

Simon Tærud Day

Fotballspillerens opplevelse av organisasjonsstress

Et ledelses- og utøverperspektiv på tilrettelegging i en Toppserieklubb

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Seksjon for kultur og samfunn
Norges idrettshøgskole, 2014

Sammendrag

Hensikten med denne studien har vært å se hvordan fotballspillere i Toppserien i Norge opplever organisasjonsstress. Studien ble gjennomført som en kvalitativ casestudie, hvor det ble gjennomført totalt 13 dybdeintervjuer og flere timer med observasjoner.

Hovedproblemstillingen var:

Hvordan tilrettelegger fotballklubben for sine utøvere gjennom det forholdet de har til spillerne?

Studien er gjort på bakgrunn av en egen interesse for psykologi kombinert med interesse for organisasjoners påvirkning på utøvere. Det teoretiske rammeverket er derfor basert på teori om stakeholder og hvordan klubben kan skape eller redusere utøvernes opplevelse av organisasjonsstress. Gjennom bruk av disse teoriene ønsket jeg å belyse hvordan spillerne opplever hverdagen sin og forholdet til klubben. I tillegg ønsket jeg å se hvordan forholdet kunne beskrives fra både spillerne, men også klubbens administrasjon sitt standpunkt.

Studien viste at spillerne i denne klubben opplever et variert spekter av kilder til stress i forhold til organisasjonen. Det mest krevende for spillerne er å kombinere fotball med jobb eller skole, og hva det måtte medføre for deres utvikling. Samtidig viste det seg at interne forhold i klubben som treningstider, klubbtilhørighet, reiser, informasjon og kommunikasjon med trener var andre kilder som stresset spillerne.

Innhold

Sammendrag.....	3
Forord.....	6
1. Innledning	7
2. Begrepsavklaring	10
3. Kvinnefotball som del av norsk idrett.....	11
4. Teoretisk rammeverk	14
4.1 Stakeholder.....	14
4.1.1 Tidligere forskning	17
4.2 Cognitive activation theory of stress	17
4.2.1 Tidligere forskning	20
4.3 Organisasjonsstress	21
4.3.1 Fem dimensjoner innen organisasjonsstress.....	21
4.3.2 Arenamodellen.....	23
4.3.3 Tidligere forskning	24
5. Problemstilling	27
6. Metode.....	29
6.1 Forskningsdesign: kvalitativt casestudie	29
6.2 Utvalg.....	31
6.3 Deltagende observasjon.....	32
6.4 Kvalitativt forskningsintervju	33
6.5 Intervjuguide.....	35
6.6 Analyse.....	36
6.7 Validitet, reliabilitet og generalisering.....	38
6.8 Etske aspekter	39
7. Resultater og diskusjon.....	41
7.1 Fotballklubbens stakeholdere.....	41
7.2 Spillernes opplevelse av organisasjonsstress	47
7.2.1 Opplevelsen av stress.....	48
7.2.2 Miljø	51
7.2.3 Personlig	57

7.2.4	Trener.....	60
7.2.5	Administrasjon.....	66
8.	Sentrale funn	75
8.1	24-timersutøveren	75
8.2	Trenerforventninger	76
8.3	Klubbtilhørighet.....	77
8.4	Kontrollintervju	77
8.5	Begrensninger.....	78
8.6	Videre forskning	79
8.7	Implikasjoner	79
9.	Konklusjon.....	81
	Referanser.....	83
	Figuroversikt.....	89
	Tabelloversikt	90
	Vedlegg	91

Forord

Først av alt vil jeg gi en enormt stor takk til veilederen min Elsa Kristiansen! Jeg kunne ikke bedt om en bedre veileder og oppfølging på denne oppgaven. Å få svar på mail 10 minutter etter at man har sendt den, til og med på søndager, var noe jeg ikke hadde forventet. Så takk for at du satte av mer tid enn du har vært pålagt. Jeg ser fram til videre samarbeid.

