tabell 5: Første runde med koding - Eksempel på koding og utarbeiding av tema med en induktiv tilnærming.

Eksempel på kodet segment	Type kode	Tema
Vi har fått litt fritt spillerom føler vi da, så det som står i sportsplanen blir ikke gjort bevisst i planarbeid og gjennomføring av økter.	Kommunikasjon mellom trener og klubb	Treneres autonomi
Når en trener tar i mot barn på 5-8 år, så er ikke det viktigste om den har trener 1 eller trener 2, men derimot verdiene og hvordan treneren inkluderer barna.	Treneres verdier	Felles verdier
Ildrethsarenaen skal være god og trygg, også øker jo selvsagt kravet til tekniske ferdigheter etter hvert.	Kompetanseprioritering	Kompetansekrav ved ulike årskull

Temaene fra den første runden med koding, ble satt sammen med temaer fra det teoretiske rammeverket, som sammen utgjorde det tematiske rammeverket for analysen. Derfor var den andre runden av kodingen av en mer deduktiv karakter, i og med at jeg prøvde å finne sitater som kunne relateres til dette tematiske rammeverket. I denne runden, ble sitater sortert innenfor de ulike temaene og sammenlignet med andre sitater innad og på tvers av de ulike temaene, i tillegg til at hvert enkelt sitat ble fortolket (Huberman & Miles, 2002; Rabiee, 2004; Vaismoradi et al., 2015). I denne fasen var det nyttig at intervjuguiden inneholdt spørsmål som var basert på det teoretiske- og dermed også det tematiske rammeverket.

Av Tabell 6 fremgår det eksempler på den andre runden med koding. Det første eksempelet i tabellen, baserer seg på temaet «Tvetydighet». Her var jeg på utkikk etter sitater, som gjennom fortolkning, sa noe om kompetansekravet til trenere. Derfor valgte jeg eksempelvis å bruke sitatet «*En av våre viktigste visjoner er jo Flest mulig, lengst*

mulig, best mulig, så det synes jeg svarer bra på spørsmålet», som kommer fra en informant i ledelsen i NFF.

I begge rundene med koding, var det viktig at forskergruppen utarbeidet temaer og bruk av sitater individuelt, for deretter å sammenligne og diskutere resultatene, for å unngå for stor grad av selektiv persepsjon. I tillegg var det viktig å være bevisst på at valgte sitater skulle være representative for datamaterialet. Dette ble gjort gjennom at temaene som ble utarbeidet i runde 1, baserer seg på bidrag som har fremtredende i datamaterialet.

Tabell 6: Andre runde med koding - Eksempel på koding og utarbeiding av kategorier og tema.

Tema	Eksempel på kodet segment
Idrettsspesifikk kompetanse	Mestring gjennom prosess, altså det å lære seg ferdigheter som teknikk eller taktiske ferdigheter eller nå et mål.
Relasjonell kompetanse	Jeg opplever at mange trenger å ha en arena for å bli sett og føle tilhørighet.
Konflikt	Jeg er ikke nødvendigvis enig i hvordan NFF ønsker å spille fotball.
Tvetydighet	En av våre viktigste visjoner er jo Flest mulig, lengst mulig, best mulig, så det synes jeg svarer bra på spørsmålet.

4.5 Kvalitetsvurderinger

For å kvalitetssikre forskningsresultater og skape legitimitet til kvalitative forskningsresultater, er det vanlig å vurdere troverdigheten til forskningsprosjektet (Vasimoradi 2016). Troverdighet består av gyldighet, overførbarhet, pålitelighet og bekreftbarhet (Nowell et al., 2017).

Gyldighet av forskningsresultater avgjøres av samsvaret mellom informantenes bidrag og forskerens representasjon av resultatene (Guba & Lincoln, 1989). For å styrke gyldigheten er det brukt triangulering, som forutsetter at forskningen er gjort fra minst to forskjellige utgangspunkt (Flick, 2007). Det ble brukt triangulering på to måter. Den første var triangulering i datainnsamlingen (Guba & Lincoln, 1989), grunnet det ble intervjuet ulike organisasjonsnivåer som har en relasjon til hverandre om samme tema, noe som kontrollerte for feilkilder. Den andre var forskertriangulering (Guba & Lincoln,

1989), som innebar at veiledere og masterstudenter sammenlignet og diskuterte hverandres analyse av datamaterialet. I tillegg ble over halvparten av gruppeintervjuene og samtlige individuelle intervju gjennomført med to intervjuere til stede og all transkribering av intervjuene ble gjennomført av masterstudenter på TBU-prosjektet, som ikke hadde vært intervjuer i det aktuelle intervjuet. En svakhet i denne sammenheng kan imidlertid være intervjuene med idrettspresidenten, generalsekretæren, breddeidrettssjefen og ledelsen i OLT ($n=3$), som kan kategoriseres som toppledere (Postholm, 2010). Strategisk kommunikasjon gjennom at toppledere er medietrent og svarer det som er ønskelig på vegne av sin organisasjon, er noe som kan svekke disse informantenes objektivitet under intervjuet. (Postholm, 2010). Dette kan svekke troverdigheten til vår studie, som er avhengig av ærlige svar. Det bør imidlertid nevnes at dette bare gjelder idrettspresidenten, generalsekretæren, breddeidrettssjefen og toppidrettssjefen, selv om sommeridrettssjefen og vinteridrettssjefen objektivitet også kan diskuteres.

Overførbarhet referer til i hvilken grad prosjektets resultater kan generaliseres (Nowell et al., 2017). Med utgangspunkt i det strategiske utvalget av klubber og trenere, vil denne casen i liten grad kunne generaliseres til norsk barne- og ungdomsidrett i sin helhet. På den annen side vil overførbarheten styrkes desto høyere kvalitet det strategiske utvalget har (Nowell et al., 2017). Det er gjort grundige beskrivelser av prosjektet og dets resultater, noe som muliggjør at andre forskere i større grad kan vurdere prosjektets overførbarhet til andre lignende caser (Guba & Lincoln, 1989).

For å oppnå pålitelighet må forskere sikre at forskningsprosessen er logisk bygd opp og godt dokumentert, slik at lesere har mulighet til å vurdere forskningens kvalitet (Guba & Lincoln, 1989). For å sikre dette, har praktiske forhold i forbindelse med datainnsamlingen, redegjørelse for analyse, i tillegg til å gi leserne en inngående forståelse av prosjektets kontekst blitt dokumentert.

Bekreftbarhet foreligger når forskningsprosessen er tilstrekkelig gyldig, overførbar og pålitelig (Guba & Lincoln, 1989). Dette inkluderer begrunnelse for teoretiske, metodiske og analytiske valg gjennom forskningsprosessen.

4.6 Etiske overveielser

Forskning der mennesker er involvert, forutsetter en rekke etiske overveielser som skal gjøres av forskeren (Silverman, 2014; Thagaard, 2018; Gratton & Jones, 2010). Dette inkluderer å følge formelle og juridiske retningslinjer (Markula og Silk, 2011), i tillegg til at forskeren bør vurdere hva som er etisk riktig, uavhengig av juridisk regulering (Tjora, 2017). I og med at prosjektet innebar behandling av personlige data om informantene, måtte prosjektet godkjennes av Norsk Senter for Forskningsdata (NSD) (Appendiks C). I tillegg ble det sendt søknad til NIHs Etiske Komité 29. november 2019, som også ble godkjent (Appendiks C).

En rekke forskere understreker viktigheten av konfidensialitet, personvern, informert samtykke, konsekvenser for informantene og forskerens rolle (Markula & Silk, 2011) for å sikre at informantene blir behandlet med respekt. Informantene har krav på at informasjonen fra intervjuene er konfidensiell, noe som betyr at informasjonen blir presist reproduisert og sitert, i tillegg til at informasjonen ikke avslører hvem informantene er eller hvilken rolle de innehar i sitt virke (Gratton & Jones, 2010). På klubbnivå ble dette løst med å anonymisere trenere og representanter fra styre og ledelse, i tillegg til klubben informantene var en del av. Ledelsen i NFF, NSF, den sentrale administrasjonen i NIF og idrettspresident av NIF, skrev imidlertid under på at deres deltakelse kunne bli offentliggjort.

Informantenes personvern handler om behandlingen av personlig informasjon fra informantene. Det ble samlet inn data om alder, jobb, utdanning, barn og trenervirke om informantene, i tillegg til informasjon fra intervjuene. Utover dette ble det ikke samlet inn sensitiv informasjon om informantenes privatliv. Kontaktinformasjon om informantene ble oppbevart på en kodenøkkel separat fra datamaterialet, og låst inne på en safe på et kontor som var låst med nøkkeltast.

I forkant av datainnsamlingen ble det sendt ut et informasjonsskriv om prosjektet til alle potensielle informanter. Før gjennomføringen av hvert intervju ble det samlet inn samtykkeskjema (Appendiks B) med skriftlig underskrift fra informantene.

Samtykkeskjemaet inneholdt informasjon om prosjektets varighet, tema og oppbevaring av informasjon, informantenes rett til å trekke seg på hvilket som helst tidspunkt, at det var frivillig å delta og konsekvenser for informantene. Deltakelse innebar liten grad av

negative konsekvenser for deltakerne. Tvert i mot, kan informantene oppfattet deltakelse som interessant og lærerikt.

Forskerens rolle handler ifølge Kvale og Brinkman (2009) om måten forskeren opptrer på overfor informantene. Dette vil si å behandle informantene med respekt og holde seg nøytral under datainnsamlingen. Det var viktig for min del å være bevisst på at mine erfaringer fra idretten kan påvirke hvor nøytral jeg forholder meg. På den annen side skaper disse erfaringene en større kjennskap til konteksten handlingen skjer i, noe som gjorde det lettere å forstå informantenes bidrag (Holter & Kalleberg, 1996).

5. Resultater

NIFs målsetting er å implementere relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, tilpasset barn- og unges biopsykososiale utvikling, blant trenere. I dette kapittelet vil jeg derfor presentere resultater fra intervjuene, med den hensikt å svare på U1: *«Hvilken forståelse av kompetanse finnes blant trenere og øvrige organisasjonsnivåer i norsk barne- og ungdomsidrett?»*, og U2: *«Hvordan og i hvor stor grad blir NIFs kompetansekrav implementert i barne- og ungdomsidretten, i henholdsvis fotball og svømming?»*.

Først vil jeg legge fram resultater som omhandler informantenes personalia (5.1), siden disse dataene inneholder enkelte elementer som skaper økt forståelse om informantens forutsetninger i implementeringsprosessen av målsettingen omhandlet kompetanse. Videre vil denne oppgaven anvende Matlands (1995) modell, som baserer seg på grad av tvetydighet og grad av konflikt. Derfor vil det legges frem resultater knyttet til hvilken grad det foreligger tvetydighet (5.2) og konflikt (5.3) blant NIFs organisasjonsnivåer (inkludert klubb og trenere) tilknyttet målsettingen om kompetanse blant trenere. I tillegg legger NIFs verdier opp til en viss grad av autonomi blant klubb og trenere, gjennom deres mulighet til å påvirke beslutninger tatt i egen klubb, i tillegg til valg om egen trenerpraksis (NIF, u.å.). Sett i sammenheng med det komplekse kompetansekravet til trenere, bør derfor autonomi blant klubber og trenere undersøkes i relasjon til implementeringsprosessen av kompetanse blant trenere. Derfor vil det i 5.4 bli lagt frem resultater som omhandler treneres og organisasjonsnivåers autonomi.

5.1 Personalia om informantene

Under intervjuene ble det samlet inn informasjon om informantene på sentralt nivå (Tabell 7), styre og administrasjon i fotball- og svømmeklubbene (Tabell 8) og trenere (Tabell 9). Med unntak av ledelsen i NFF, har en stor andel av de ansatte blant NSF og NIFs sentrale administrasjon høyere utdanning innen idrettsfag. Det må imidlertid nevnes at ledelsen i NFF har annen utdanning som ikke er idrettsrelatert, men har derimot gjennomført kurs i Trenerløypa.

Tabell 7: Informasjon om informanter fra NFF, NSF og den sentrale administrasjonen i NIF (inkluderer generalsekretær, breddesjef, idrettsidrettspresident i NIF og ledelse i OLT).

	NFF (n=3)	NSF (n=5)	NIF sentrale adm. (n=12)	Totalt (n=20)
Kvinner (%)	0	60	50	45
Menn (%)	100	40	50	55
Gjennomsnittsalder (år)	55,3	45,6	51,4	50,8
Årsenhet Idrett (%)	0	80	67	60
Bachelor Idrett (%)	0	80	58	55
Master Idrett (%)	0	60	50	45

Blant representanter fra klubbens styre og administrasjon, forekom det en større variasjon av idrettsfaglig utdanning, i tillegg hadde 19% utdanning fra Trenerløypa (Tabell 8).

Tabell 8: Informasjon om informanter fra styre og administrasjon i fotball- og svømmeklubber.

	Fotball (n=10)	Svømming (n=21)	Totalt (n=31)
Kvinner (%)	20	50	40
Menn (%)	80	50	60
Styreverv	40	75	63
Administrativ ansatt	60	25	37
Gjennomsnittsalder (år)	44,3	48	46,1
Årsenhet Idrett (%)	40	14	23
Bachelor Idrett (%)	30	14	19
Master Idrett (%)	10	0	3
Trener 1 (%)	10	24	19
Trener 2 (%)	10	14	13
Trener 3 (%)	10	5	6

Av Tabell 9 fremgår det at 56% av trenerne har trener 1 eller høyere. Dette tilsier at det foreligger et stort potensiale med tanke på å øke den formelle kompetansen blant trenere. 18% av trenerne har pedagogisk utdanning, mens 79% er lønnede trenere. Dette er interessant med tanke på at NIF har et stort fokus på relasjonell kompetanse blant barne- og ungdomstrenere.

Tabell 9: Informasjon om trenere i fotball og svømming fra datamaterialet.

	Fotballtrenere (n=50)	Svømmetrenere (n=48)	Totalt (n=98)
Kvinner (%)	16	29	22
Menn (%)	84	71	78
Gjennomsnittsalder (år)	31,1	36,4	33,7
Trener barn (%)	48	63	55
Trener ungdom (%)	66	79	72
Lønnet (%)	68	90	79
Frivillig (%)	32	10	21
Pedagogisk utdanning (%)	24	13	18
Trener egne barn (%)	36	13	24
Årsenhet Idrett (%)	40	40	40
Bachelor Idrett (%)	36	23	30
Master Idrett (%)	12	6	9
Trener 1 (%)	48	65	56
Trener 2 (%)	34	42	38
Trener 3 (%)	4	17	10
Trener 4 (%)	0	2	1

5.2 Tvedydighet tilknyttet kompetansekravet til trenere

Som vist i kapittel 3.2 kan tvedydighet både være tilknyttet målsettingen, men også prosessen for å nå målsettingen, noe som kan forekomme i komplekse omgivelser der det er vanskelig for lokale aktører å vite hvordan en målsetting skal implementeres, eller når lokale aktører har vanskeligheter for å forstå sin rolle i implementeringsprosessen av kompetanse blant trenere.

NIFs målsetting om kompetanse blant trenere, stiller krav til at trenere skal ha høy kompetanse på mange områder, for å imøtekomme det komplekse kompetansebehovet i barne- og ungdomsidretten. En målsetting av et slikt omfang, kan føre til generelle formuleringer og mindre tydelighet om hvilken kompetanse NIF i realiteten ønsker å implementere, noe som fører til en større grad av tvedydighet. Samtlige organisasjonsnivåer som er intervjuet, har i stor grad har skissert vage og generelle svar på hvilken kompetanse trenere skal inneha, noe som kan tilsi at kompetansekravene til trenere favner bredt. Gjennom oppfølgingsspørsmål og diskusjon mellom informanter,

har det imidlertid kommet frem større tydelighet ut av svarene. Disse svarene inneholder imidlertid en tilfeldig vektlegging av ferdigheter forbundet med relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, i tillegg til at organisasjonsnivåene svært sjelden nevner at treningen må tilpasses barn og unges biopsykososiale utvikling. Totalt sett tyder dette på at det foreligger en høy grad av tvetydighet tilknyttet NIFs målsetting om trenerkompetanse. Et eksempel på dette er hentet fra intervjuet med idrettspresidenten i NIF:

En trener er en som virkelig er genuint opptatt av å levere bra og få med seg flest mulig, se alle, sørge for å møte de ulike på de ulike nivåene og tenke idretts glede i alt man gjør, og samtidig se talenter (intervju med idrettsidrettspresident i NIF).

Breddeidrettssjefen i NIF uttaler på lik linje med idrettspresidenten at kompetansekravet til trenere favner bredt, men er imidlertid tydeligere på hvilke deler av den relasjonelle kompetansen som er viktig, i tillegg til at det blir presisert at den idrettsspesifikke kompetansen blant trenerne skal være høyere, desto eldre utøverne er.

Både det å ha pedagogiske ferdigheter og skape idrettsarenaen som en god og trygg arena er det viktigste, så kommer det tekniske i fase to (intervju med Breddeidrettssjef i NIF).

Generalsekretæren i NIF understreker også viktigheten av relasjonell kompetansen blant trenere i form av verdier, og legger til viktigheten av at trenere utvikler idrettsspesifikk kompetanse gjennom trenerløypa.

Den ideelle trenere har gjennomført alle trenerkursene, og klarer å leve ut de verdiene som norsk idrett er tuftet på. (Generalsekretær NIF)

Verdiene som generalsekretæren nevnte var blant annet felleskap, tillit og frihet, lekenhet, ambisiøs og ærlighet. Samtidig problematiserte generalsekretæren at disse verdiene i stor grad kan oppfattes som tvetydige for trenere.

Hva betyr det å være leken og ambisiøs i barneidretten, og hvordan skal en trener være leken og ærlig i barneidretten? (Generalsekretær NIF)

På lik linje med generalsekretæren og breddeidrettssjefen sitt fokus på relasjonell kompetanse gjennom treneres verdier, etterspør breddeavdelingen i NIF en helhetlig tankegang rundt trenergjerningen, med ekstra fokus på relasjonell kompetanse blant trenere i barneidretten (Tabell 10). Ledelsen i NFF hadde i sitt intervju et stort fokus på utvikling av kompetanse blant trenere, som utelukkende skulle skje gjennom trenerløypa (Tabell 10). Dette inkluderte spesielt et fokus på relasjonell kompetanse, men også idrettsspesifikk kompetanse. Ledelse i NSF vektlegger også relasjonell kompetanse, men skisserte et større fokus på den idrettsspesifikke kompetansen blant trenere, enn for eksempel NFF (Tabell 10).

Tabell 10: *Eksempler på tvetydighet tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant NIFs breddeavdeling, NFF og NSF.*

Rolle	Sitat
NIFs breddeavdeling	I utdanningen til de som skal trene barn, burde det være enda mer fokus på sosial og relasjonell kompetanse
NIFs breddeavdeling	Man etterlyser en helhetlig tankegang rundt trenergjerningen, og da må man jobbe med alle elementene.
NFF	Vi er opptatt av treneren som veileder, det fotballfaglige, men også det sosiale og pedagogiske.
NFF	Jeg er tror det viktigste stikkordet er den mestringsorienterte treneren, vi vil bort fra resultatfokus og over på mestringsfokus.
NSF	Det dreier seg om det pedagogiske og så er det evnen til å lage gode planer slik at man har en struktur, i tillegg til de idettsrelaterte delene, som selvsagt er viktig.

Blant informanter i fotball- og svømmeklubbene administrasjon og styre forekom det stor variasjon i hvordan de mener trening av barn og unge skal foregå, noe som fordrer ulik kompetanse blant trenerne (Tabell 11). Informanter fra styret i enkelte fotball- og svømmeklubber hadde få eller ingen konkrete tanker om hvilken kompetanse trenere skulle inneha, men delegerte i stor grad dette ansvaret til administrasjon eller trenere i deres klubb. Dette kan sees på som en form for tvetydighet, grunnet at styret ikke er bevisst sin rolle i implementeringsprosessen av trenerkompetanse. Blant en betydelig del av administrative ansatte og enkelte styremedlemmer i fotballklubbene, lå fokuset på å skape tilhørighet, i tillegg til å gi et tilbud tilpasset barn og unges ambisjoner og ferdighetsnivå. Slike fokusområder gir visse rammebetingelser til trenere, men det kan likevel argumenteres for å inneholde stor tvetydighet, da det ikke sier noe om hvordan

trenere skal omforme dette til konkret praksis. Dette ble også nevnt som et fokusområde blant svømmeklubbens administrasjon, men derimot hadde en rekke svømmeklubber et større fokus på utvikling og tilrettelegging basert på utøvernes prestasjoner (Tabell 11). Fokus på prestasjon i disse svømmeklubbene fremstår med en mindre grad av tvetydighet enn i fotballklubbene, grunnet at valg av treningsgrupper blant annet blir utvalgt basert på prestasjon.

Tabell 11: *Eksempler på tvetydighet tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant styre og administrasjon i fotball og svømming.*

Rolle	Sitat
Administrativ ansatt i fotballklubb	Vi bruker ikke begrepet talent, men vi prøver å legge til rette for at alle skal utvikle seg uavhengig av ambisjonsnivå, i tillegg til å ta vare på alle som har lyst til å bli profesjonelle spillere.
Administrativ ansatt i svømmeklubb	Vår viktigste oppgave er å legge til rette for aktivitet ut i fra utøverens ambisjoner og ferdigheter.
Styremedlem i fotballklubb	Det handler om å treffe balansen mellom mestring og utfordringer, og noen ganger bruker vi differensiering og andre ganger hospitering.
Styremedlem i svømmeklubb	Vi har et opprykksystem med ulike treningsgrupper basert på utøvernes prestasjoner, slik at utøverne får treningene individuelt tilpasset.
Styreleder i svømmeklubb	Vi har ikke skrevet ned noen spesielle måter å gjøre det på, det overlater vi til trenerne og sportslig plan.

Blant lønnede og frivillige trenere, i henholdsvis fotball og svømming, har en betydelig del nevnt viktigheten av at trenere legger til rette for sosial tilhørighet, glede og mestring (Tabell 12). Det kan imidlertid sies at slike begreper favner bredt, noe som tilsier en viss grad av tvetydighet tilknyttet kompetansekravet. Gjennom oppfølgingsspørsmål og i intervjuene i sin helhet, kom det imidlertid frem at det forelå ulik forståelse av begrepene glede og mestring. En forskjell var frivillige treneres fokus på mestring og glede i form av utvikling av sosiale ferdigheter, mens blant lønnede trenere forekom det større grad av variasjon mellom fokus på utvikling av sosiale ferdigheter og prestasjon. En slik variasjon kan forekomme grunnet et tvetydig kompetansekrav for trenere. Første sitatet i Tabell 12 viser eksempel på denne problematikken. Sitatet kommer fra en lønnet fotballtrener som problematiserer frivillige treneres forståelse av begrepene glede og mestring. I dette eksempelet trekker treneren frem eksempelet om et fotballag som er sammensatt av barn med omtrent lik psykologisk utvikling og like sosiale behov, men med et ulikt prestasjonsnivå. Denne

treneren impliserer at de ansvarlige frivillige trenerne for dette laget ikke legger til rette for glede og mestring, fordi fem av seks spillere er underlegne prestasjonen til en spiller. Samtidig viser sitatet fra en frivillig fotballtrener (Tabell 12) at en slik vurdering ikke nødvendigvis skal bero på utøvernes prestasjon, men derimot at opplevelsen av glede og mestring kan forekomme når utøverne driver sunn og fysisk aktivitet i et sunt miljø. I og med at begrepene glede og mestring i denne sammenheng fremstår som vage og med stort rom for tolkning for den enkelte trener, tilsier dette en høy grad av tvetydighet forbundet med treneres forståelse av kompetansekravet. Blant en betydelig del av svømmetrenerne var det et større fokus på den idrettsspesifikke kompetansen blant trenere, sammenlignet med fotballtrenere. Dette ble som oftest kommunisert i form av gjennomarbeidede og presise målsettinger og utviklingstrapper, med tanke om å forbedre utøveres prestasjon. En slik tilnærming isolert sett tilsier mindre grad av tvetydighet. Samtidig er det fleksibiliteten og tvetydigheten som muliggjør variasjonen mellom de enkeltes treneres tolkninger av kompetansemålsettingen, noe som tilsier at målsettingen tilknyttet kompetanse på et mer overordnet nivå er tvetydig.

Tabell 12: *Eksempler på tvetydighet tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk blant fotball- og svømmetrenerne.*

Rolle	Sitat
Lønnet fotballtrener	Når jeg ser på 3v3-kampene i barnefotballen hvor ferdighetsnivået er fullstendig spredt, så ser man at en spiller har ballen 70% av tiden, fordi den er så overlegen de andre spillerne. Da skjønner medspillere at det beste er å sentre ballen til denne spilleren hver gang, noe som fører til at en spiller opplever mestring og glede, to spillere opplever glede, mens tre spillere får en dårlig følelse.
Frivillig fotballtrener	Sunn og fysisk aktivitet, sosialt kombinert sunt miljø, bli kjent med mange nye venner og mestringsfølelse og opplevelser.
Lønnet svømmetrener	Jeg mener idretten skal være en arena der de kan utvikle seg som mennesker, men også en sunn og aktiv livstil som de kan få nytte av senere, i tillegg få ut sitt potensiale som idrettsutøver, dersom de ønsker det.
Lønnet svømmetrener	Mestring gjennom prosess, altså det å lære seg tekniske og taktiske ferdigheter eller det å nå et mål.
Frivillig svømmetrener	Jeg synes det er viktig å se enkeltindividet, samtidig som du skaper et samhold.

5.3 Konflikt tilknyttet kompetansekravet til trenere

Konflikt forekommer når aktører som er avhengige av hverandre forstår målsettingen, men ikke er enige i målsettingene eller har ulike verdier (Matland, 1995). Dette fører til at tvetydige målsettinger er forbundet med lav grad av konflikt, grunnet det lokale nivåets mulighet til å tilpasse målsettinger til deres egne behov og verdier (Matland, 1995). Det kan imidlertid forekomme høy grad av både tvetydighet og konflikt i enkelte organisasjoner. Derfor er differensieringsperspektivet benyttet, som åpner opp for at ulike grupper av trenere eller NIFs organisasjonsnivåer kan ha ulike meninger tilknyttet målsettingen (Maitland et al., 2015).

På spørsmål om det foreligger konflikt i tilretteleggingen av trening i barne- og ungdomsidretten, skisserer idrettspresidenten at det foreligger liten grad av konflikt, men tvert i mot at ulike behov, grunnet ulikt ferdighets- og ambisjonsnivå blant barn og unge skaper gode forutsetninger for hverandre.

Bredde og topp er jo det som er de to pilarene i helheten vår. Så desto større bredde, desto større topp sier jeg (Idrettsidrettspresident i NIF).

Generalsekretæren i NIF sier ikke eksplisitt at det foreligger konflikt tilknyttet kompetansekravene til trenerne i barne- og ungdomsidretten, men det blir imidlertid fortalt at det foreligger en rekke utfordringer knyttet til at alle trenere skal arbeide i tråd med NIFs verdier. Dette kan skyldes at enkelte verdier blant trenere, kan være utfordrende å kombinere på treningsfeltet, eller i verste fall bli oppfattet som motstridende. Generalsekretæren eksemplifiserer dette med at barne- og ungdomsidretten har et stort samfunnsansvar, men at trenere i tillegg skal kombinere dette med å legge til rette for utøvere med store ambisjoner. Generalsekretæren følger opp med at organiseringen ikke skal gå på bekostning av NIFs verdi frivillighet, men understreker samtidig viktigheten av utvikling av kompetanse blant alle trenere. Dette blir ikke eksplisitt formulert som konfliktfylt, men i større grad som en rekke utfordringer i en kompleks modell.

Jeg tenker frivillige trenere i hele barneidretten, og at profesjonelle trenere må gjenspeile mangfoldet, og at profesjonelle trenere har den utdannelsen, kursene og verdisettet de trenger (Generalsekretær NIF).

I likhet med Generalsekretæren, skisserer ikke Breddeidrettssjefen i NIF et konfliktfylt bilde av hvordan trenerkompetanse skal bli implementert blant trenere, men ser i større grad på muligheter for å forebygge konflikt gjennom å stille krav tilpasset de enkelte trenernes forutsetninger. Et sentralt tema i dette intervjuet var at utvikling av relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, ikke skal føre til at man mister de frivillige trenernes engasjement:

Med tanke på kompetanseutvikling, er det viktig å vite hva frivillige trenere har muligheten til. Det er en balansegang som er ganske krevende (Breddeidrettssjef i NIF).

Derfor sier Breddeidrettssjefen at en løsning er at kompetansekravene tilpasses frivillige og betalte treneres forutsetninger, siden de ikke vil miste frivillige trenere:

Vi er så redde for å miste de som frivillig engasjerte, derfor er vi litt forsiktige med å stille krav til dem (Breddeidrettssjefen i NIF).

Dette gjøres for å unngå at kompetansekravene blant frivillige trenere blir oppfattet som for høye, samtidig som de frivillige trenerne får en følelse av at de deler samme oppfatning av NIFs målsetting om trenerkompetanse som NIF, noe som kan forebygge konflikt. Breddeidrettssjefen supplerer med at det er 34 000 frivillige årsverk i idretten, og at en kompetanseutvikling vil innebære store økninger i kostnader, noe som tyder på at det kan foreligge konflikt mellom NIFs målsetting for trenerkompetanse og hvordan gjennomføringen av denne målsettingen faktisk skal gjennomføres.

Hvis de (frivillige trenerne) skal bli lønnet, blir idretten dyr, så vi er nødt til å heve kompetansen på de frivillige trenerne som har lyst (Breddeidrettssjef i NIF).

Blant NIFs breddeavdeling ble det uttalt at deres høye krav til kompetanse blant trenere, er en utfordring blant en del trenere (Tabell 13). Dette ble supplert med at det fokuseres for mye på utvikling av prestasjon og resultater blant trenere. Et slikt fokus vektlegger i stor grad idrettsspesifikk kompetanse, noe som ifølge breddeavdelingen skaper dårlig rekruttering av kvinnelige trenere, noe som er negativt med tanke på at

breddeavdelingen sa at kvinner i gjennomsnitt representerer NIFs verdier og innehar større grad av relasjonell kompetanse enn menn. Dette tyder på at det foreligger høy grad av konflikt blant enkelte miljøer tilknyttet kompetansekravene blant trenere.

Tabell 13: *Eksempler på konflikt tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant OLT, NIFs breddeavdeling, NFF og NSF.*

Rolle	Sitat
NIFs breddeavdeling	En av utfordringen er å være trener med de kravene vi ønsker og stiller.
NIFs breddeavdeling	For stor del av fokuset handler om ferdighetsutvikling og resultater, noe som gjør at vi ikke får med oss nok av de kvinnelige trenerne, som på det jevne representerer mer av de verdiene vi ønsker og står for.
OLT	Det som er grunnlaget i modellen er stort sett verdiene. Vi klarer å ivareta disse humanistiske verdiene i en modell som også lykkes på det absolutte toppnivå.
OLT	Når vi jobber med barn og unge, skal vi jobbe på barnas premisser, når vi jobber med de som har ambisjoner om å være topputøvere, så skal vi være tydelige på kravene.
NFF	Det er en viktig oppgave å forvalte den store bredden vi har, samtidig har vi den forpliktelsen om å få frem de beste også.
NFF	De frivillige trenerne skjønner at det ikke er en menneskerett å være trener i barnefotballen. De må få opp den formelle kompetansen for å være med.
NSF	Vi er opptatt av fleksibilitet innenfor rammer, som for eksempel med bruk av en utviklingstrapp, som gir en klar og tydelig retning.
NSF	Det desidert viktigste er å rigge utdanningssystemet, samtidig som det ikke går på akkord med de frivillige trenerne. Noen klubber er flinke til å skolere frivillige trenere, mens det er for mange som ikke ser verdien i det.

Ledelsen i OLT uttalte at NIFs verdier er fundamentet i modellen, og siden modellen innehar en stor grad av fleksibilitet, forekommer det liten grad av konflikt tilknyttet disse verdiene i modellen. Med tanke på trenerkompetanse, uttaler OLT at hver enkeltutøver sine behov og ambisjoner vil være bestemmende for treneres kompetansekrav i hvert enkelt tilfelle, en tilnærming som innebærer liten grad av konflikt, da målsettingen av trenerkompetanse blir tilpasset og justert på lokalt nivå. Det bør imidlertid nevnes at en slik tilnærming fordrer høy kompetanse blant trenere, til å faktisk legge til rette for hver enkelt utøver (Tabell 13).

NFF har et stort fokus på utvikling av kompetanse blant trenere, (f.eks. gjennom Kvalitetsklubb og Trenerløypa). Til tross for deres store samfunnsansvar, grunnet stor medlemsmasse, er de imidlertid villig til å stille større krav til at frivillige trenere skal utdanne seg. Dette for at de skal forvalte bredden og samtidig få frem de som har ambisjoner om å bli toppspillere. I intervjuet kommer det ikke eksplisitt frem at dette er konfliktfylte temaer for NFF. Det kan imidlertid slås fast at dette er en annen tilnærming til skolering av frivillige trenerne, enn skissert av Breddeidrettssjefen i NIF, som vil være mer forsiktig til å stille krav til de frivillige trenerne, for å ikke miste deres engasjement. Slike ulike strategier kan tyde på en viss grad av konflikt blant NIFs organisasjonsnivåer (Tabell 13).

Fra intervjuet med ledelse i NSF fremkom det at tydelige rammer for hvordan trening av barn og unge, samt hvilken kompetanse trenere skal inneha, er en høy prioritet. Det var et fremtredende trekk at de lønnede trenerne er villige til å utdanne seg, men at enkelte frivillige trenere ikke alltid ser verdien av utdanning. Dette tilsier at utdanning av frivillige trenere kan innebære konflikt, siden de ikke er enige i gjennomføringen av målsettingen tilknyttet trenerkompetanse (Tabell 13).

Et fremtredende trekk blant informanter i fotball- og svømmeklubbenes administrasjon og styre var, i likhet med NSF og NFF, at trenerkompetanse er et viktig satsingsområde (Tabell 14). Det foreligger imidlertid en rekke utfordringer knyttet til gjennomføringen av denne målsettingen, som for eksempel mangel på anlegg i svømming og utfordringer med å utdanne frivillige trenere i enkelte fotballklubber. Til tross for at en rekke klubber er enige i deres særforbunds målsetting, skaper disse utfordringene konflikt med tanke på implementeringen av trenerkompetanse, grunnet at klubber har ulike forutsetninger, men opplever samtidig at de blir behandlet likt av deres særforbund. I tillegg er de fleste fotballklubber bevisst deres samfunnsansvar, som oftest begrunnes i deres store medlemsmasse, noe som skaper et større fokus på å ivareta bredden gjennom treneres relasjonelle kompetanse. Dette blir også nevnt i enkelte svømmeklubber, men en betydelig del av svømmeklubber fokuserer i større grad på idrettsspesifikk kompetanse blant trenere. I tillegg varierer vektleggingen av relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse på tvers av klubber og i mange tilfeller innad i klubbene. I de tilfellene der klubbene har forstått NIFs målsetting, og disse ulike prioriteringene kan sees på som et

bevisst valg fra klubbens side, tilsier dette at foreligger konflikt tilknyttet hvilken forståelse av kompetanse trenere skal inneha.

Tabell 14: *Eksempler på konflikt tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant styre og administrasjon i fotball og svømming.*

Rolle	Sitat
Styremedlem i svømmeklubb	Man har dem som ønsker å trene å ha det gøy, også har men dem som ønsker å satse. Vi må bli bedre på holde svømmere lenger.
Administrativ ansett i svømmeklubb	Jeg tenker det også handler om å utvikle trenere, slik at utøverne utvikler seg.
Daglig leder i fotballklubb	NFF sine ambisjoner er fine med det de tilbyr klubbene, men de prøver å gjøre alt likt for alle, noe som ikke er gjennomførbart, siden alle sammen ikke er så like. Jeg er kanskje ikke den første som sier at NFF er alt for rigid.
Sportslig leder i fotballklubb	Vi prøver å legge til rette for topp og bredde, men det er den største utfordringen vi har. Topp har som regel trenere med mer kompetanse enn i bredden.

Blant trenere i svømming og fotball forelå det ulike forståelser knyttet til kompetansen som legger til rette for glede, mestring og sosial tilhørighet for barn og unge. Som vist i kapittel 5.1, kan dette skyldes høy grad av tvetydighet tilknyttet kompetansekravet. Samtidig vil tilfellene der trenerne legger til grunn den samme kompetanseforståelsen som forbund, men derimot ikke er enig i denne målsettingen, tilsi at det foreligger konflikt tilknyttet gjennomføringen av målsettingen. Dette er tilfelle blant enkelte fotballtrenere, som stiller spørsmålstegn med innholdet og gjennomføringen av NFFs trenerutdanning. Blant frivillige trenere i både fotball og svømming forelå det et stort fokus på relasjonell kompetanse blant trenere (Tabell 15). Det bør imidlertid nevnes at samtlige frivillige trenere trente utøvere i alderssegmentet 6-12 år, et alderssegment der NIF ønsker et stort fokus på relasjonell kompetanse. Blant lønnede trenere i fotball forelå det stor variasjon av trenernes vektleggingen av relasjonell- idrettsspesifikk kompetanse, uavhengig av om de trente barn eller ungdom. Variasjonen som skyldes konflikt forelå i disse tilfellene blant trenere som ikke var enige i forbunds kompetansekrav til trenere. Blant lønnede svømmetrenere forekom det et større fokus på idrettsspesifikk kompetanse, i form av ferdighetsutvikling, enn blant fotballtrenere (Tabell 15). Samtidig forelå det en større enighet tilknyttet dette perspektivet innad i hver enkelt svømmeklubb, sammenlignet med fotballklubber. Det kan derfor sies at det foreligger lav grad av konflikt innad i hver enkelt svømmeklubb, men høy grad av

konflikt sett i sammenheng med NIFs målsetting om relasjonell kompetanse. Det bør også nevnes at det foreligger meninger blant enkelte trenere, både frivillige og lønnede i svømming og fotball, som står for en kompetanseforståelse i motstrid til NIFs verdier eller krav til trenere, samt Barneidrettsbestemmelsene. Dette baserte seg i stor grad på et ønske om et større resultatfokus og fokus på prestasjon blant barn og unge. Dette tilsier at foreligger konflikt mellom enkelte trenere og NIFs målsetting om trenerkompetanse.