Jeg må også få takke klubben, ledelsen, trenerne og spillerne for at dere tok så godt i mot meg. Dere stilte villig opp og bidro med enormt mye datamaterialet, og det er jeg svært takknemlig for.

Masterkontor 2B. En gjeng det alltid var mulig å ha en god latter med når oppgaven tynget som mest, og hovedpremien hver fredag med vinlotteri, selv om jeg kun vant én gang. Må rette en spesiell takk til Andreas og Marius for alle YouTube-videoer og morsomme samtaler. Jeg vil også takke andre medstudenter som har bidratt med faglige diskusjoner, men også hverdagssamtaler så hjernen ikke har blitt helt ødelagt.

Til slutt vil jeg få takke familien min som har konstant påminnet meg om at jeg har en masteroppgave å skrive, selv når jeg har prøvd å slappe av i ferier. Dere klarer alltid å få meg til å jobbe hardere. Tusen takk for at dere har støttet meg og bidro til rettskriving og positive tilbakemeldinger.

Jeg håper du som leser får en like god opplevelse av å lese denne oppgaven som jeg har hatt å skrive den!

Simon Tærud Day
Oslo, mai 2014

1. Innledning

Da skiskytter Tiril Eckhoff gikk inn til bronse under fellesstarten i OL i Sotsji, takket hun kjæresten for å ha støttet henne i de dårlige periodene. De dårlige periodene kom av at hun ”prøvde alt for mye. Jeg trodde jeg var et supermenneske. Jeg gjorde masse skole og trodde jeg skulle bli best i skiskyting samtidig. Jeg gikk på en kjempesnell” (Wederwang & Lersveen, 2014). Historien til Eckhoff er ikke enestående. Det er flere idrettsutøvere som må balansere en krevende hverdag. Nylig gikk verdensmester i roing Nils Jacob Hoff ut og sa ”vi mister så utrolig mange gode idrettsutøvere på at det ikke finnes noen form for tilrettelegging med tanke på studier” (Smørdal, 2014). Mange idrettsutøvere driver med aktiviteter på flere arenaer som må kombineres for å lykkes. Det må være opp til idrettsorganisasjonen og de arenaene rundt å samarbeide for å lage et best mulig tilbud til utøverne. En arena vil være de ulike områdene spillerne må forholde seg til, slik som jobb, skole, restitusjon og ernæring for å nevne noen. En slik tilrettelegging gjelder også i fotballen. Ida Elise Enget er en spiller som har klart å kombinere både jobb og fotball ved at hun ”jobber om natten, sover om dagen og trener om kvelden” (Hole, 2013). En slik hverdag krever enormt med energi fra personen, og kan bli svært krevende over lengre tid. For kvinnelig fotballspillere er en slik hverdag svært vanlig.

Fotball er den største idretten i Norge, hvor breddefotballen har over 360 000 medlemmer (Haavik, 2014). Fotball er også den idretten som får mest omtale i pressen, utenom kanskje langrenn i vintermånedene. De 30 beste betalte mannlige fotballspillerne på toppnivå i Norge hadde en snittlønn nærmere 2,5 millioner kroner i 2012 (Ramm, 2013). Passer disse karakteristikkenne kvinnefotball i Norge? Kvinnefotball er ikke den idretten som har størst mediedekning eller de best betalte utøverne. Norsk Toppserie for kvinner er en del av toppfotball i Norges Fotballforbund (NFF) med en egen komité (se vedlegg 1), men den har ikke de samme forutsetningene som norsk toppfotball for herrer. Det er derfor viktig å sette premissene for hva som faktisk skal bli forsket på i dette prosjektet.