Tabell 15: *Eksempler på konflikt tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant trenere i fotball og svømming.*

Rolle	Sitat
Lønnet fotballtrener	Det er ikke alt som NFF står for som jeg er 100% enig i. Jeg er ikke nødvendigvis enig i hvordan NFF ønsker å spille fotball.
Lønnet fotballtrener	Trenerkursene er veldig lærerike, men jeg føler det mer er en vurdering av deg som trener, enn en utviklingsarena.
Lønnet svømmetrener	Man ønsker å komme med til et VM, OL eller ta medalje, som en konsekvens av ta man løser de andre oppgavene først (utvikling av tekniske og taktiske ferdigheter).
Frivillig fotballtrener	Det er noe med den sosiale tilhørigheten som er veldig viktig på lavt nivå, og selvfølgelig lære det tekniske i idretten.
Frivillig svømmetrener	Skape felleskap, sunne verdier og mestring blant unge utøvere.

Totalt sett tyder resultatene på at målsettingen tilknyttet trenerkompetanse i de fleste tilfeller er forbundet med høy grad av tvetydighet. Dette gjelder både formuleringen av målsettingen fra organisasjonsnivåer på sentralt nivå, i tillegg til en betydelig del av klubb og trenere sin forståelse av målsettingen. Denne tvetydigheten skaper også usikkerhet knyttet til hva som er lokale aktørers faktiske rolle i implementeringen av kompetanse. Målsettingen ble imidlertid oppfattet som mindre tvetydig av aktørene i svømming, sammenlignet med aktørene i fotball. Det forekom imidlertid større variasjon av grad av konflikt på lokalt nivå blant fotballtrenere og fotballklubber, sammenlignet med svømming. Samtidig hadde enigheten blant svømmeaktører på lokalt nivå mindre samsvar med kompetansekravet formulert fra det sentrale nivået i NIF, sammenlignet med fotball.

Gjennom å anvende Matlands (1995) modell, som baserer seg på grad av tvetydighet og konflikt tilknyttet målsettingen, kan man undersøke hvilken av Matlands (1995) fire tilnærminger, implementeringen av kompetanse blant trenere er kjennetegnet av. Som

nevnt i kapittel 3.3 er disse fire tilnærmingene: (a) Administrativ-, (b) eksperimentell-, (c) politisk- og (d) symbolsk implementering. Den gjennomgående høye graden av tvetydighet tilknyttet kompetansekravet tilsier en viss grad av symbolsk og eksperimentell implementering, avhengig av grad av konflikt i de aktuelle tilfellene. Det forekommer imidlertid enkelte tilfeller med lav tvetydighet, men høy konflikt i svømming, noe som tilsier at det finnes politisk implementering i svømming. Totalt sett tilsier disse funnene at den høye graden av tvetydighet er en fellesnevner for samtlige organisasjonsnivåer og trenere, og at deler av den observerte variasjonen kan skyldes ulik grad av konflikt tilknyttet målsettingen med trenerkompetanse. Selv om det forekommer en viss variasjon, kan det imidlertid legges til grunn at kjennetegn fra eksperimentell implementering, var mest fremtredende både i fotball og svømming, grunnet jevnt over en høy grad av tvetydighet og lav grad av konflikt. Disse funnene vil bli diskutert i kapittel 6.

Som nevnt innledningsvis i dette kapittelet legger NIFs verdier i stor grad opp til en sterk autonomi blant klubber og trenere. Utforskning av klubber og treneres autonomi, kan derfor gi økt forståelse av deres rolle i implementeringen av kompetanse blant trenere, noe som vil kunne supplere Matlands (1995) modell i analysen av implementeringsprosessen. I det følgende vil det derfor bli lagt frem resultater om organisasjonsnivåenes og treneres autonomi.

5.4 Organisasjonsnivåenes og trenernes autonomi

En organisering som legger opp til en høy grad av autonomi blant klubber og trenere, forutsetter at NIFs verdier i stor grad er internaliserte (Ryan & Deci, 2017), og at kompetansen gjenspeiler kompetansebehovet som møter klubber og trenere på lokalt nivå (Amundsen & Martinsen, 2015). Dette for at resultatet av implementeringsprosessen ikke skal bli vilkårlig, som en følge av en høy grad av autonomi, kombinert med mangel på kompetanse eller stor variasjon av verdier (Matland, 1995). Derfor vil dette kapittelet legge frem resultater som viser hvor autonome hvert enkelt organisasjonsnivå er. Dette inkluderer kommunikasjon og samarbeid mellom organisasjonsnivåene (5.3.1), de sentrale organisasjonsnivåenes forståelse av klubber og treneres autonomi (5.3.2) og klubber og treneres selvoppfatning av autonomi (5.3.3).

5.4.1 Kommunikasjon og samarbeid mellom de sentrale organisasjonsnivåene

I implementeringsprosessen av målsettingen tilknyttet trenerkompetanse, tyder resultatene på at det foreligger et tett samarbeid mellom idrettspresidenten, generalsekretæren, breddeidrettssjefen og breddeavdelingen i NIF. Samarbeidet mellom de nevnte organisasjonsnivåene og OLT er imidlertid preget av at ansvaret om å ta beslutninger om toppidretten er delegert til OLT. OLT beskriver seg selv på følgende måte:

OLT er ganske autonome i organisasjonen, men vi samarbeider tett med særvidrettene om toppidrett (OLT).

Dette fører til at generalsekretær, breddeidrettssjefen og breddeavdelingen i NIF i liten grad følte de hadde mulighet til å påvirke beslutninger fattet i OLT. Dette gjaldt imidlertid ikke idrettspresidenten i NIF, som sa at hun hadde gode dialoger og gode muligheter til påvirke OLTs beslutninger om toppidrett. Dette kan delvis skyldes at OLT er representert i NIFs ledergruppe.

Selv om OLT er en autonom organisasjonen i relasjon til resten av den sentrale administrasjonen i NIF, har de et tett samarbeid med NSF gjennom toppidretten og trenerutdanning, fordi trenere på landslag også er trenere i enkelte svømmeklubber. Når det gjelder NFF, foreligger det mindre kommunikasjon med OLT, sammenlignet med NSF. Det foreligger imidlertid et samarbeid mellom OLT og kvinnelandslaget i fotball, men dette gjelder hovedsakelig utøvere som er over ungdomsalder. Det fremkom imidlertid i intervjuet, at det finnes eksempler på enkelte utøvere i fotballklubber som samarbeider med OLTs regioner. Med tanke på at implementeringen av trenerkompetanse, tilsier dette at NFF har en sterkere autonomi enn NSF, og at OLT har større påvirkning på NSF sammenlignet med NFF.

Kommunikasjonen og samarbeidet mellom NFF og NSF på forbundsnivå, og idrettspresidenten, generalsekretæren, breddeidrettssjefen og breddeavdelingen i NIF, varierte ut fra hvilken sak som er på dagsorden. Selv om dette fører til stor variasjonen i kommunikasjonen, fremkom det av resultatene at NIF jobbet tettere med NSF, sammenlignet med NFF. Dette skyldes at NSF har et større behov enn NFF for tjenestene NIF kan tilby, grunnet at NFF er et særforbund med store ressurser og stor

administrasjon. Dette tilsier at NFF har en mer autonom organisasjon enn NSF, i relasjon til NIF.

5.4.2 Sentrale organisasjonsnivåer om trenere og klubbers autonomi

Idrettsidrettspresident i NIF hevder graden av fleksibilitet i organiseringen av norsk barne- og ungdomsidrett utelukkende er positivt, grunnet at trenere kan tilpasse det sportslige tilbudet til hver enkelt sine behov, noe som blir forklart med følgende sitat:

Jeg ser bare fordeler, fordi hvis du skiller dette så blir det noen kunstige skiller, og dette må flyte godt inni hverandre, for nettopp å motivere og få det beste ut av hele dynamikken i organisasjonen (Idrettsidrettspresident i NIF).

Generalsekretæren i NIF er enig med Idrettspresidenten i at norsk barne- og ungdomsidrett er et fleksibelt system, og legger til at dette er positivt så lenge man klarer å utnytte denne kompliserte strukturen. Generalsekretæren sier at ivaretagelse av hvert organisasjonsnivås autonomi i utgangspunktet er positivt, men at dette forutsetter et felles verdigrunnlag, og at alle aktører jobber i tråd med NIFs målsettinger knyttet til hvilken kompetanse som skal implementeres blant trenere. Dette forklares av Generalsekretæren med følgende:

Hvert organisasjonsledd (inkludert klubbene og trenerne) bestemmer over seg selv i veldig stor grad, og har lov til å gjøre akkurat hva de vil, så lenge de ikke bryter loven (Generalsekretær NIF).

I tillegg følger Generalsekretæren opp med at det er utfordrende å legge opp til en så sterk autonomi blant klubber og trenere, når klubber eller trenere mot formodning ikke jobber i tråd med NIFs verdier og målsetting tilknyttet kompetanse.

Det er jo kjempepositivt at autonomien skal drive frem alt det gode, men samtidig krevende, for man kan ikke pålegge klubber og trenere noe, som for eksempel sanksjoner (Generalsekretær NIF).

Breddeidrettssjefen i NIF sier også og at det er stor frihet på lokalt nivå blant klubb og trenere, og at det er vanskelig å korrigere og følge opp hva trenere faktisk gjør i forbindelse med trening av barn og unge:

Hvilke krav som egentlig stilles til trenerne tror jeg er veldig ulikt. Jeg tror trenerne gjør det beste de kan, og de kan ikke bli tatt så mye på det (Breddeidrettssjef i NIF).

Breddeavdelingen i NIF understreker viktigheten av at fotball- og svømmeklubbene definerer seg selv, noe som legger premisser for hva som er kompetansebehovet i den enkelte klubb. Dette tilsier at fotball- og svømmeklubber, på bakgrunn av deres autonomi, i stor grad kan bestemme hvilken trenerkompetanse som skal prioriteres blant deres trenere (Tabell 16).

Tabell 16: OLT, NIFs breddeavdeling, NFF og NSF sitt perspektiv på autonomi for klubb og trenere.

Rolle	Sitat
NIFs breddeavdeling	Og alt er jo lov, for klubbene har suvereniteten i seg, rett til å være autonome og definere seg selv. Noen ønsker å være ren breddeklubb, mens andre vil ha mer av konkurranseidretten i seg.
OLT	Modellen bidrar til utvikling av toppidrett på det høyeste nivået i verden, samtidig som den gir fleksibilitet og frihet til personlige initiativ.
NFF	Tanken er at vi hele tiden har et system som tilbyr service til klubbene med tanke utdanning, samarbeid med fotballkretsene og nettverk.
NSF	Det er en modell som er tuftet på de verdiene vi står for i Norge, mulighet til å påvirke og der ungdom har rett til å uttale seg og ta sin plass.

OLT er av den oppfatning at den fleksible organiseringen av barne- og ungdomsidrett, som legger opp til stor grad av autonomi blant klubber og trenere, fører til at det er rom for ulike perspektiver i samme modell, og at den dermed ikke er til hinder for toppidrettsresultater. Samtidig vil OLT profesjonalisere støtten til frivilligheten, gjennom å øke fokuset på å øke kompetansen blant trenere (Tabell 16).

NFF er for den fleksible organiseringen av barne- og ungdomsidretten, grunnet at det i starten av barneårene skal fokuseres på mestring, glede og utvikling, selv om utøverne har ulikt ambisjonsnivå (Tabell 16). Det ble også nevnt at det er vanskelig å identifisere talent tidlig, noe som gjør det utfordrende å prioritere hvilken kompetanse trenere for grupper med ulik biopsykososial utvikling skal inneha. Det bør også nevnes at NFF driver med opplæring og kvalitetssikring av kompetanse i fotballklubbene, gjennom sitt prosjekt Kvalitetsklubb og kursvirksomhet, i tillegg til bevilgning av midler til sine

fotballkretser. Samtidig mener NFF at de ulike forutsetningene blant det store antallet fotballklubber, gjør at en styrking av disse klubbenes autonomi, fører til at hver enkelt klubb kan tilpasse NIFs eller NFFs målsettinger til egne forutsetninger. Basert på dette ønsker NFF å øke kompetansen blant trenere gjennom Trenerløypa, slik at trenerne får bedre forutsetninger til å løse disse utfordringene.

NSF er hovedsakelig fornøyd med organiseringen av barne- og ungdomsidretten, og mener at klubber og treneres autonomi er viktig. NSF sier imidlertid at når det foreligger ulike perspektiver for trening av barn og unge, kan det enten bli sett på som en styrke at alle trenere og klubber kan tilpasse trening ut fra sine behov og forutsetninger, men samtidig en svakhet når kvaliteten på treningen varierer i sammenheng med treneres ulike perspektiver på trening av barn og unge (Tabell 16). Dette tilsier at høy grad av autonomi blant trenere, forutsetter tilsvarende kompetanse, noe som forklarer NSF's fokus på å øke kompetansen blant svømmetrenerne. Dette fører til at NSF hovedsakelig kommuniserer med sine svømmeklubber gjennom kursvirksomhet og seminarer, i tillegg til å snakke med personer involvert i svømmeklubber under svømmekonkurranser.

5.4.3 Trenere og klubbers selvoppfatning av autonomi

Sett fra perspektivet til styret og administrasjonen i de ulike fotball- og svømmeklubbene, er det fremtredende at klubbene prøver å følge vedtak som blir fattet av sitt særforbund, men at det samtidig er vanskelig å påvirke beslutninger tatt i særforbundet. De fleste fotballklubbene nevner at de kommuniserer lite med NFF, og føler også at det er vanskelig å påvirke beslutninger som blir tatt i NFF (Tabell 17). Det bør nevnes at de fleste i NFF har tilknytning til en eller flere fotballklubber, noe som gjør at disse enkelte klubbene imidlertid har en god dialog med NFF gjennom disse personene, noe som gjaldt spesielt en fotballklubb som ble intervjuet. Blant svømmeklubbene tyder resultatene på at svømmeklubbene kommuniserer lite med NSF (Tabell 17). Samtidig er denne kommunikasjon hyppigere og av et større omfang, sammenlignet med kommunikasjonen mellom fotballklubber og NFF. Det ble også påpekt at lavere antall klubber og medlemmer i svømming, er med å muliggjøre denne kommunikasjon. Det foreligger imidlertid tett kontakt mellom enkelte svømmeklubber og NSF, grunnet at personer i NSF har tilknytning til en eller flere svømmeklubber,

eller at utøvere eller trenere med tilknytning til et landslag samarbeider tettere med NSF. Totalt sett tyder dette på at både fotball- og svømmeklubbers autonomi står sterkt.

Det var et fremtredende element at fotball- og svømmetrenerne uttalte at de har stor frihet til å forme treningen av barn og ungdom, noe som tilsier at disse trenerne definerer kompetansebehovet for barn og ungdom på bakgrunn av egen forståelse (Tabell 17). Det forekom imidlertid stor variasjon i grad av styring fra styret og administrasjon i klubbene, i form av rammebetingelser for trenerkompetanse. Fotball- og svømmeklubber som kommuniserte tydelige rammebetingelser, la imidlertid opp til stor grad av autonomi blant deres trenere innenfor rammebetingelsene. Tabell 17 viser sitater fra styret og administrasjon og trenere, som omhandler hvilken grad av autonomi de opplever at organiseringen av barne- og ungdomsidrett legger opp til.

Tabell 17: Klubb og trenere om sin egen autonomi.

Rolle	Sitat
Administrativ ansatt i fotballklubb	Vi har noen retningslinjer fra NFF som vi følger, men de er ikke alltid like overførbare til alle klubber, så man må veie det opp selv.
Styremedlem i svømmeklubb	Opplever ikke at NSF spiller så stor rolle, det er mye man kan gjøre som klubb, og da er det ikke særforbundet.
Lønnet fotballtrener	Vi har fått litt fritt spillerom føler vi da, så det som står i sportsplanen blir ikke gjort bevisst i planarbeid og gjennomføring av økter.
Frivillig fotballtrener	Jeg kjenner ikke til så mye av klubbens overordnet planverk. Jeg har ikke lest meg opp eller hørt veldig mye.
Lønnet svømmetrener	Styret blander seg ikke så mye i hvordan vi trener barn og unge, men jeg opplever at vi har en felles tankegang med sportslig ledelse.
Frivillig svømmetrener	Jeg har god innsikt i hva styret mener, og jeg er stor bidragsyter til å forme hva som skjer i klubben, siden jeg er på 90% av alle styremøtene.

Samtlige fotball- og svømmetrenerne svarte at diskusjon med trenerkollegaer og tidligere erfaring som trener eller utøver, har formet deres tilnærming eller filosofi til trening av barn og ungdom i størst grad. På samme spørsmål, var det et fåtall fotballtrenere som nevnte utdanning gjennom Trenerløypa eller samarbeid med NFF. Blant svømmetrenerne nevnte omtrent halvparten utdanning eller kontakt med NSF som noe som hadde formet deres tilnærming i stor grad. Frivillige fotballtrenere nevnte flere elementer utenfor idretten som har formet deres tilnærming, enn lønnede fotballtrenere,

mens blant svømmetrenerne forelå det ikke en slik forskjell. Resultatene tyder derfor på at treneres forståelse ikke har et direkte utspring fra deres særforbunds målsetting, noe som kan være en konsekvens av at organiseringen legger opp til en høy grad av autonomi for trenerne. Samtidig kan det være stor avstand mellom trenere på lokalt nivå og NFF og NSF, noe som gjør at administrasjon og styret i klubbene vil kunne fungere som et bindeledd mellom særforbund og trenere.

Kommunikasjon, samarbeid eller annen type kontakt gjennom andre medier eller plattformer mellom trenere og styret og administrasjonen i deres klubber varierte. Fotballtrenere rapporterte i denne sammenhengen høy (11%), moderat (49%), liten (37%) og ingen (3%) kontakt, mens svømmetrenerne rapporterte høy (45%), moderat (29%), liten (24%) og ingen (2%) kontakt med deres administrasjon og styre. Totalt rapporterte 32% av trenerne at de har liten eller ingen kontakt med styret og administrasjonen i sin klubb. Enkelte frivillige trenere i både fotball og svømming var styremedlemmer, noe som gjorde at de hadde god kjennskap til hva styret mente, mens de frivillige svømme- og fotballtrenerne som ikke var involvert i styret, hadde liten kjennskap til deres styre sin målsetting tilknyttet trenerkompetanse. Blant lønnede svømmetrenerne var det fremtredende at de jobbet tett med administrasjon i deres klubb, grunnet personlige relasjoner eller at de arbeidet i større stillingsprosenter i samme klubb. Dette førte til god kjennskap til styret og administrasjonens krav til trenerkompetanse. Dette var også tilfelle blant en del lønnede fotballtrenere, men det forekom imidlertid en rekke lønnede fotballtrenere som ikke var kjent med gjeldende krav til kompetanse fra styret og administrasjonen i deres klubb.