Å forske på en spillergruppe som legger ned det ytterste av innsats hver eneste dag, krever at man har en forståelse for hva det er de driver med. I denne studien vil det bli sett nærmere på kvinnelig fotballspilleres opplevelser som utøver i en større organisasjon. Jeg er interessert i hvordan de organisatoriske aspektene kan påvirke

utøverne og hvordan organisasjonen tilrettelegger for utøverne i henhold til de aspektene. I stedet for å se det kun fra et organisasjonsperspektiv, ønsker jeg å se hvordan spillerne selv opplever organisasjonens tilrettelegging for at de skal drive idrett på elitenivå. Dette fordi ideelt sett bør en fotballklubb eksistere for de spillerne som er i klubben, og klubben burde derfor jobbe ut ifra det utgangspunktet (Nesti, 2010). Spillernes opplevelser må derfor ses i lys av hvordan administrasjonen posisjonerer utøvergruppa i det organisatoriske landskapet.

Økonomiske og organisatoriske hensyn styrer mange avgjørelser. Manglende penger til å gjennomføre en aktivitet eller at andre aktiviteter som har høyere prioritering, resulterer ofte i at løsninger som er til spillerens beste, nedprioriteres. De psykologiske aspektene blir ofte ikke tatt med i begrunnelsen for en klubbs valg. Fotballen har derimot de siste 15 årene hatt et mye større fokus på utviklingen av det mentale aspektet (Nesti, 2010). Dette gjør at utøvernes psykologiske helse i mye større grad blir fulgt opp av klubbene. Denne oppfølging gjelder ofte sportslige prestasjoner og det som skjer på banen. Faktorer som stammer fra utenfor selve utførelsen av aktiviteten, har ikke i like stor grad blitt forsket på (ibid).

Innenfor Sport Management-faget kan Stakeholder-teorien bli tatt i bruk for å se på forholdet mellom klubben og spillerne. Stakeholder teorien viser at attributtene *makt*, *legitimitet* og *viktighet* er med på å definere hvor sentral en stakeholder er for en organisasjon (Mitchell, Agle og Wood, 1997). En stakeholder er personer eller grupper som har en påvirkning eller interesse i en organisasjons aktiviteter (Clarkson, 1995). En potensiell stakeholder for fotballklubben kan være spillergruppa. Attributtene som er med på å definere forholdet mellom organisasjonen og spillergruppa kan også påvirke opplevelsene til utøverne.

Idrettspsykologisk forskning har også sett på forholdet mellom utøver og klubb, fra utøverperspektivet. Woodman og Hardy (2001) var noen av de første som betegnet dette som organisasjonsstress i idrett. De fant fire stress-relaterte kategorier som utøverne erfarte: miljø-, personlig-, lederskaps- og lagproblemstillinger (Woodman & Hardy, 2001). Innenfor de forskjellige kategoriene var det situasjoner eller stressorer som spillerne opplevde. En stressor er den aktiviteten, hendelsen, situasjonen eller emosjonen en person befinner seg i (Ursin & Eriksen, 2004). For å kunne forstå stress, sier Ursin og Eriksen (2004) at man må se på stress som en prosess med ulike stadier.

Tidligere forskning har vist at organisasjonsstress er ødeleggende for en utøvers prestasjoner, og kan være helseskadelig over lengre periode (se Fletcher & Hanton, 2003; Fletcher, Hanton & Wagstaff, 2012; Woodman & Hardy, 2001, Noblet & Gifford, 2002, Ursin & Eriksen, 2004).

På bakgrunn av det teoretiske rammeverket og den tidligere forskningen som er gjort vil denne studien se nærmere på organisasjonens påvirkning på spillerne. Å inkorporere en idrettspsykologisk tankegang i et Sport Management-perspektiv har vært et lite utforsket felt. Noblet og Gifford (2002) påpeker en stor mangel på forskning innenfor lagidretter. Når det gjelder fotball for kvinner i Norge finnes det lite forskning på hvordan de opplever sin hverdag som elitefotballspiller. Min oppgave vil være med på å sette fokus på et tema som kanskje ikke er like kjent for alle. Denne oppgaven vil ikke se på kvinnes plass i det norske fotballandskapet i forhold til herrenes posisjon, men det er viktig å ha en forståelse av hvor de kommer fra og i hvilken kontekst kvinnefotball eksisterer.