Variasjonen i kommunikasjon mellom styret og administrasjon i klubbene og trenere, samt at det i stor grad er egne erfaringer og trenerkollegaer som former treneres forståelse av kompetanse, tyder på at trenerne har stor frihet til å velge, enten bevisst eller ubevisst hvor hver enkelt treners kompetanse utspringer fra, noe som kan skyldes en høy grad av autonomi blant trenere. Dette kan føre til at trenere i liten grad blir bevisst om innholdet i målsettingen om trenerkompetanse fra overordnede organisasjonsnivåer.

5.5 Sosiale ønskverdige responser blant trenerne

Som gjort rede for i kapittel 4, ble det utarbeidet spørsmål for å måle sosiale ønskverdige responser blant trenerne (Miller et al., 2015). Av SDR-spørsmålene totalt viste 31% av disse svarene indikasjoner på sosiale ønskverdige responser. Dette betyr at 31% av spørsmålene indikerer en tendens til at trenerne ville fremstå på en god måte, gjennom å overrapportere positiv kulturell akseptert atferd og underrapportere negativ atferd (Miller et al., 2015). Dette kan si noe om trenernes tendens til å overrapportere positiv atferd og underrapportere negativ atferd i intervjuet i sin helhet.

6. Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg diskutere mine funn, sett i sammenheng med det teoretiske rammeverket. Problemstillingen - *«Hvilken kompetanse bør trenere i norsk barne- og ungdomsidrett inneha, og hvordan foregår implementeringen av denne kompetansen?»* - vil bli diskutert i lys av funnene tilknyttet U1: *«Hvilken forståelse av kompetanse finnes blant trenere og øvrige organisasjonsnivåer i norsk barne- og ungdomsidrett?»* Og U2: *«Hvordan og i hvor stor grad blir NIFs kompetansekrav implementert i barne- og ungdomsidretten, i henholdsvis fotball og svømming?»* I 6.1 vil funnene tilknyttet U1 og U2 bli diskutert, med den hensikt å diskutere i hvilken grad trenerkompetanse blir implementert, og hvordan denne implementeringen foregår. I 6.2 vil diskusjonen ha et overordnet perspektiv, som diskuterer hvilke prioriteringer og kompromisser den nåværende organiseringen legger opp til i implementeringen av et høyt kompetansekrav blant lønnede og frivillige trenere. For å skape en bedre forståelse for dette, vil det også bli presentert en modell som belyser implementeringen av kompetanse fra et mikrosystem-perspektiv.

Jeg har i denne oppgaven brukt differensieringsperspektivet, som åpner opp for at det kan foreligge ulike forståelser av relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, samt kunnskap om barn og ungdoms biopsykososiale utvikling blant trenerne og organisasjonsnivåene i fotball og svømming, i tillegg til idrettspresidenten og den sentrale administrasjonen i NIF (generalsekretæren, breddeidrettssjefen og breddeavdelingen og OLT) (Mailand et al., 2015). Funnene tilknyttet U1 beror på grad av konflikt og tvetydighet, basert på trenernes og organisasjonsnivåenes forståelse av trenerkompetanse, som vist i kapittel 5.1 og 5.2. Funnene basert på U1 vil videre legge grunnlaget for å svare på U2 gjennom å anvende Matlands (1995) modell, som presenterer fire tilnærminger (kapittel 3.2), som implementeringen av kompetanse kan være kjennetegnet av. I tillegg tilsier NIFs verdier at organiseringen legger opp til en sterk autonomi blant klubber og trenere, noe som blir diskutert, tatt i betraktning at autonomi er viktig for velvære (Ryan & Deci, 2017), samtidig som den forutsetter at klubber og trenere har internalisert NIFs verdier (Matland, 1995; Selznick, 1949) og innehar kompetanse tilsvarende kompetansebehovet (Amundsen & Martinsen, 2015), for at resultatet av implementeringen skal være suksessfull.

Derfor vil klubber, trenere og organisasjonsnivåene sin autonomi bli diskutert, for å få større innsikt i hvert enkelt individ og organisasjonsnivå sin rolle i implementeringsprosessen. Som vist i resultatene var implementeringsprosessen av kompetanse av en viss variasjon mellom Matlands (1995) fire tilnærminger, men imidlertid med fremtredende kjennetegn fra eksperimentell implementering. Dette vil først bli diskutert, gjennom å anvende Matlands (1995) modell (6.1.1). Dette inkluderer en komparativ analyse mellom fotball og svømming, blant deres særforbund, styre og administrasjon i klubb og lønnede og frivillige trenere. I tillegg er idrettspresidenten og den sentrale administrasjonen i NIF, en felles sentral aktør for både fotball og svømming, noe som gjør at disse organisasjonsnivåene er inkludert i både fotball og svømming sin diskusjon av deres implementeringsprosesser. Videre vil hvert enkelt organisasjonsnivå sin rolle i implementeringsprosessen bli diskutert. Dette inkluderer idrettspresidenten og den sentrale administrasjonen i NIF (6.1.2), NFF og NSF (6.1.3), styret og administrasjonen i klubbene, samt de lønnede og frivillige trenerne (6.1.4).

6.1.1 Hva kjennetegner implementeringen av kompetanse i barne- og ungdomsidretten?

Målsettingen for kompetanse blant trenere, som ble utarbeidet i kapittel 3, basert på tidligere forskning, NIFs verdier, *Idrettens barnerettigheter* (NIF, 2019) og *Retningslinjer for ungdomsidrett* (NIF, 2011), legger opp til et kompetansekrav som skal imøtekomme kompetansebehovet i barne- og ungdomsidretten. På samme måte gjenspeiler kompleksiteten i denne målsettingen, treneres komplekse arbeidsoppgaver i barne- og ungdomsidretten. Funnene tyder imidlertid på at denne komplekse målsettingen om kompetanse blant trenere, forutsetter høy grad av kompetanse blant mottakerne for at kompetansekravet ikke skal oppfattes som tvetydig i implementeringsprosessen. I tillegg legger organiseringen av barne- og ungdomsidrett opp til stor grad av autonomi blant klubber og trenere, noe som forutsetter kompetanse blant klubb og trenere, slik at de forstår kompetansekravet riktig. På denne måten blir kompetanse blant trenere både en målsetting, i tillegg til en forutsetning for å nå målsettingen.

Hovedfunnene i denne oppgaven er at alle organisasjonsnivå og trenere har en høy grad av tvetydighet til felles, i sin forståelse av kompetansekravet. NSF hadde imidlertid lavere grad av tvetydighet, sammenlignet med andre organisasjonsnivåer, men

tvetydigheten bør likevel kategoriseres som betydelig. Blant idrettspresidenten og den sentrale administrasjonen i NIF var i tillegg konflikten tilknyttet målsettingen lav, noe som tilsier at de nevnte organisasjonsnivåene legger opp til en eksperimentell implementeringsprosess, som kjennetegnes av at kontekstuelle faktorer på lokalt nivå blant klubber og trenere, i stor grad er bestemmende for gjennomføringen og resultatet av implementeringsprosessen (Matland, 1995). Basert på den høye graden av tvetydighet, men lave graden av konflikt formulert av NFF, er også implementeringsprosessen i stor grad kjennetegnet av eksperimentell implementering i NFF, som kjennetegnes av større fleksibilitet på lokalt nivå i implementeringen, noe som gjør at kontekstuelle faktorer blant klubber og trenere i spiller en sentral rolle i implementeringen av kompetanse (Matland, 1995). Samtidig vil dette kunne føre til store variasjoner av hvordan og hva som blir implementert, tatt i betraktning den heterogene massen av trenere (Matland, 1995).

NFF sitt fokus på å øke kompetansen blant trenere, kan føre til en høyere grad av konflikt, hvis kompetansekravene som blir stilt til frivillige trenere blir for krevende for frivillige trenerne å implementere. I et slikt tilfelle vil implementeringsprosessen i større grad være kjennetegnet av å være symbolsk, som kjennetegnes av at kapasitet og styrke mellom trenere, klubb og NFF vil være avgjørende for hvordan implementeringen av kompetanse vil foregå (Matland, 1995). Sett i sammenheng med fotballklubbenes og fotballtrenernes sterke autonomi, vil dette kunne føre til at det blir dannet en koalisjon mellom frivillige trenere og NFF, som i ytterste konsekvens fører til en mislykket implementering av kompetanse eller at fotballen mister frivillige årsverk, hvis frivillig trenere avslutter sitt engasjement.

NSF legger, i likhet med NFF, opp til en implementeringsprosess som er kjennetegnet av å være eksperimentell (Matland, 1995). Den lavere graden av tvetydighet blant enkelte trenere og klubber, tilsier at det forekommer kjennetegn fra administrativ implementering i relasjon til deres klubber og trenere som er enige i NSF's kompetansekrav. NSF sin relasjon til den sentrale administrasjonen i NIF er imidlertid preget av kjennetegn fra politisk og symbolsk implementering, grunnet at det ikke foreligger en helhetlig enighet om kompetansekravet mellom svømming og den sentrale administrasjonen i NIF, noe som tilsier en viss grad av konflikt. Resultatet av

implementering vil i et slikt tilfelle avgjøres av hvem av partene som innehar mest makt (Matland, 1995).

Blant lønnede trenere i fotball er implementeringsprosessen i stor grad preget av eksperimentell implementering, grunnet at den høye tvetydigheten legger opp til liten grad av konflikt, i tillegg til at klubber og treneres sterke autonomi også forebygger konflikt, grunnet at den sterke autonomien gir mulighet for å avfeie NFF og NIFs krav til kompetanse (Ryan & Deci, 2017). Det forekom imidlertid enkelte lønnede trenere som forstår kompetansekravets kompleksitet, men er uenige i det, noe som tilsier symbolsk implementering, og en høyere grad av konflikt. Dette er interessant, da symbolsk implementering kan skje i profesjonsmiljøer, der det har blitt innarbeidet felles tankesett og normer (Matland, 1995), noe som kan være tilfelle blant enkelte fotballklubbers trenere. Et felles tankesett og normer, kan også være en indikasjon på at det finnes enkelte miljøer som har utviklet en viss grad av profesjonalitet (Dowling et al., 2014).

Blant frivillige fotballtrenere var konflikten lav, grunnet at de fleste trenerne sa de var enige i målsettingen eller hadde for lite kunnskap om kompetansekravet. I tillegg forutsetter høy grad av konflikt at man forstår kompleksiteten i målsettingen (Matland, 1995), slik at trenerne faktisk forstår hva man er uenige i. Enkelte frivillige trenere feilet å ha inneha denne forståelsen, noe som tilsier at det ikke kan foreligge høy grad av konflikt, men derimot høy grad av tvetydighet. Dette tilsier kjennetegn fra eksperimentell implementering (Matland, 1995).

NIF sier at de frivillige trenerne har en lavere terskel for å avslutte sitt engasjement, sammenlignet med lønnede trenere, når det blir stilt høyere kompetansekrav. Basert på dette, kan NSF anses å være mindre sårbare for å miste frivillige årsverk blant deres trenere, da deres lønnede svømmetrenere utgjorde en betydelig del av sammensetningen av svømmetrenere (90%), noe som tilsier at utfordringene NFF opplever med kompetansekrav og frivillige trenere, ikke gjør seg i like stor grad gjeldende for NSF. Det må imidlertid vurderes i hvilken grad dette er gjeldende for øvrige svømmeklubber som ikke var inkludert utvalget i denne oppgaven.

I og med at det ikke var en betydelig forskjell mellom lønnede og frivillige svømmetreneres kompetanseforståelse, tilsier den høye graden av tvetydighet, men lave graden av konflikt i relasjon til NSF, at implementeringsprosessen i stor grad er kjennetegnet av å være eksperimentell. Samtidig forekom det enkelte trenere som var uenige i NSF's kompetansekrav, noe som tilsier en viss grad av symbolsk implementering (Matland, 1995). Dette kan ha stor betydning i implementeringsprosessen, grunnet at svømmetrenerne kan utvikle et felles tankesett og normer, som sammen med klubb og treneres sterke autonomi, kan føre til at NSF i utgangspunktet har liten påvirkning på treneres kompetanseforståelse. Det har derfor vært fornuftig av svømmeforbundet å satse på at de kan forme treneres tankesett og normer gjennom deres utdanningssystemer, slik at NSF sikrer et minimumskrav av kompetanseforståelse og felles verdigrunnlag. Det kan imidlertid stilles spørsmål ved om NSF har lyktes i dette, tatt den høye graden av tvetydighet blant deres trenere i betraktning. Videre vil hver enkelt organisasjonsnivå sin rolle i implementeringsprosessen bli diskutert ut fra grad av tvetydighet og konflikt, tilknyttet deres kompetanseforståelse. I tillegg vil det diskuteres hva som kan skyldes graden av tvetydighet og konflikt blant disse organisasjonsnivåene.

6.1.2 Idrettspresidentens og den sentrale administrasjons rolle i implementeringsprosessen

Resultatene fra idrettspresidenten, generalsekretæren, breddeidrettssjefen og breddeavdelingen tyder på at tvetydigheten knyttet til hvilken kompetanse trenere skal inneha er stor, grunnet at treneres oppgaver og ferdigheter i stor grad ble generelt og fleksibelt formulert. I denne sammenhengen ble relasjonell kompetanse betydelig vektlagt, spesielt for trenere i barneidretten. For trenere i ungdomsidretten skulle denne relasjonelle kompetansen, suppleres med idrettsspesifikk kompetanse.

I utgangspunktet kan høy grad av tvetydighet føre til lav grad av konflikt tilknyttet målsettingen, fordi målsettinger blir så generelle at de fleste aktørers tolkninger vil falle innunder målsettingen (Matland, 1995). Dette var tilfelle innad i den sentrale administrasjonen i NIF, da idrettspresident, generalsekretær, breddeidrettssjefen og breddeavdelingen formulerte generelle svar, som ikke gir grobunn for uenigheter tilknyttet kompetansekravet. Det eneste som kan anses som konfliktfylt var idrettspresidentens syn på at breddeidretten skaper toppidretten, i motsetning til

samtlig i NIFs sentrale administrasjon sitt syn, som i større grad snakket om utfordringer for trenere med å legge til rette for begge deler innad i samme klubb eller treningsgruppe. Utenom dette, tyder det imidlertid på at graden av tvetydigheten, fører til lav grad av konflikt innad i NIFs sentrale administrasjon, med enkelte unntak i relasjon til idrettspresidenten. Dette kan også skyldes at denne delen av NIFs sentrale administrasjon innad har et tett samarbeid.

OLT var tydeligere enn resten av NIFs sentrale administrasjon på hvilken kompetanse som behøves blant trenere for barn og ungdom. Dette tilsier en mindre grad av tvetydighet, sammenlignet med resten av NIFs sentrale administrasjon. OLT erkjente imidlertid at det er stor fleksibilitet innenfor organiseringen av barne- og ungdomsidretten, der hver enkelt trener skal tilpasse seg hver enkelt utøvers behov, noe som likevel tilsier en viss grad av tvetydighet, da det kan være vanskelig for hver enkelt trener å være bevisst sin rolle i implementeringen av kompetansen. Relasjonen mellom OLT og resten av den sentrale administrasjonen i NIF, var ikke nevneverdig preget av konflikt tilknyttet målsettingen om trenerkompetanse, selv om OLT har ansvaret for å drifte norsk toppidrett, mens resten av administrasjonen i stor grad skal legge til rette for organiseringen av barne- og ungdomsidretten i sin helhet. Det ble imidlertid uttalt at det foreligger en viss distanse mellom OLT og resten av den sentrale administrasjonen sitt arbeid, og at OLT er en autonom organisasjon. Fra OLT sitt perspektiv ble det uttalt at organiseringen legger opp til stor grad av fleksibilitet, noe som gjorde at det var rom for ulike perspektiver innad i barne- og ungdomsidretten. På denne måten kan både OLT og NIFs sentrale administrasjon ta utgangspunkt i samme målsetting tilknyttet kompetanse, men tilpasse den etter hvilke ferdigheter de selv anser som hensiktsmessig for en trener å inneha, noe som nødvendigvis ikke innebærer konflikt, siden ingen i realiteten er uenige i selve målsettingen.

6.1.3 NFFs og NSF's rolle i implementeringen av kompetanse

Sammenlignet med idrettspresidenten og den sentrale administrasjonen i NIF, formulerte både NFF og NSF et mindre tvetydig kompetansekrav. Dette kan skyldes at både NFF og NSF har monopol i sin særiddrett, noe som gjør at de kan tilpasse kompetansekravet blant trenere til sin særiddrett, i motsetning til NIF, som i større grad skal utforme et felles rammeverk for trenerkompetanse i samtlige organiserte idretter.

Funnene tyder på at ledelsen i NSF opererer med et mindre tvetydig kompetansekrav blant svømmetrenerne, sammenlignet med ledelsen i NFF sitt kompetansekrav til fotballtrenere. NFF hadde et større fokus på den relasjonelle kompetansen, fremfor den idrettsspesifikke kompetansen blant trenere for barn, mens svømming vektla idrettsspesifikk kompetanse blant sine trenere på et tidligere tidspunkt, basert på utøvernes alder. Dette kan skyldes at kravene til sikkerhet er strengere i svømming enn i fotball, noe som skaper et større behov for et tydeligere kompetansekrav blant svømmetrenerne. I tillegg vet man at prestasjon for utøvere i svømming er på topp i starten av 20-årene, mens i fotball foreligger det ikke belegg for å hevde når prestasjonen er på sitt optimale, grunnet dens mange frihetsgrader og kompleksitet (Allen & Hopkins, 2015). Gjennom å ta utgangspunkt i alderen når prestasjonen er på topp i svømming, kan dermed svømming til en viss grad lage tydeligere langtidsplaner for sine barne- og ungdomsutøvere, noe som kan skape mindre tvetydighet med tanke på hvilken kompetanse svømmetrenerne skal inneha på de ulike sportslige nivåene.

Både NIF og NFF uttalte at fotballen har en stor og heterogen medlemsmasse, sammenlignet med svømming, noe som fører til at fotballen har et stort samfunnsansvar. Tydeligere kompetansekrav i fotball blant trenere, kan føre til at for stor del av medlemsmassen ville falt utenfor et eventuelt tydeligere kompetansekrav. Dette tyder på at tvetydigheten NFF formulerte i sitt kompetansekrav, også kan være en styrke, siden det skaper mulighet for trenere å tilpasse kompetansekravet til kontekstuelle forutsetninger på lokalt nivå. En slik løsning forutsetter imidlertid at trenerne har tilstrekkelig kompetanse til å forstå kompetansekravet, slik at de løser oppgavene effektivt i de omgivelsene de er trenere i. Grunnet dette fokuserer både NFF og NSF på å øke kompetansen blant ledelse i klubb og trenere gjennom deres utdanningssystem.