På grunn av det komplekse miljøet det er å være en del av et idrettslag, bruker gjerne mange utøvere psykologer for å håndtere potensielle situasjoner:

Sport psychologists have certainly helped me over my career, particularly the last couple of years with getting my mindset right for racing. But they're not always that useful. You see, [sport] isn't just about racing – it's also about all the other crap that goes with it... Take something like visualization, it's not exactly much use when they're [coaching and managerial staff] threatening to drop you from the relay... Don't get me wrong, I'm a fan of what you do but, to be honest, I know of guys who've come in and haven't had a clue about what really goes on out there. To put it bluntly, I think they've found a lot more than they bargained for (Hanton & Fletcher, 2005, s. 273).

Dette sitatet viser godt hva utøvere opplever som de største problemene - i en samtale med en idrettspsykolog. Når man jobber med idrett så er det gjerne for å maksimere en utøvers prestasjoner, det er utøveren som er i sentrum. For å kunne gjøre dette burde man ha en grunnleggende forståelse om hvordan en utøver fungerer i sammenheng med det miljøet man befinner seg i. Dette gjelder også for klubber. Ved kun å ha de fysiske aspektene som måleverktøy, blir det et veldig ensidig bilde av utøveren de sitter igjen med. En mer helhetlig forståelse vil hjelpe klubbene med å ta mer riktige avgjørelser. Her gjelder det å kartlegge utøveren utenfor selve konkurransen. Dette kan være viktig informasjon for trenere, ledere og ansatte i organisasjonen, og ikke minst spillerne selv.

2. Begrepsavklaring

Innledningsvis er det viktig å gi en begrepsavklaring på min forståelse og bruk av sentrale begrep og uttrykk brukt i denne studien. Hovedbegrepene vil bli brukt uavhengig av språk. Begrepene stakeholder, stressor og strain er ikke norske ord, men vil bli brukt og bøyd som om de var det. Dette er blitt gjort for å minimere sjansen for feiltolkning av terminologien.

Tabell 1 Begrepsavklaring

Begrep	Beskrivelse
Stakeholder	En aktør som påvirker eller har interesse i en organisasjons aktiviteter (Freeman, 1984).
Stress	En prosess hvor en stressor skaper en generell aktivering hos et individ med økt tenningsnivå i kroppen (Ursin & Eriksen, 2004).
Organisasjonsstress	Stress direkte rettet mot en utøvers vurdering av organisasjonen/klubben han eller hun er en del av (Fletcher, Hanton & Mellalieu, 2006).
Stressor	Kan være den situasjonen eller emosjonen man opplever; f.eks hvis man ikke får tilbakemeldinger fra trener etter en kamp eller trening (Ursin & Eriksen, 2004)
Strain	Negativ psykologisk, fysisk og atferdsmessig belastning som skjer fordi stress responsen ikke klarer å håndtere stressoren (Ursin & Eriksen, 2004).
Coping	En integrert del av stressprosessen hvor forventningen at; opp i mot alle responser til en stressor leder til et positivt utfall (Ursin & Eriksen, 2004).

3. Kvinnefotball som del av norsk idrett

Idrett generelt i Norge har fått en større posisjon i det norske samfunnet, mye takke være kommersialiseringen. Før ble idretten sett på som en del av et dannelsesprosjekt, derimot ser man nå hvordan idrett kan være med på å heve statusen for publikum og de som deltar (Hjelseth, 2007). For eksempel kan det lønne seg å vite hvem som satte straffen for Norge mot Brasil i VM i 1998, din fremtidige sjef kan hende var på stadion. Idrett blir mer og mer en del av den ”allmenne populærkulturen” (ibid), som betyr at den får en større plass i folks hverdagsliv. Norsk kvinnefotball på den andre siden, har kanskje ikke like stor plass i folks hverdagsliv som idretten generelt har.