Funnene fra NFF viser at det kan foreligge antydninger til konflikt tilknyttet implementeringen av deres kompetansekrav, siden de uttaler at det stiller krav til at deres trenere skal inneha et minstekrav av kompetanse. Blant NSF ble det formulert en mindre grad av konflikt innad i deres særiddrett. Samtidig kan det argumenteres for at deres økte fokus på idrettsspesifikk kompetanse, i form av utarbeiding av utviklingstrapper, ikke sammenfaller direkte med generalsekretæren, breddeidrettssjefen og breddeavdelingen i NIF sitt fokus på relasjonell kompetanse, men derimot faller

innunder OLTs ansvarsområde. Dette til tross for at NSF har et tettere samarbeid med NIFs sentrale administrasjon, sammenlignet med NFF. Samtidig har NSF gjennom toppidretten en nær relasjon til OLT, noe som kan forklare NSF's mindre tvetydige kompetansekrav, sammenlignet med NFF, som har liten kontakt med OLT, siden OLT også opererte med et mindre tvetydig kompetansekrav. NFF virket å ha et mindre konfliktfylt forhold til NIF, grunnet deres begge fokus på relasjonell kompetanse. Dette til tross for at NFF hadde lite kontakt med NIFs sentrale administrasjon. Samtidig kan NFFs autonomi forsvares i form av at NIF ser på NFF som ressurssterke, samt at de innehar kompetansen til å formulere kompetansekravet for fotballtrenere på egen hånd.

6.1.4 Klubber og treneres rolle i implementeringen av kompetanse

Det faktum at medlemmenes engasjement og mulighet til å påvirke utvikling og styring av idrettslaget som en selvstendig, frittstående og åpen organisasjon skal styrkes (NIF, 2019), legger i utgangspunktet opp til en sterk autonomi blant idrettsklubbene i fotball og svømming. Siden dette gjelder klubbens medlemmer, inkluderer dette frivillige trenere og styremedlemmer, men ikke lønnede trenere eller ansatte i administrasjonen. Idrettsklubbers sterke autonomi ble også bekreftet av den sentrale administrasjonen i NIF. Med dette som utgangspunkt er det naturlig at NFF og NSF satser på å øke kompetansen blant ledelsen og trenerne i fotball- og svømmeklubber, for å skape forutsetninger for å imøtekomme kompetansebehovet i klubbene. På denne måten blir kompetansen blant klubb og trenere både en målsetting, men også en forutsetning for å nå målsettingen, tatt i betraktning den høye graden av autonomi på lokalt nivå. Utfordringen oppstår imidlertid i de tilfeller der autonomien skaper motstand mot endringene en eventuell kompetanseutvikling kan medføre.

Funnene blant styret og administrasjonen i fotballklubbene, tyder på at det foreligger stor variasjon i hvordan kompetansekravet blir forstått, noe som underbygger en høy grad av tvetydighet tilknyttet kompetansekravet. I de fleste tilfeller la tvetydigheten opp til så stor fleksibilitet at det ikke forelå grobunn for konflikt i fotballklubbens styre og administrasjon tilknyttet kompetansekravet. Unntaksvis forekom det tilfeller der kompetansekravet i stor grad var forstått riktig, men at enkelte i klubbens styre og administrasjon var uenige i selve kompetansekravet eller måten NFF prøver å implementere kompetansekravet på, noe som tilsier en viss grad av konflikt blant enkelte klubbens kompetanseforståelse. Samtidig påvirket uenigheter med NFF

klubbene i liten grad, siden slik konflikt ikke har konsekvenser for disse klubbene, noe som forankres i klubbenes autonomi. Dette viser at det finnes tilfeller der kompetansekravet både kan være tvetydig, men også innebære en viss grad av konflikt.

Kompetanseforståelse blant styret og administrasjonen i svømmeklubbene var også preget av stor grad av tvetydighet, men denne kan anses å være mindre sammenlignet med fotballklubbene. Svømmeklubbene delte i stor grad NSF's syn på kompetansekravet, noe som tilsier lav grad av konflikt i relasjon til NSF, men en høyere grad av konflikt i relasjon til NIF's sentrale administrasjon. Styrene og administrasjonene i svømmeklubbene, vektla idrettsspesifikk kompetanse, noe som tilsier at det var mindre variasjon mellom de ulike svømmeklubbene, sammenlignet med variasjonen av tvetydighet og konflikt blant styrene og administrasjonene i fotballklubbene. Dette kan tyde på at NSF's mindre tvetydige kompetansekrav i større grad har påvirket implementeringen av kompetanse i klubbene, samtidig som svømmeklubbene er enige i NSF's kompetansekrav. Dette kan skyldes den mindre medlemsmassen i svømmeklubbene, sammenlignet med fotballklubbene, som gjør at NSF har en mer nær relasjon til svømmeklubbene, sammenlignet med relasjonen NFF har til sine fotballklubber.

NFF har imidlertid bevilget midler til sine krets nivåer for å følge fotballklubbene tettere, samt deres kvalitetsklubbprosjekt, noe som i utgangspunktet er positivt for kompetanseøkningen i klubbene. I denne sammenhengen betyr det imidlertid at fotballen opererer med et ekstra organisasjonsnivå i implementeringsprosessen, sammenlignet med de svømmeklubbene som har nær kontakt med NSF, noe som kan skape utfordringer i implementeringsprosessen, siden sannsynligheten for feiloppfatninger kan bli større hvis implementeringen skal gjennom flere nivåer (Matland, 1995). På den annen side er omfanget av fotballklubber så stort, at det vil være utfordrende for NFF å ha direkte kontakt med forholdsvis like mange fotballklubber som NSF har med sine svømmeklubber.

Blant fotballtrenere var variasjonen i kompetanseforståelsen stor. Frivillige fotballtrenere vektla relasjonell kompetanse betydelig, og i en del tilfeller var ikke idrettsspesifikk kompetanse nevnt. Blant lønnede fotballtrenere var det et større fokus på både relasjonell og idrettsspesifikk kompetanse. Grad av tvetydighet tilknyttet

kompetansekravet, ble blant fotballtrenere oppfattet som høy, mens grad av konflikt varierte.

Blant svømmetrenere forelå det ingen betydelig forskjell mellom frivillige og lønnede sin vektlegging av relasjonell og idrettsspesifikk kompetanse. I tillegg var det enkelte svømmetrenere som vektla idrettsspesifikk kompetanse blant trenere for barn i betydelig større grad enn NSF, samt det som var normalt ellers blant øvrige svømmetrenere og det som var fremtredende blant samtlige fotballtrenere. Dette kan indikere høy grad av konflikt blant disse trenerne, samtidig som den tvetydige forståelsen av kompetansekravet og treneres autonomi muliggjør et slikt perspektiv.

Variasjonene i grad av tvetydighet og konflikt blant fotball og svømmetrenere kan skyldes en rekke faktorer. 48% og 65% av trenerne i henholdsvis fotball og svømming hadde gjennomført Trener 1-kurset (første steg av Trenerløypa) eller høyere, noe som kan føre til at trenere uten formell kompetanse forstår kompetansekravet som tvetydig, da at innholdet i kompetansekravet har en relativt høy vanskelighetsgrad. Dette tyder på at mangel på formell kompetanse kan føre til variasjon i kompetanseforståelse, noe som tilsier et stort potensial i å øke den formelle kompetansen blant trenerne. Dette kan også begrunne NFF og NSF sitt fokus på deres utdanningssystemer.

NIF vektlegger relasjonell kompetanse betydelig, med supplerende grad av idrettsspesifikk kompetanse desto eldre barna blir. Det er dermed interessant at 18% av trenerne i utvalget har pedagogisk utdanning, mens 79% er lønnet og 21% er frivillige. Basert på dette høye antallet lønnede trenere, sett i sammenheng med variasjonen i kompetanseforståelse blant disse trenerne, bør det problematiseres i hvilken grad ressursbruken i form av lønninger i barne- og ungdomsidretten, står i samsvar med den varierende kompetanseforståelsen blant trenerne i fotball og svømming. I utgangspunktet forventer NIF at lønnede trenere i stor grad arbeider i tråd med NIFs verdier og målsetting knyttet til kompetanse. Samtidig viser funnene at trenernes kompetanseforståelse blir formet av trenerkollegaer og erfaring som trener og utøver, noe som sammen med kompetansekravets tvetydighet kan være med å forklare variasjonen i kompetanseforståelse.

På den annen side kan det tenkes at ulik kompetanseforståelse blant trenere, gitt at det er innenfor kravene til relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse i NIFs målsetting om kompetanse, i større grad kan gjenspeile den heterogene medlemsmassen av barn og ungdom, der treningen skjer i dynamiske omgivelser med ulike sosiokulturelle faktorer (Voigt & Hohmann, 2016). En slik høy grad av autonomi, der treneren i stor grad kan forme sin egen kompetanseforståelse i kommunikasjon med omgivelsene, fordrer imidlertid høy grad av relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, samt kunnskap om barn og ungdoms biopsykososiale utvikling (Echterhoff et al., 2009; Smoll & Smith, 2002). Basert på denne sirkelargumentasjonen, kan det imidlertid slås fast at kompetanse er både en målsetting, men også en forutsetning for at implementering blant autonome klubber og trenere skal være suksessfull. Dette betyr at trenere som ikke innehar kompetanse tilsvarende NIFs minstekrav til relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse kan trenge tettere oppfølging for at implementeringen av kompetanse skal være vellykket. Dette vil kunne gå på bekostning av treneres autonomi, hvis trenerne er uenige i målsettingen (Ryan & Deci, 2017), noe som kan ha negative konsekvenser i form av at frivillige trenere som blir stilt krav til, avslutter sitt engasjement. Dette kan være problematisk for barne- og ungdomsidretten, som har et betydelig antall frivillige årsverk. Trenere som oppfyller minstekravene til kompetanse, vil imidlertid ha bedre forutsetninger for å imøtekomme kompetansebehovet på grasrota. Dette tilsier at man kan legge til rette for en sterkere autonomi blant disse trenerne, og at implementeringen av kompetanse med større sannsynlighet blir suksessfull om deres autonomi blir ivarettatt.

Resultatene tyder på at sentrale organisasjonsnivåer mener lønnede trenere har en høyere terskel for å avslutte sitt engasjement, sammenlignet med frivillige trenere, hvis det blir stilt høye krav til deres kompetanse. Dette tilsier at det finnes muligheter for å stille høyere krav til lønnede trenere som har en kompetanseforståelse som ikke faller innenfor rammene i NIFs målsetting tilknyttet kompetanse blant trenere. Basert på resultatene i oppgaven, kan derfor et høyere krav til en felles kompetanseforståelse blant de 79% lønnede trenerne være fornuftig, mens krav til frivillige trenere må gjøres med forsiktighet, for ikke å miste deres engasjement.

Blant de 24% av trenerne som trente egne barn, ble det i større grad vektlagt relasjonell kompetanse, fremfor idrettsspesifikk kompetanse. En betydelig del av disse trenerne

trente utøvere i alderssegmentet 6-12 år, noe som er i tråd med NIFs vektlegging av relasjonell kompetanse blant trenere for barn. Det må imidlertid understrekes at det forekom variasjon i kompetanseforståelse blant disse trenerne, noe som tyder på at selv om samtlige av disse trenerne har mye erfaring med barn, i kraft av å være foreldre, tilsier ikke disse erfaringene nødvendigvis en riktig eller høy relasjonell kompetanse, som er i tråd med NIFs krav til kompetanse. En betydelig del av disse trenerne var også frivillige trenere. Det kan derfor være problematisk å stille krav for høye krav til disse trenerne, noe som kan føre til at man mister frivilliges engasjement.

6.2 *Et mikrosystem-perspektiv på implementeringen av kompetanse blant trenere*

Nyhetsartiklene fra The New York Times, Aftenposten og Dagbladet presentert i innledningen av denne oppgaven, illustrerte hvordan organiseringen av barne- og ungdomsidrett legger opp til en sterk autonomi i implementeringsprosessen av kompetanse, fordi at trenere på lokalt nivå i stor grad kan bestemme hvordan trening av barn og ungdom skal foregå. Dette kan føre til stor variasjon i kompetanseforståelsen blant klubb og trenere på lokalt nivå. Dette blir også bekreftet av funnene i denne oppgaven, som tyder på at implementeringsprosessen i både fotball og svømming, innehar betydelige kjennetegn av eksperimentell implementering, som kjennetegnes av at kontekstuelle faktorer på lokalt nivå blant klubber og trenere, i stor grad er bestemmende for gjennomføringen og resultatet av implementeringsprosessen (Matland, 1995). Den høye graden av tvetydighet, blir av det lokale nivået forstått som stor fleksibilitet i målsettingen av kompetanse, som kan tilpasses etter forutsetninger i de lokale aktørenes kontekst. Dette fører til at klubb og trenere former målsettingen om kompetanse ut fra egne behov (som for eksempel autonomi) og kompetanse. Dette kan skape lav grad av konflikt, på grunn av den store tvetydigheten (og fleksibiliteten), i liten grad vil lage grobunn for konflikter (Matland, 1995). I tillegg tyder funnene på at klubber og trenernes autonomi står sterkt, uavhengig av deres kompetanseforståelse. Disse forutsetningene kan føre til en vilkårlighet om implementeringsprosessen blir suksessfull, siden implementeringsprosessen vil variere i sammenheng med grad av kompetanse og i hvilken grad NIFs verdier er internalisert på lokalt nivå.

Variasjonen i kompetanseforståelse i disse funnene, i tillegg til de nevnte avisartiklene, kan sees på som en positiv konsekvens av den eksperimentelle

implementeringsprosessen, som i stor grad ivaretar klubber og treneres autonomi, der alle i utgangspunktet gis mulighet til å ivareta sine behov. Sett fra et annet perspektiv kan denne variasjonen imidlertid sees på som mislykket implementering, der variasjonen fungerer som et symptom på en ineffektiv organisering, som legger opp til så stor autonomi på lokalt nivå at graden av suksessfull implementering av kompetanse blant trenere er vilkårlig.

Resultatene tyder utvilsomt på at det foreligger en organisering med stor kompleksitet, der det er vanskelig for aktører på sentralt nivå å ha tilstrekkelig oversikt over implementeringsprosessen, i tillegg til at det er utfordrende for klubber og trenere å imøtekomme kompetansebehovet i barne- og ungdomsidretten i dens dynamiske omgivelser, med en heterogen medlemsmasse med ulike sosiokulturelle faktorer (Voigt & Hohmann, 2016). I tillegg skaper klubber og treneres sterke autonomi mulighet for å være selektive når de velger hva som skal implementeres av kompetanse, forutsatt at deres beslutninger faller innenfor barneidrettsbestemmelsene (NIF, 2019). Dette tilsier en stor utfordring for sentrale aktører å fatte beslutninger som er så presise at hver målgruppe på lokalt nivå identifiserer seg med og er enig med målsettingen. Samtidig vil en desto mer presis målsetting kunne føre til at enkelte målgrupper ikke identifiserer seg med målsettingen, og dermed faller utenfor målsettingens virkeområde (Matland, 1995). Alternativet til dette kan være utformingen av generelle og fleksible målsettinger, som i utgangspunktet favner over samtlige målgrupper målsettingen er rettet mot. Utfordringen er imidlertid at generelle og fleksible målsettinger kan legge opp til stor grad av tolkning og tilpasning av målsettingen på lokalt nivå, slik at beslutningen i realiteten treffer få målgrupper (Matland, 1995). En slik tilnærming forutsetter imidlertid et stort samsvar i kompetanseforståelse på sentralt og lokalt nivå, i tillegg til et felles verdigrunnlag blant samtlige involverte aktører (Selznick, 1949), der NIFs verdier er internalisert blant klubber og trenere (Matland, 1995). Denne kompleksiteten gjør det imidlertid vanskelig å være kategorisk og finne en eksakt løsning på hvordan man skal kunne øke kompetansen blant trenere, og samtidig unngå å miste frivillige årsverk blant trenere, siden disse årsverkene utgjør en betydelig del av barne- og ungdomsidretten, spesielt blant fotballtrenere.

På bakgrunn av dette vil jeg presentere en modell (Figur 3) som kan skape økt forståelse for hvordan implementeringsprosessen av kompetanse foregår, i tillegg til å synliggjøre

utfordringer med implementeringsprosessen av kompetanse i barne- og ungdomsidretten, når målsettingen mot formodning ikke tilpasses forutsetninger på lokalt nivå. Modellen bygger på mine funn, tidligere forskning innen implementeringsteori, spesielt Matlands (1995) sin modell om konflikt og tvetydighet, og psykologisk teori om autonomi (Chirkov et al., 2003; Ryan & Deci, 2017). Tidligere forsøk på implementeringsmodeller har ofte inkludert et høyt antall faktorer, som gjør at anvendelsen av dem blir så omfattende, at deres praktiske nytte kan være begrenset. Modellen som blir presentert, inkluderer fire faktorer, som basert på funnene, anses som sentrale i implementeringsprosessen av kompetanse.

Utgangspunktet for modellen (Figur 3) er en målsetting besluttet på sentralt nivå, som skal implementeres på det lokale nivået, blant eksempelvis klubb og trenere. Målsettingen må imidlertid tilpasses med hensyn til grad av ulikt verdigrunnlag og kompetanse på lokalt nivå (de to aksene). De fire ulike feltene (A, B, C og D) tar for seg hvor fleksibelt og generelt målsettingen skal formuleres, og hvilken grad av autonomi organiseringen av beslutningen skal legge opp til på lokalt nivå. Liten grad er merket med et negativt tegn (-), mens høy grad er merket med et positivt tegn (+).

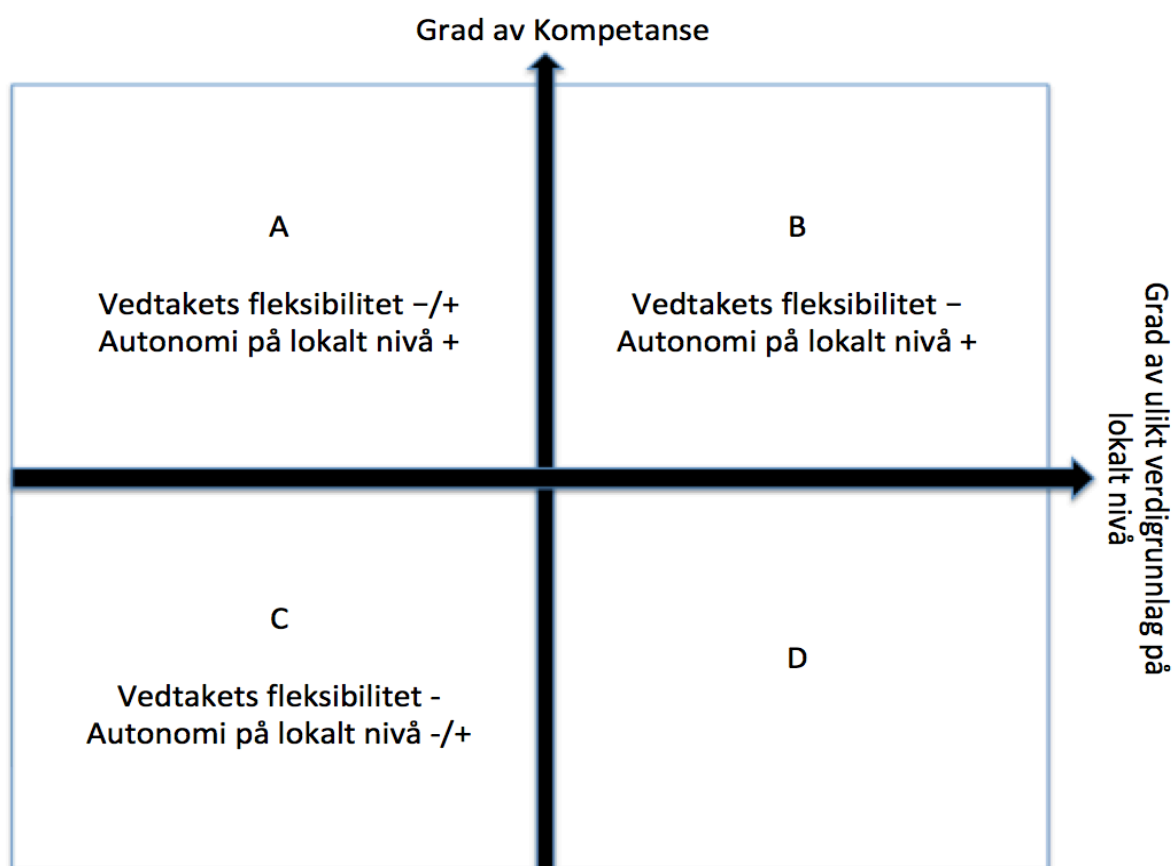
I felt A (Figur 3) er grad av kompetanse blant målgruppene høy og verdigrunnlaget på lokalt nivå i stor grad felles. Dette betyr at vedtakets fleksibilitet både kan formuleres presist, siden adressaten hovedsakelig består av målgrupper med samme verdigrunnlag, samtidig som vedtaket kan formuleres fleksibelt, da kompetansen tilsier at målgruppene har forutsetninger til å håndtere en beslutning med høyere kompleksitet (Matland, 1995). I utgangspunktet tilsier både den høye kompetansen, men også at det foreligger et felles verdigrunnlag at det vil være positivt å legge opp til en sterk grad av autonomi, siden disse målgruppene sannsynligvis deler det sentrale nivåets forståelse av målsettingen, grunnet deres høye kompetanse (Amundsen & Martinsen, 2015), i tillegg til at de er villige til å jobbe i tråd med organisasjonens verdier, noe som tilsier at NIFs verdier er internalisert blant lokale aktører (Washington et al., 2008).

I felt B (Figur 3) er også målgruppenes kompetanse høy, mens det foreligger ulikt verdigrunnlag på lokalt nivå. Ulik verdigrunnlag tilsier at formuleringen av målsettingen burde være presis, samtidig som kompetansen tilsier at det er mulig å legge opp til en høy grad av autonomi, forutsatt at aktørene arbeider i tråd med den

presise formulerte målsettingen. Det kan her tenkes at desto større variasjon i verdigrunnlag, burde føre til desto mer presis formulering av målsettingen, slik at man sikrer at lokale aktører arbeider i tråd med organisasjonens målsetting (Matland, 1995). Dette kan imidlertid gå på bekostning av aktørenes autonomi, noe som kan være negativt for trenernes velvære (Chirkov et al., 2003; Ryan & Deci, 2017), hvis målsettingen ender opp så presis at den i realiteten ikke legger på til noen valgfrihet på lokalt nivå. På den annen side vil en høy grad av autonomi blant lokale aktører, være utfordrende med tanke på implementeringen av målsettingen, grunnet at implementeringens resultat kan variere i sammenheng med hva aktørene på lokalt nivå har lyst å gjøre (Chirkov et al., 2003; Ryan & Deci, 2017).

I felt C (Figur 3) foreligger det lav grad av kompetanse blant målgrupper med felles verdigrunnlag, noe som tilsier at beslutningen bør være presis, slik at den gir mindre rom for feiltolkning på lokalt nivå. Samtidig kan det argumenteres for at grad av autonomi kan være høy basert på deres felles verdigrunnlag, men derimot burde være lavere grunnet målgruppen trenger mye oppfølging, som en konsekvens av deres lave kompetanse (Amundsen & Martinsen, 2015; Chirkov et al., 2003; Ryan & Deci, 2017).

Felt D (Figur 3) illustrerer den største utfordringen i implementeringsprosessen av kompetanse i barne- og ungdomsidretten. Målgruppens lave grad av kompetanse, kombinert med et ulikt verdigrunnlag på lokalt nivå, tilsier at man ikke kan legge opp til samme grad av autonomi på lokalt nivå, noe som kan være negativt for trenernes velvære (Amundsen & Martinsen, 2015; Chirkov et al., 2003; Ryan & Deci, 2017). I tillegg tilsier dette at målgruppen trenger mye oppfølging, for å på sikt bevege seg over i boks B eller C, og på lengre sikt boks A. Utfordringen innebærer lokale aktører i barne- og ungdomsidretten som ikke har internalisert NIFs verdier og har lav kompetanse. I og med at barne- og ungdomsidretten legger opp til en høy grad av autonomi blant disse trenerne, skaper det en utfordring når sentrale aktører gjør inngrep i disse trenernes autonomi i implementeringsprosessen. Dette kan for eksempel skje når man stiller for høye krav til trenere i fotball eller svømming, der konsekvenser kan bli at man mister frivillige årsverk. I et slikt tilfelle må sentrale aktører vurdere om man vil at trenere i felt D skal være engasjert som trenere, tatt i betraktning de positive og negative konsekvensene begge utfall kan ha for treningen av barn og ungdom.



Figur 3: Illustrasjon av et mikrosystem-perspektiv på implementeringen av kompetanse.

7. Konklusjon

Problemstillingen som ble reist i starten av oppgaven, lød som følger: *«Hvilken kompetanse bør trenere i norsk barne- og ungdomsidrett inneha, og hvordan foregår implementeringen av denne kompetansen?»* Utgangspunktet for hvilken kompetanse den heterogene massen av trenere bør inneha, som derfor er målsettingen for implementeringen av kompetanse, er forankret i tidligere forskning og NIFs verdier (NIF, 2009; 2011), samt krav til relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, og kunnskap om barn og ungdoms biopsykososiale utvikling (Côté, 2006; Echterhoff et al., 2009; Smoll & Smith, 2002; Solstad, 2017). Dette for å imøtekomme kompetansebehovet blant den heterogene utøvermassen. Samtidig legger organiseringen av norsk barne- og ungdomsidrett opp til en høy grad av autonomi blant klubber og trenere, noe som tilsier at suksessfull implementering av kompetanse, forutsetter at NIFs verdier i stor grad er internalisert blant klubber og trenere som er involvert i implementeringsprosessen, i tillegg til at aktører på lokalt nivå innehar tilstrekkelig kompetanse for å forstå kompetansekravet riktig (Matland, 1995). På denne måten blir kompetanse både en målsetting i implementeringsprosessen, men også en forutsetning for å nå målsettingen.

For å svare på problemstillingen ble det formulert to underproblemstillinger. Funnene tilknyttet U1: *«Hvilken forståelse av kompetanse finnes blant trenere og øvrige organisasjonsnivåer i norsk barne- og ungdomsidrett?»* Og U2: *«Hvordan og i hvor stor grad blir NIFs kompetansekrav implementert i barne- og ungdomsidretten, i henholdsvis fotball og svømming?»* tyder på at resultatet av implementeringsprosessene i fotball og svømming er av en viss variasjon. Dette skyldes at kompetansekravet oppfattes som tvetydig av både lønnede og frivillige trenere og øvrige organisasjonsnivåer, i tillegg til at tvetydigheten forebygger konflikt tilknyttet målsettingen, fordi lokale aktørers ulike tolkninger av målsettingen vil falle innenfor en tvetydig målsettings virkeområde. Dette gjorde at implementeringsprosessen i stor grad innehar kjennetegn fra eksperimentell implementering, som kjennetegnes av at kontekstuelle faktorer på lokalt nivå er avgjørende for resultatet av implementeringsprosessen (Matland, 1995). Tatt i betraktning den heterogene massen av trenere, som representerer ulike kontekstuelle faktorer på det lokale nivået, kan være med på å forklare variasjonen i implementeringsprosessen.

Funnene tyder også på at det foreligger mindre tvetydighet i implementeringsprosessen av kompetanse i svømming, sammenlignet med fotball. Dette kan ha sammenheng med at toppprestasjonen i svømmedisipliner med kortest varighet, inntreffer i starten av 20-årene (Allen & Hopkins, 2015), noe som kan føre til at kompetansekravet for trenere blir mer presist utformet, med utgangspunkt i utviklingsplaner, basert på forventet toppprestasjon. Vektlegging av kompetanse vil i et slikt tilfelle bero på hvilke stadier svømmeutøverne er på, sammenlignet med forventet alder for deres toppprestasjon.

Blant lønnede og frivillige trenere i svømming, forelå det ingen forskjell i kompetanseforståelse. I tillegg utgjorde de frivillige svømmetrenerne en liten del av trenersammensetningen i svømmeklubber, noe som tilsier en betydelig profesjonalisering av trenerrollen i svømming. I fotball vektla de frivillige trenerne relasjonell kompetanse i betydelig grad, mens lønnede fotballtrenere vektla både relasjonell og idrettsspesifikk kompetanse. Blant samtlige trenere i fotball og svømming ble det sjelden kommunisert at de fokuserer på barn og ungdoms biopsykososiale utvikling, noe som tilsier et forbedringspotensial med tanke på bevisstgjøring av å tilpasse treningen i sammenheng med utøveres biopsykososiale utvikling.

7.1 Praktiske implikasjoner

Denne oppgaven er den første til å undersøke implementeringsprosessen av kompetanse blant flere organisasjonsnivåer på både sentralt og lokalt nivå i barne- og ungdomsidretten. I tillegg er det brukt teorier fra ulike fagfelt, noe som viser at tverrfaglighet som omhandler implementeringsteori og psykologi kan føre til en dypere forståelse av implementeringsprosessen. Det er også gjort en komparativ analyse mellom implementeringsprosessene i fotball og svømming, noe som skaper en bedre forståelse av at ulike idretters egenart. Dette åpner opp for en bedre forståelse knyttet til vektleggingen av relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse, samt kompetanse om barn og ungdoms biopsykososiale utvikling i fotball og svømming.

Oppgaven setter søkelyset på lønnede og frivillige trenernes rolle i implementering av kompetanse i barne- og ungdomsidretten, og hvordan sentrale aktører må være bevisst på den sterke autonomien organiseringen i barne- og ungdomsidretten legger opp til, når målsettinger blir formulert. Dette inkluderer en bevisstgjøring om at en høy grad av autonomi blant klubber og trenere kan være en styrke, forutsatt at lokale aktører innehar

tilstrekkelig kompetanse og at NIFs verdier er internalisert på lokalt nivå. Ved mangel på disse forutsetningene, er det derfor viktig å være bevisst på at eventuelle inngrep i lokale aktørers autonomi kan ha en negativt effekt på lokale aktørers velvære, selv om det kan oppstå tilfeller der inngrep i lokale aktørers autonomi er en nødvendighet. Dette tilsier at sentrale aktører kan justere målsettingens fleksibilitet, med hensyn til grad av kompetanse, i tillegg til i hvilken grad NIFs verdier er internalisert blant klubber og trenere. Disse funnene kan i liten grad generaliseres, men det er derimot muligheter for at lignende caser i eller utenfor barne- og ungdomsidretten involvere noen av de samme mekanismene i implementeringsprosesser.

7.2 Styrker og svakheter med oppgaven

Denne oppgaven innehar kjennetegn fra både bottom-up og top-down, noe anvendelsen av Matlands (1995) sin modell i stor grad forutsetter, tatt i betraktning av Matlands modell er en syntetisering av begge perspektivene. Dataene er samlet inn bottom-up, selv om analysen bruker Matland (1995) sin syntetisering av begge perspektiver. Bottom-up perspektiver har imidlertid møtt kritikk for å fokusere i for stor grad på lokale aktørers persepsjon (Matland, 1995). Selv om denne oppgaven fokuserer på autonomi, bør dette imidlertid ikke sees på som en svakhet, men derimot sees i sammenheng med konteksten i barne- og ungdomsidrett, der realiteten, basert på NIFs verdier og kompetansekrav er at autonomi innehar en sentral rolle i implementeringsprosessen. Dette bekreftes også av NIFs fokus på å bevare klubbens autonomi, siden klubber skal være selveiende og frittstående, i tillegg til at deres medlemmer skal ha mulighet til å påvirke beslutninger, samt viktigheten autonomi har for individers velvære (Chirkov et al., 2003; Ryan & Deci, 2017).

Det er intervjuet flere organisasjonsnivåer om samme temaet, noe som gjør at de enkelte organisasjonsnivåene validerer hverandres bidrag, noe som har kontrollert for feilkilder. Alle intervjuene inkluderte informanter fra samme organisasjonsnivå (med unntak av styre og administrasjon i klubb), noe som er en styrke, da det ikke foreligger et formelt maktforhold mellom informantene (Holter & Kalleberg, 1996). Med tanke på at styret og administrasjon ble intervjuet sammen, kan dette ha ført til at informanter blant klubbens administrasjon modererte eventuell kritikk av sitt styre i sin klubb, noe som kan være en svakhet med oppgaven.

Toppledere er ofte er medietrent og svarer ønskverdig på vegne av organisasjonen de representerer (Postholm, 2010), noe som kan svekke gyldigheten til datamaterialet. Samtidig gjaldt dette bare idrettspresidenten, generalsekretæren, breddeidrettssjefen i NIF og toppidrettssjefen i OLT, som er en liten del av utvalget.

De sosiale ønskverdige responsene til trenerne (Miller et al., 2015), som ga utslag på 31%, svekker i utgangspunktet gyldigheten til dataene, grunnet at denne oppgavens data baserer seg på at informantenes bidrag er ærlige. På den annen side vil det faktum at dette ble registrert og bevisstgjort gjennom bruk av SDR, styrke dataenes gyldighet.

7.3 Fremtidig forskning

Forskergruppen valgte svømming som individuell idrett og fotball som lagidrett. Prestasjonen er for de korteste svømmedisiplinene er på topp i starten av 20-årene, mens for fotball finnes det ikke belegg for å si noe dette (Allen & Hopkins, 2015). Dette gjorde det interessant å undersøke om det forelå forskjellige forståelse for kompetanse i implementeringsprosessen, i henholdsvis fotball og svømming. Fremtidig forskning burde derfor undersøke implementeringsprosesser av kompetanse i andre individuelle- og lagidretter som har ulike prestasjonstopper eller i idretter som man ikke vet når prestasjonstoppen inntreffer.

Siden det tidligere er gjort forskning på frivillige trenere som ikke føler seg ansvarlige for å implementere målsettinger fra sentralt nivå (Wicker, 2017) og yrkesbaserte trenere, som kan kjennetegnes av blant annet høy kompetanse eller at de er lønnede (Dowling et al., 2014), anså forskergruppen det som en fornuftig utvalgsstrategi å fokusere på lønnede og frivillige trenere. Fremtidig forskning burde imidlertid fokusere på andre grupper av trenere, for eksempel basert på kjønn, etnisitet, alder eller om de er trener barn eller ungdom. Det bør imidlertid nevnes at med unntak av Barneidrettsbestemmelsene, er skillet for kompetansekravet mellom trenere for barn og ungdom utydelig, noe som skaper utfordringer med å behandle trenere for barn og ungdom som to separate grupper. I tillegg, som det også kommer frem av resultatene i denne oppgaven, arbeidet en rekke trenere med både barn og ungdom, i tillegg til at en betydelig del av trenerne hadde erfaring med både barn og ungdom. Dette tilsier at et eventuelt skille mellom barn- og ungdomstrenere kan by på metodiske utfordringer. Med tanke på trenergrupper basert på kjønn, forutsetter et slikt fokus et strategisk eller

generaliserbart utvalg. Den lave andelen kvinneligere trenere i utvalget (22%) hadde lav formell kompetanse, noe som gjorde at det kunne blitt tilfeldig i hvilken grad de kvinnelige trenerne er representative for resten av de kvinnelige trenerne i sin klubb. Det bør imidlertid nevnes at tre av fire toppledere var kvinner, noe som gjorde kvinner godt representert på sentralt nivå.

Denne oppgaven fokuserte på trenernes forståelse, basert på ett intervju, noe som gir begrenset informasjon om hvordan implementeringsprosessen blir omgjort til konkret praksis blant klubber og trenere. Dette inkluderer også i hvilken grad NIFs verdier er internalisert blant klubber og trenere. Fremtidig forskning burde derfor inkludere flere intervjuer over en lengre tidsperiode, i tillegg til observasjon av treneres atferd for å styrke troverdigheten (gyldigheten) gjennom triangulering. I tillegg kunne informasjon fra barn og ungdoms perspektiver gjennom intervjuer, som omhandler barn og ungdoms persepsjon av organisert idrett, sagt noe om grad av suksessfull implementering, siden det er barn og ungdom som er målgruppen i barne- og ungdomsidretten. Perspektivet til barn og unge burde i en slik undersøkelse, blitt justert med hensyn til deres biopsykososiale utvikling i intervjuene.

Referanser

- Allen, S. V., & Hopkins, W. G. (2015). Age of Peak Competitive Performance of Elite Athletes: A Systematic Review. *Sports Medicine*, 45(10), 1431-1441. doi:10.1007/s40279-015-0354-3
- Amundsen, S., & Martinsen, Ø. (2015). Linking Empowering Leadership to Job Satisfaction, Work Effort, and Creativity: The Role of Self-Leadership and Psychological Empowerment. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 22. doi:10.1177/1548051814565819
- Bakken, A. (2017). Ungdata. Nasjonale resultater 2017, NOVA Rapport 10/17. Oslo: Norsk institutt for forskning om oppvekst, velferd og aldring.
- Bergeron, M., Mountjoy, M., Armstrong, N., Chia, M., Côté, J., Emery, C., . . . Engebretsen, L. (2015). International Olympic Committee consensus statement on youth athletic development. *British journal of sports medicine*, 49, 843-851. doi:10.1136/bjsports-2015-094962
- Barrett, S. and Fudge, C., 1981. Policy and action. London: Methuen.
- Berman, P. (1978). The study of macro-and micro-implementation. *Public Policy*, 26(2), 157-84.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The ecology of human development: Experiments by nature and design*. Cambridge, Mass: Harvard Univ. Press.
- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y., & Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97-110. doi:10.1037/0022-3514.84.1.97
- Coalter, F. (2012). 'There is loads of relationships here': Developing a programme theory for sport- for-change programmes. *International Review for the Sociology of Sport*. 48, 594-612. doi:10.1177/1012690212446143
- Corbin, J., & Strauss, A. (2008). *Basics of qualitative research. Techniques and procedures for developing grounded theory* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Côté, J. (2006). The Development of Coaching Knowledge. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 1(3), 217-222. doi:10.1260/174795406778604609
- Coyne, I. T. (1997). Sampling in qualitative research. Purposeful and theoretical sampling: merging or clear boundaries? *Journal of Advanced Nursing*, 26(3), 623-630. doi:10.1046/j.1365-2648.1997.t01-25-00999.x

- Creswell, J. W. (1998). *Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Crotty, M. (1998). Constructionism: The making of meaning. In *The foundation of social research* (pp. 42–65). London, UK: SAGE.
- Crotty, M. (2015). *The Foundation of Social Research – Meaning and Perspectives in the Research Process*. London: SAGE Publications Ltd.
- DeLeon, P. (1999). The missing link revisited: Contemporary implementation research. *Policy studies review*, 16 (3/4), 311–338. doi:10.1111/j.15411338.1999.tb00887.x
- DeLeon, P., & DeLeon, L. (2002). What Ever Happened to Policy Implementation? An Alternative Approach. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 12(4), 467-492. doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a003544
- Dowling, M., Edwards, J., & Washington, M. (2014). Understanding the concept of professionalisation in sport management research. *Sport Management Review*, 17. doi:10.1016/j.smr.2014.02.003
- Echterhoff, G., Higgins, E. T., & Levine, J. M. (2009). Shared Reality: Experiencing Commonality with others' Inner States about the World. *Perspectives on Psychological Science*, 4(5), 496–521. doi:10.1111/j.1745-6924.2009.01161.x
- Elmore, R. F. (1979). Backward Mapping: Implementation Research and Policy Decisions. *Political Science Quarterly*, 94(4), 601-616. doi:10.2307/2149628
- Enjolras, B., Seippel, Ø. & Waldahl, R.H. (2012). *Norsk Idrett. Organisering, fellesskap og politikk*. Oslo: Akilles forlag.
- Enjolras, B. & Waldahl, R.H. (2009). *Idrettsdemokratiet*. Oslo: Akilles Forlag.
- Exworthy, M., & Powell, M. (2004). Big Windows and Little Windows: Implementation in the 'Congested State'. *Public Administration*, 82, 263-281. doi:10.1111/j.0033-3298.2004.00394.x
- Fahlén, J., Eliasson, I. & Wickman, K. (2014). Resisting self-regulation: an analysis of sport policy programme making and implementation in Sweden, *International Journal of Sport Policy and Politics*, 7(3), 391–406. doi:10.1080/19406940.2014.925954
- Farrey, T. (2019). Does Norway Have the Answer to Excess in Youth Sports? *The New York Times*. Hentet 5.oktober 2019 fra <https://www.nytimes.com/2019/04/28/sports/norway-youth-sports-model.html>
- Fjelland, R. (1995). *Vitenskapsteori (2.utg.)*. Oslo: Universitetsforlaget.
- Flick, U. (2002). *An introduction to qualitative research* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.

- Flick, U. (2007). *Managing quality in qualitative research* (Vol. 8). London: SAGE.
- Goggin, M.L., Bowman, A., Lester, J.P., and O'Toole, L.J., 1990. Implementation theory and practice: toward a third generation. Glenview, IL: Scott, Foresman/Little Brown.
- Gratton, C., & Jones, I. (2010). Collecting data II: Research interviews. In *Research methods for sports studies* (2nd ed., pp. 154–174). New York, NY: Routledge.
- Guba, E. G. and Lincoln, Y. S. (2005). *Paradigmatic controversies, contractions, and emerging confluences*. In N. K. Denzin and Y. S. Lincoln (Eds.), *The SAGE handbook of qualitative research* (p. 191-215). London: Sage.
- Guba, E. G., & Lincoln, Y. (1989). *Fourth generation evaluation*. Newbury Park, CA: Sage.
- Harris, S. & Houlihan, B. (2016). Implementing the community sport legacy: the limits of partnerships, contracts and performance management. *European Sport Management Quarterly*, 16(4), 433-458. doi:10.1080/16184742.2016.1178315
- Hjelseth, A. (2019). Mytekning om ungdomsidrett. *Dagbladet*. Hentet 5.oktober fra <https://www.dagbladet.no/kultur/mytekning-om-ungdomsidrett/71188695>
- Hjern, B., & Hull, C. (1982). Implementation Research as Empirical Constitutionalism. *European Journal of Political Research*, 10(2), 105-115. doi:10.1111/j.14756765.1982.tb00011.x
- Holter, H., & Kalleberg, R. (1996). *Kvalitative metoder i samfunnsforskning* (2. utg. ed., Universitetsforlagets metodebibliotek). Oslo: Universitetsforl.
- Houlihan, B. (2002). Managing compliance in international anti-doping policy: the world anti-doping code. *European sport management quarterly*, 2(3): 188–208. doi:10.1080/16184740208721922
- Houlihan, B. & White, A. (2002) *The Politics of Sports Development*, Routledge, London.
- Huberman, A. M., & Miles, M. B. (2002). *The qualitative researcher's companion*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. doi: 10.4135/9781412986274
- Jowett, S. (2017). Coaching Effectiveness: The Coach-Athlete Relationship at its Heart. *Current Opinion in Psychology*, 16. doi:10.1016/j.copsyc.2017.05.006
- Kjellberg, F. and Reitan, M. (1995). Om gjennomføring av offentlige tiltak. I: F. Kjellberg and M. Reitan (Red.), *Studiet av offentlig politikk*. (s. 131-167). Oslo: Tano.
- Knodel, J. (1993). The design and analysis of focus group studies: a practical approach. In Morgan, D. L. *SAGE Focus Editions: Successful focus groups: Advancing the*

- state of the art* (pp. 35-50). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
doi:10.4135/9781483349008
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interviews: Learning the craft of qualitative research interviewing* (2nd ed.). Los Angeles: SAGE.
- Laake, P., Olsen, B. R., & Benestad, H. B. (2008). *Forskning i medisin og biofag* (2.utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Lewis, S. (2015). Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches. *Health Promotion Practice*, 16(4), 473–475.
doi:10.1177/1524839915580941
- Lipsky, M. (1980). *Street-level bureaucracy: The dilemmas of the individual in public service*. New York: Russell Sage Foundation.
- Maitland, A., Hills, L. A., & Rhind, D. J. (2015). Organisational culture in sport – A systematic review. *Sport Management Review*, 18(4), 501-516.
doi:https://doi.org/10.1016/j.smr.2014.11.004
- Markula, P., & Silk, M. (2011). *Qualitative research for physical culture*. Basingstoke: Palgrave Macmillan.
- Mason, D., Thibault, L., & Misener, L. (2006). An Agency Theory Perspective on Corruption in Sport: The Case of the International Olympic Committee. *Journal of Sport Management*, 20, 52-73. doi:10.1123/jsm.20.1.52
- Matland, R. E. (1995). Synthesizing the Implementation Literature: The Ambiguity Conflict Model of Policy Implementation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 5(2), 145-174.
doi:10.1093/oxfordjournals.jpart.a037242
- Maynard-Moody, S., Musheno, M., & Palumbo, D. (1990). Street-Wise Social Policy: Resolving the Dilemma of Street-Level Influence and Successful Implementation. *Western Political Quarterly*, 43(4), 833-848.
doi:10.1177/106591299004300409
- Mazmanian, D.A. and Sabatier, P.A., 1989. *Implementation and public policy: with a new postscript*. 2nd ed. Lanham, MD: University Press of America.
- Miller, P. H., Baxter, S. D., Hitchcock, D. B., Royer, J. A., Smith, A. F., & Guinn, C. H. (2014). Test-Retest Reliability of a Short Form of the Children's Social Desirability Scale for Nutrition and Health-related Research. *Journal of Nutrition Education and Behavior*, 46(5), 423-428.
doi:https://doi.org/10.1016/j.jneb.2013.11.002
- Miller, P. H., Baxter, S. D., Royer, J. A., Hitchcock, D. B., Smith, A. F., Collins, K. L., . . . Finney, C. J. (2015). Children's social desirability: Effects of test assessment mode. *Personality and Individual Differences*, 83, 85-90.
doi:https://doi.org/10.1016/j.paid.2015.03.039

- Morgan, D. & Krueger, R. (1993). When to use focus groups and why. In Morgan, D. L. *SAGE Focus Editions: Successful focus groups: Advancing the state of the art* (pp. 3-19). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc.
- Myrhol, B. & Øiestad, E. (2019). Tidlig spesialisering får en stadig mer naturlig plass i barneidretten. Det er ødeleggende. *Aftenposten*. Hentet 5.oktober 2019 fra <https://www.aftenposten.no/meninger/kronikk/i/mRy1El/tidlig-spesialisering-faar-en-stadig-mer-naturlig-plass-i-barneidretten-det-er-oedeleggende-bjarte-myrhol-og-eirik-oeiestad?>
- Norges Idrettsforbund. (2011). *Retningslinjer for ungdomsidrett*. Hentet 10.oktober 2019 fra <https://www.idrettsforbundet.no/tema/ungdomsidrett/retningslinjer-for-ungdomsidrett/>
- Norges Idrettsforbund. (2018). *Nøkkeltall – Rapport 2018*. Hentet 20.oktober 2019 fra <https://www.idrettsforbundet.no/contentassets/9f94ba79767846d9a67d1a56f4054dc2/nokkeltallsrapport-18102019.pdf>
- Norges Idrettsforbund. (2019). *Bestemmelser om Barneidrett*. Hentet 10.oktober 2019 fra <https://www.idrettsforbundet.no/tema/barneidrett/bestemmelser-om-barneidrett/>
- Norges Idrettsforbund. (u.å.). *Om Norges Idrettsforbund*. Hentet 11.oktober 2019 fra <https://www.idrettsforbundet.no/om-nif/om-norges-idrettsforbund/>
- Norges Idrettsforbund. (u.å.). *NIFs Verdier*. Hentet 10.oktober 2019 fra <https://www.idrettsforbundet.no/tema/nifs-verdiarbeid/>
- Norges Idrettsforbund. (u.å.). *Om Trenerløypa*. Hentet 10.oktober fra <https://www.idrettsforbundet.no/nif/trenerloypa/om-trenerloypa/>
- Nowell, L. S., Norris, J. M., White, D. E., & Moules, N. J. (2017). Thematic Analysis: Striving to Meet the Trustworthiness Criteria. *International Journal of Qualitative Methods*, 16(1), 1609406917733847. doi:10.1177/1609406917733847
- O’Gorman, J. (2011). Where is the implementation in sport policy and programme analysis? The English football association’s charter standard as an illustration. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 3(1), 85–108. doi:10.1080/19406940.2010.548339
- Olympiatoppen. (2011). *Olympiatoppens filosofi for utvikling av ”morgendagens utøvere”*. Hentet 10.oktober 2019 fra <https://www.olympiatoppen.no/fagavdelinger/ungeutovere/utviklingsfilosofi/media24129.media>
- Olympiatoppen. (u.å.). *Olympiatoppens organisering*. Hentet 10.oktober fra https://www.olympiatoppen.no/om_olympiatoppen/organisasjon/page725.html

- O'Toole, L. J. (1986). Policy recommendations for multi-actor Implementation: An assessment of the field. *Journal of public policy* 6(2), 181-210
- Packer, M. J. (2011). The qualitative research interview. In *The science of qualitative research*. Cambridge, New York: Cambridge University Press.
- Pankhurst, A., Collins, D., & Macnamara, Á. (2013). Talent development: linking the stakeholders to the process. *Journal of Sports Sciences*, 31(4), 370-380. doi:10.1080/02640414.2012.733821
- Postholm, M. (2010). *Kvalitativ metode : En innføring med fokus på fenomenologi, etnografi og kasusstudier* (2. utg. ed.). Oslo: Universitetsforl.
- Pankhurst, A., & Collins, D. (2013). Talent Identification and Development: The Need for Coherence Between Research, System, and Process. *Quest*, 65(1), 83-97. doi:10.1080/00336297.2012.727374
- Pressman, J. & Wildavsky, A. (1973). *Implementation: how great expectations in Washington are dashed in Oakland*. Berkeley: University of California Press.
- Rabiee, F. (2004). Focus-group interview and data analysis. *Proceedings of the Nutrition Society*, 63(4), 655-660. doi:10.1079/PNS2004399
- Ryan, R., & Deci, E. (2017). *Self-determination theory : Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. New York: Guilford Press.
- Sabatier, P. (2005). From Policy Implementation to Policy Change: A Personal Odyssey. In Å. Gornitzka, M. Kogan, & A. Amaral (Eds.), *Reform and Change in Higher Education: Analysing Policy Implementation* (pp. 17-34). Dordrecht: Springer Netherlands.
- Sabatier, P., & Mazmanian, D. (1979). The Conditions of Effective Implementation: A Guide to Accomplishing Policy Objectives. *Policy Analysis*, 5(4), 481-504.
- Sabatier, P.A. & Mazmanian, D. (1980). The Implementation of Public Policy: A Framework of Analysis. *Policy Studies Journal*, 8, 538-558
- Schostak, J. (2006). The interview in the project context. In *Interviewing and representation in qualitative research* (pp. 9-25). New York, NY: Open University Press.
- Selznick, Philip. 1949 *TVA and the Grassroots*. Berkeley: University of California Press.
- Silverman, D. (2014). *Interpreting qualitative data* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.
- Skilie, E. Å. (2009). State Sport Policy and Voluntary Sport Clubs: the Case of the Norwegian Sports City Program as Social Policy. *European Sport Management Quarterly*. 9(1), 63-79. doi:10.1080/16184740802461736

- Skille, E. Å. (2011). Sport for all in Scandinavia: sport policy and participation in Norway, Sweden and Denmark. *International Journal of Sport Policy and Politics*, 3(3), 327-339. doi:10.1080/19406940.2011.596153
- Smoll, F., & Smith, R. (2002). *Children and youth in sport : A biopsychosocial perspective* (2nd ed.). Dubuque, Iowa: Kendall/Hunt.
- Solstad, B. E. (2017). *Towards a better understanding of the dynamics of sports coaching at the youth level: the coach's perspective: a study of the youth football coaches participating in the Norwegian arm of the Promoting Adolescent Physical Activity (PAPA) project*. Doktorgradsavhandling ved Norges Idrettshøgskole, Oslo.
- Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse : En innføring i kvalitative metoder* (5. utg. ed.). Bergen: Fagbokforl.
- Tjora, A. (2017). *Kvalitative forskningsmetoder i praksis* (3. utg. ed.). Oslo: Gyldendal akademisk.
- Vaismoradi, M., Jones, J., Turunen, H., & Snelgrove, S. (2016). Theme development in qualitative content analysis and thematic analysis. *Journal of Nursing Education and Practice*, 6, 100-110. doi:10.5430/jnep.v6n5p100
- Van Meter, D. S., & Van Horn, C. E. (1975). The Policy Implementation Process: A Conceptual Framework. *Administration & Society*, 6(4), 445-488. doi:10.1177/009539977500600404
- Voigt, L., & Hohmann, A. (2016). Expert youth coaches' diversification strategies in talent development: A qualitative typology. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 11(1), 39-53. doi:10.1177/1747954115624821
- Washington, M., Boal, K. B. & Davis, J. N. (2008). Institutional leadership: Past, present, and future. I: R. Greenwood, C. Oliver, K. Sahlin & R. Suddaby (Eds.), *The Sage handbook of organizational institutionalism*. (s. 721-735). London: Sage Publications.
- Wicker, P. (2017). Volunteerism and volunteer management in sport. *Sport Management Review*, 20(4), 325-337. doi:https://doi.org/10.1016/j.smr.2017.01.001
- Yin, R. K. (2014). *Case study research: Design and methods* (5th ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE.

Tabelloversikt

Tabell 1: Oppgavens utvalg – antall informanter på ulike organisasjonsnivå.....	31
Tabell 2: Utvalg av trenere og styre og administrasjon i fotball- og svømmeklubbene.	33
Tabell 3: Utvalg av trenere i fotball og svømming.	34
Tabell 4: Eksempel på spørsmål og svar som kan gi indikasjoner på SDR.....	40
Tabell 5: Første runde med koding - Eksempel på koding og utarbeiding av tema med en induktiv tilnærming.....	42
Tabell 6: Andre runde med koding - Eksempel på koding og utarbeiding av kategorier og tema.....	42
Tabell 7: Informasjon om informanter fra NFF, NSF og den sentrale administrasjonen i NIF.....	47
Tabell 8: . Informasjon om styre og administrasjon i fotball og svømming.....	47
Tabell 9: Informasjon om trenere i fotball og svømming.....	48
Tabell 10: Eksempler på tvetydighet tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant NIFs breddeavdeling, NFF og NSF.....	50
Tabell 11: Eksempler på tvetydighet tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant styre og administrasjon i fotball og svømming.....	51
Tabell 12: Eksempler på tvetydighet tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk blant fotball- og svømmetrenerne.....	52
Tabell 13: Eksempler på konflikt tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant OLT, NIFs breddeavdeling, NFF og NSF.....	55
Tabell 14: Eksempler på konflikt tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant styre og administrasjon i fotball og svømming.....	57
Tabell 15: Eksempler på konflikt tilknyttet relasjonell- og idrettsspesifikk kompetanse blant trenere i fotball og svømming.....	58
Tabell 16: OLT, NIFs breddeavdeling, NFF og NSF sitt perspektiv på autonomi for klubb og trenere.....	62
Tabell 17: Klubb og trenere om sin egen autonomi.....	64

Figuroversikt

<i>Figur 1: Illustrasjon av konflikt/tvetydigheten-modellen (Matland, 1995, s. 160).</i>	20
<i>Figur 2: Illustrasjon av det valgte studiedesignet.</i>	29
<i>Figur 3: Illustrasjon av et mikrosystem-perspektiv på implementeringen av kompetanse</i>	82

Forkortelser

NIF	Norges Idrettsforbund og Olympiske og Paralympiske Komité
OLT	Olympiatoppen
NFF	Norges Fotballforbund
NSF	Norges Svømmeforbund
SDR	Socially desirable responses
Biopsykososial	biologisk-, psykologisk- og sosial utvikling

Vedlegg

Appendiks A: Intervjuguider med Idrettspresident, den sentrale administrasjonen i NIF, NFF, NSF, styre og administrasjon i klubb og trenere.

Idrettspresident, generalsekretær, breddeidrettssjef og breddeavdeling i NIF.

Kjønn, alder, idrettslig utdanning, idrettslig erfaring som trener og tidligere utøver, generell utdanning, ansvarsområde og ansiennitet i [særforbundet].

1. Noen ønsker å bli best i [svømming/fotball], mens andre ønsker kun å ha det gøy på trening.
 - a. Klarer dere å hjelpe særforbundene med å tilrettelegge for begge deler? Hvordan gjør dere eventuelt dette?
 - b. Er det forskjell mellom ulike særforbund? For eksempel NFF og NSF.
 - c. Hvilken rolle spiller Olympiatoppen [regioner] i deres arbeid med barne- og ungdomsidrett?
 - d. Føler dere at dere kan påvirke beslutninger som blir tatt i OLT? I så fall hvordan?
2. Hvordan vil dere beskrive den ideelle treneren i norsk barne- og ungdomsidrett?
 - a. Hvorfor er denne treneren en ideell trener i norsk barne- og ungdomsidrett?
 - b. Hvor stor andel av trenere i norsk barne- og ungdomsidrett innehar disse egenskapene?
 - c. Hva gjør dere, i Breddeavdelingen, for at trenere skal utvikle og opprettholde de nevnte egenskapene?

3. Hvordan er sammensetningen av trenere for barn og unge i norsk idrett?
 - a. Er denne sammensetningen av trenere ideell med tanke på målet med norsk barne- og ungdomsidrett?
(Hvordan ser den ideelle sammensetningen ut, og hvorfor?)
 - b. Oppfølgingsspørsmål med tanke på målet for idrettsdeltakelse.
 - c. Hvilke konsekvenser medfører denne sammensetningen
4. Hvilke kvalitetssikringer gjør dere i Breddeavdelingen, for at deres tanker rundt utvikling av unge utøvere blir implementert hos særforbund og klubb?
5. Hvordan kommuniserer Breddeavdelingen med særforbund? Hva er innholdet i kommunikasjonen?
 - a. Tar dere alltid utgangspunkt i innspill fra særforbund når dere vedtar beslutninger i Breddeavdelingen?
6. Opplever dere at den norske idrettsmodellen er den beste løsningen for å skape toppidrettsprestasjoner og samtidig tilrettelegge for bredden av barn og unge i norsk idrett?
 - a. Den norske idrettsmodellen legger opp til en stor grad av fleksibilitet på grasrota i norsk idrett. Hvilke styrker og svakheter opplever dere at dette medfører for trenings- og konkurranseaktiviteten på grasrota? [Trenere og klubbers autonomi]

Olympiatoppen

Kjønn, alder, idrettslig utdanning, idrettslig erfaring som trener og tidligere utøver, generell utdanning, ansvarsområde og ansiennitet.

1. Opplever dere at den norske idrettsmodellen er den beste løsningen for å skape toppidrettsprestasjoner og samtidig tilrettelegge for bredden av barn og unge i norsk idrett? **X:** Barneidrettsbestemmelsene, tidlig allsidig spesialisering og ungdomsfrafallet.
2. NIF er fellesorganisasjonen for idrett i Norge. I internasjonal sammenheng er norsk idrett unik ved at all idrett er samlet under en og samme organisasjon. Svekker denne organiseringen OLTs mandat om å opprettholde Norges posisjon som en ledende toppidrettsnasjon? I hvilken grad har dere mulighet for å påvirke beslutninger om toppidrett i NIF?
3. OLT definerer «morgendagens toppidrettsutøvere» som: "De som på varierende alders- og prestasjonsnivåer driver **omfattende kvalitetsutvikling** gjennom en **langsiktig progresjonsplan** som normalt vil føre fram til internasjonalt toppidrettsnivå."
 - a) Kan dere utdype hva som ligger i "omfattende kvalitetsutvikling"? (Langsiktighet, mestringsorienterte miljøer, hensiktsmessig variasjon, ansvar for egen utvikling, uorganisert og organisert aktivitet, helhetsorienterte miljøer og trenere og foreldre/foresatte).
 - b) Kan dere utdype hva som ligger i "en langsiktig progresjonsplan"? (Ansvar for egen utvikling, helhetsorienterte miljøer og trenere)
4. Dere skriver i Olympiatoppens filosofi for utvikling av "morgendagens utøvere" at: "Olympiatoppen sentralt har ansvaret for de to innerste sirklene (Internasjonal elite, øvrige stipendutøvere), samt trenerne i den tredje sirkelen (SF yngre landslagsutøvere). Olympiatoppen regionalt har ansvaret for utøverne i sirkel tre (SF yngre landslag) og sirkel fire (andre potensielle "morgendagens utøvere"). Den ytterste sirkelen (øvrige konkurranseutøvere") har ikke Olympiatoppen noe ansvar for å følge opp ved å iverksette tiltak." Hvilke

kvalitetssikringer gjør dere for at utviklingsfilosofien deres blir implementert i kjerneaktiviteten i sirkel 3 og 4? (OLTs regioner, utviklingsansvarlige i SF, klubber og trenere).

5. Dere skriver i deres utviklingsfilosofi at: "Utviklingsansvarlig skal i første rekke jobbe med trenere for morgendagens utøvere i de lokale idrettsmiljøene. I samarbeid med trenerne skal utviklingsansvarlig sørge for at særforbundets idrettsfaglige retningslinjer for utvikling av morgendagens utøvere blir gjort kjent og **praktiseres** i treningsmiljøene." Hvordan jobbes det med trenere for å sikre at særforbundets idrettsfaglige retningslinjer for utvikling av morgendagens utøvere blir praktisert i de lokale idrettsmiljøene?

NFF og NSF

Kjønn, alder, idrettslig utdanning, idrettslig erfaring som trener og tidligere utøver, generell utdanning, ansvarsområde og ansiennitet i [særforbundet].

1. Noen ønsker å bli best i [svømming/fotball], mens andre ønsker kun å ha det gøy på trening.
 - a. Klarer dere å hjelpe klubbene med å tilrettelegge for begge deler?
Hvordan gjør dere eventuelt dette?
 - b. Hvilken rolle spiller NIF i denne prosessen?
 - c. Føler dere at dere kan påvirke beslutninger som blir tatt i NIF? I så fall hvordan?
 - d. Hvilken rolle spiller Olympiatoppen [regioner] i denne prosessen?
 - e. Føler dere at dere kan påvirke beslutninger som blir tatt i OLT? I så fall hvordan?
2. Hvordan er sammensetningen av trenere for barn og unge i deres idrett [svømming/fotball]?
 - a. Er denne sammensetningen av trenere en styrke eller svakhet med tanke på trening av barn og unge i norsk idrett? Hvorfor?
3. Hvordan vil dere beskrive den ideelle treneren i norsk barne- og ungdomsidrett?

- a. Hvorfor er denne treneren en ideell trener i norsk barne- og ungdomsidrett?
 - b. Hvor stor andel av trenere i norsk barne- og ungdomsidrett innehar disse egenskapene?
 - c. Hva gjør dere, som særforbund, for at trenere skal utvikle og opprettholde de nevnte egenskapene?
4. Hvilke kvalitetssikringer gjør dere i særforbundet [NSF/NFF], for at deres tanker rundt utvikling av unge utøvere blir implementert hos klubber og trenere i de lokale idrettsmiljøene?
- a. Hvilken rolle spiller utviklingsansvarlig i særforbundet med tanke på denne aktiviteten?
- X:** I relasjonen mellom OLT og klubb/trenere
5. Hvordan kommuniserer særforbundet [NFF/NSF] med klubbledelse i de lokale idrettsmiljøene? Hva er innholdet i kommunikasjonen?
- a. Tar dere alltid utgangspunkt i innspill fra klubbene når dere vedtar beslutninger i særforbundet?
 - b. Hvordan kommuniserer særforbundet [NFF/NSF] med trenerne i de lokale idrettsmiljøene? Hva er innholdet i kommunikasjonen?
6. Opplever dere at den norske idrettsmodellen er den beste løsningen for å skape toppidrettsprestasjoner og samtidig tilrettelegge for bredden av barn og unge i norsk idrett?
- a. Den norske idrettsmodellen legger opp til en stor grad av fleksibilitet på grasrota i norsk idrett. Hvilke styrker og svakheter opplever dere at dette medfører for trenings- og konkurranseaktiviteten på grasrota?
- X:** [Trenere og klubbers autonomi]

Styret og administrasjon i klubb

1. Hva er et idrettstalent?
 - a. Hvordan arbeider dere for å videreutvikle dem dere anser som et talent?
 - b. I dag er det flere profesjonelle trenere i idrettsklubber enn tidligere.
Hvordan er sammensetningen blant deres trenere, og hvorfor? (formell utdanning)
2. Noen ønsker å bli best i idretten sin, andre ønsker å kun ha det gøy. Klarer dere å legge til rette for begge deler? (Hvordan?)
3. Hvilken rolle spiller særforbundet for dette?
 - a. Føler dere at dere kan påvirke beslutninger som tatt i særforbundet, i så fall hvordan?
4. Hvordan kommuniserer trenere med dere i klubbledelsen? Hva er innholdet i kommunikasjonen?
 - a. Når dere tar beslutninger i klubben, tar dere alltid utgangspunkt i det trenerne ønsker?

Trenere i fotball og svømming

Stemmegjenkjenning (ca. 3 min per deltaker): (a) ID-nummer, (b) kjønn, (c) alder, (d) trener i hvilken aldersklasse, på hvilket idrettslig nivå, trener for jenter og/eller gutter, (e) idrettslig utdanning, (f) idrettslig erfaring som trener og som tidligere utøver, (g) generell utdanning, (h) hvilken type jobb har du, (i) mottar du lønn for din trenergjerning (stillingsprosent som trener), eller er du frivillig, og (j) trener du egne barn?

***Spørsmål har som mål å fange opp sosial ønskeverdighet blant trenerne.**

Spørsmål:

1. Hva vil dere, som trenere, si er meningen med idrettsdeltakelse for unge utøvere?
 - a. Hva innebærer idrettslig utvikling av unge utøvere?
2. Kan dere beskrive hvilke aspekter dere tar høyde for i planleggingen og gjennomføringen av treninger for unge utøvere?

- a. *Er dere alltid vennlige og høflige mot utøverne deres, og hører dere alltid på deres tilbakemeldinger?
 - b. *Har dere noen ganger sagt noe som gjør at utøverne deres føler seg mindre gode/dårlige/mislykket?
 - c. *Tar dere alltid hensyn til utøvernes motivasjon og dagshumor når dere gjennomfører treninger?
3. Hvordan vil dere beskrive et idrettstalent?
 - a. Kan dere beskrive den 'idrettslige reisen' for de utøverne som lykkes i idrett?
4. Hva eller hvem har **i størst grad** formet deres nåværende tilnærming til trening av unge utøvere?
5. Kjenner dere til hva styret og ledelsen i deres klubb mener skal være målet for treningen av unge utøvere? Stemmer det med deres egen oppfatning og praksis?
6. NIF har en visjon om at idrett skal være for alle, og at barn og unge selv skal få lov å velge konkurransenivå i samsvar med egne forutsetninger og eget ambisjonsnivå. Hvilken holdning har dere, som trenere, til denne visjonen?

Svømmetrenere (NSFs kompetansehelg)

1. Hva vil dere, som trenere, si er meningen med idrettsdeltakelse for unge utøvere?
2. Kan dere beskrive hvilke aspekter dere tar høyde for i planleggingen og gjennomføringen av treninger for unge utøvere?
 - a. *Tar dere alltid hensyn til utøvernes motivasjon og dagshumor når dere gjennomfører treninger?
3. Hvordan vil dere beskrive et idrettstalent? Hvordan utvikler dere disse?
4. Hva eller hvem har **i størst grad** formet deres nåværende tilnærming til trening av unge utøvere?
5. Kjenner dere til hva styret og ledelsen i deres klubb mener skal være målet for treningen av unge utøvere? Stemmer det med deres egen oppfatning og praksis?
6. Norges Idrettsforbund ønsker at barn og unge selv skal få lov å velge konkurransenivå i samsvar med egne forutsetninger. Hvilken holdning har dere, som trenere, til dette ønsket?

Appendiks B: Kopi av samtykkeskjema

Forskningsprosjekt ved Norges idrettshøgskole:

”Organisering av barne - og ungdomsidrett: Et tverrfaglig prosjekt i samarbeid med seksjon for kultur og samfunn og seksjon for coaching og psykologi ved Norges idrettshøgskole.”

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å studere strukturer og relasjoner i barne - og ungdomsidretten. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

Prosjektet skal ta for seg relasjoner og struktur i organiseringen av barne - og ungdomsidretten i Norge. Dette inkluderer organiseringen i klubb, særforbund og NIF sentralt. Prosjektet er en del av flere masteroppgaver som inngår i en større post-doc studie. Prosjektet er et samarbeid mellom seksjon for kultur og samfunn, og seksjon for coaching og psykologi, ved Norges Idrettshøgskole. Studentene tilhører seksjon for kultur og samfunn. Denne delen av prosjektet inkluderer følgende problemområder:

- Organiseringen av topp - og breddeidrett i samme organisasjon.
- Implementering av idrettspolitiske beslutningsprosesser.
- Profesjonalisering av trenerrollen i barne - og ungdomsidretten.
- Ulik kompetanse blant trenere i barne - og ungdomsidretten.

Hvem er ansvarlig for forskningsprosjektet?

Prosjektet ledes av Bård Erlend Solstad ved seksjon for coaching og psykologi, og Anna-Maria Strittmatter ved seksjon for kultur og samfunn

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

I denne studien vil utvalget være trenere i idrettsklubber, daglig ledelse og styret i idrettsklubb, ansatte i særforbund og ansatte i NIF sentralt. Utvalget er valgt strategisk, og kontaktinformasjon er hentet ifm. deres relasjon til idrettsorganisasjonen de tilhører.

Hva innebærer det for deg å delta?

For trenere, daglig ledelse og styret i klubb, samt ansatte i særforbund som velger å delta i prosjektet, innebærer det at du sier deg villig til å delta på ett fokusgruppeintervju med en varighet på 30-40 minutt.

Hvis du tilhører NIF sentralt, og velger å delta på prosjektet, innebærer det at du sier deg villig til å delta på gruppeintervju med en tenkt varighet på 40 minutt.

Alle intervjuene vil bli registrert ved lydopptak.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket. Det er kun forskergruppene ved Norges Idrettshøgskole som vil få tilgang til personopplysningene. Denne forskergruppen inkluderer studenter, veiledere og forskere som er involvert i prosjektet. Det vil være mulig å gjenkjenne ansatte i særforbund grunnet deres posisjon i forbund, da synonymer vil bli brukt på disse deltakerne. Navn på særforbund vil bli oppgitt, med mindre særforbundet

ønsker å bli anonymisert. Ansatte eller folkevalgte i NIF sentralt, vil bli anonymisert, men NIF sentralt vil ikke bli anonymisert.

Studentene og prosjektleder gjennomfører alle datainnsamlingene, og får på denne måten tilgang til all rådata. Intervjuene blir tatt opp på bånd og transkribert (skrevet over i et Word-dokument) av studentene, som har taushetsplikt. Det vil bli brukt en kodenøkkel for å atskille navn på deltakerne og transkribert intervju/lydfil. Materialet etter transkriberingen blir deretter kun behandlet av studentene, forskerne og veilederne. Innsamlet og anonymisert data vil bli brukt i masteroppgavene til studentene og publisert i internasjonale tidsskrifter.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Prosjektet skal etter planen avsluttes juni 2021. Datainnsamling i prosjektet vil avsluttes november 2019. Materialet vil ikke bli utlevert til andre. All innsamlet data vil bli anonymisert ved prosjektslutt.

Rådata vil bli lagret i tråd med NIHs retningslinjer for oppbevaring av data frem til 30. juni 2022. Etter endt datainnsamling, vil innsamlet data bli anonymisert. Prosjektleder vil derfor: **(a)** slette koblingsnøkkelen, **(b)** omskrive indirekte identifiserbare opplysninger, og **(c)** slette lydopptak. I tillegg er det verdt å merke seg at forskningsdata ved NIH skal lagres i 5 år etter prosjektslutt for etterprøvbarehet og kontroll.

Dine rettigheter

Så lenge du kan identifiseres i datamaterialet, har du rett til:

- innsyn i hvilke personopplysninger som er registrert om deg,
- å få rettet personopplysninger om deg,
- få slettet personopplysninger om deg,
- få utlevert en kopi av dine personopplysninger (dataportabilitet), og
- å sende klage til personvernombudet eller Datatilsynet om behandlingen av dine personopplysninger.

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra Norges Idrettshøgskole har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

Hvis du har spørsmål til studien, eller ønsker å benytte deg av dine rettigheter, ta kontakt med:

- Leder av forskningsprosjektet Bård Erlend Solstad ved Norges Idrettshøgskole. Mobil: +47 90114208. Epost: b.e.solstad@nih.no
- Vårt personvernombud: Karine Justad. Epost: karine.justad@nih.no
- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS, på epost (personvernombudet@nsd.no) eller telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Prosjektansvarlig Bård Erlend Solstad (Forsker/veileder)

Biveileder Anna-Maria Strittmatter

Masterstudenter Oddbjørn Sindland, Lars-Erik Samuelsen, Sunniva Godal og Sofus Rasmussen

Samtykkeerklæring

Jeg har mottatt og forstått informasjon om prosjektet *Organisering av norsk barne- og ungdomsidrett: Et tverrfaglig prosjekt i samarbeid med seksjon for kultur og samfunn og seksjon for coaching og psykologi*, og har fått anledning til å stille spørsmål. Jeg samtykker til:

- ☐ å delta i intervju
- ☐ at opplysninger om meg publiseres slik at jeg kan gjenkjennes. Dette gjelder for personer som innehar sentrale posisjoner i forbund eller NIF sentralt.
- ☐ at mine personopplysninger lagres etter prosjektslutt, til (beskriv formål) – hvis aktuelt

Jeg samtykker til at mine opplysninger behandles frem til prosjektet er avsluttet, ca. (*oppgi tidspunkt*)

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Appendiks C:

Godkjenning fra NIHs etiske komite og NSD

Anna Maria Strittmatter

Seksjon for kultur og samfunn

OSLO 16. desember 2018

Søknad 89 – 131218 – Organisering av barne- og ungdomsidretten

Vi viser til søknad, prosjektbeskrivelse, informasjonsskriv, samtykkeskjema og innsendt melding til NSD.

I henhold til retningslinjer for behandling av søknad til etisk komite for idrettsvitenskapelig forskning på mennesker, ble det i komiteens møte av 13. desember 2018 konkludert med følgende:

Vedtak

Komiteen finner at prosjektet er forsvarlig under forutsetning av:

- *At vilkår fra NSD følges*

Komiteen gjør oppmerksom på at vedtaket er avgrenset i tråd med fremlagte dokumentasjon.

Dersom det gjøres vesentlige endringer i prosjektet som kan ha betydning for deltakernes helse og sikkerhet, skal dette legges fram for komiteen før eventuelle endringer kan iverksettes.

Med vennlig hilsen

Professor Sigmund Loland

Leder, Etisk komite, Norges idrettshøgskole

NSD NORSK SENTER FOR FORSKNINGSDATA

NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Organisering av barne - og ungdomsidrett: Et tverrfaglig prosjekt i samarbeid med seksjon for kultur og samfunn, og seksjon for coaching og psykologi.

Referansenummer

135681

Registrert

22.11.2018 av Oddbjørn Sindland - oddbjorns@student.nih.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges idrettshøgskole / Seksjon for kultur og samfunn

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Bård Erlend Solstad, b.e.solstad@nih.no, tlf: 23262429

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Oddbjørn Sindland, oddbjorns@student.nih.no, tlf: 99414535

Prosjektperiode

01.01.2019 - 31.12.2021

Status

31.01.2019 - Vurdert

Vurdering (1)

31.01.2019 - Vurdert

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet med vedlegg den 30.01.2019, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD.

MELD ENDRINGER

Dersom behandlingen av personopplysninger endrer seg, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. På våre nettsider informerer vi om hvilke endringer som må meldes. Vent på svar før endringer gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 30.06.2022 så fremt at dette korrigeres i informasjonsskrivet (der angis 2021 som årstall for prosjektslutt).

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 og 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse som kan dokumenteres enten skriftlig (manuelt/elektronisk/e-post) eller på lydopptak, og som den registrerte kan trekke tilbake. Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a.

PERSONVERNPRINSIPPER

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

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

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

Så lenge de registrerte kan identifiseres i datamaterialet vil de ha følgende rettigheter: åpenhet (art. 12), informasjon (art. 13), innsyn (art. 15), retting (art. 16), sletting (art. 17), begrensning (art. 18), underretning (art. 19), dataportabilitet (art. 20).

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

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp underveis og ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet/pågår i tråd med den behandlingen som er dokumentert.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Anne-Mette Somby
Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17 (tast 1)