Toppserien er det høyeste nivået av kvinnefotball i Norge, og Toppserien er organisert innenfor Toppfotballavdelingen i NFF. Toppserien består i dag av 12 lag og rundt 240 toppseriespillere. Spillere på dette nivået trener minst 5 ganger i uken, enten organisert eller selvstendig, i tillegg til kamp i helgene. Klubbsesongen varer fra april til begynnelsen av november, og den innebærer totalt 22 seriekamper. I tillegg kommer cup-kamper og eventuelt europeiske turneringer. Dette er minimum 22 helger hvor spillere ikke har mulighet til å gjøre noe annet enn å spille fotball og ofte må ut og reise. Noen spillere deltar på senior og aldersbestemte landslag i regi av NFF utenom selve klubbhverdagen. Disse landslagene har gjerne samlinger flere ganger i året som kan vare i opptil to uker av gangen. Dette betyr at spillerne ofte er borte fra klubb, skole og jobb over lengre perioder.

De siste to sesongene i Toppserien har vinneren i realiteten stått mellom to lag, og de resterende 10 har kjempet om tredjeplassen. De to lagene har også de største budsjettene. De resterende 10 har et snittbudsjett på nærmere 3,5 millioner kroner i 2013 (se vedlegg 2). Dette bildet er i ferd med å endre seg ettersom det er en enorm satsing på klubbnivå hvor flere av klubbene har økt sine budsjetter betydelig. Denne økonomiske økningen har kommet av at private bidragsyttere gir mer, samtidig som at NFF fortsetter å dele ut støtte. NFF er organisert med en egen toppfotballsjef for kvinner med et team på 7-8 personer som jobber direkte rett mot toppfotball for kvinner. Utenom dette så har de også tilgang til resten av NFF sine ressurser, men det er dette teamet som i utgangspunktet skal være med på å utvikle norsk kvinnefotball på toppnivå.

Det er NFF som er med på å sette de økonomiske rammene som norsk kvinnefotball har. Gjennom en medieavtale har forbundet en sum på nærmere 40-45 millioner som blir fordelt 50/50 mellom klubbene og landslag (intervju nasjonal ledelse). Klubbene i toppserien har tilgang på mellom 15-20 millioner som fordeles mellom dem (se vedlegg 4). Klubbene mottar støtte fra NFF til ulike prosjekter de måtte ha, eller ulike organisatoriske tiltak de har gjort. For eksempel kan det å ha en daglig leder og trener på heltid gjøre at klubben får ekstra økonomisk støtte. I all hovedsak så er det NFF som forvalter rettighetene til Toppserien, i samråd med Serieforeningen for kvinnefotball. Serieforeningen er en interesseorganisasjon for lagene i de to øverste divisjonene.

I Norge eier TV-selskapet CMore hovedrettighetene til Tippeligaen (herrefotball), og det er i all hovedsak NRK som viser Toppserien. CMore har både betalkanaler på TV og tjenester på internett som viser Tippeligafotball. I tillegg eier TV2, Norges største kommersielle kanal, rettighetene til to kamper hver runde i Tippeligaen som vises på to av de mest sette kanalene i hele Norge - TV2 hovedkanalen og TV2 Zebra. Denne avtalen sikrer de norske herreklubbene i Tippeligaen over 1 milliard i inntekt (Torjusen, 2013). Når man ser på situasjonen for Toppserien, så er situasjonen en helt annen. Der vises en kamp på NRK sporadisk. Dette betyr at ikke alle kamper vises, slik som CMore gjør med Tippeligaen, samtidig så betyr det at det ikke vises hver helg, men kun når det er toppkamper. For sesongen 2014 skal det vises tre kamper i løpet av de første 10 rundene i toppserien (Waagaard, 2014). Dette betyr at Toppserien ikke får den samme posisjonen i media som Tippeligaen, og ikke like stor oppslutning som de skulle ha ønsket. Med fotballmagasin etter hver serierunde, blir herrenes prestasjoner nøye analysert.

Norsk media sitt fokus på norsk kvinnefotball har derimot en helt annen vinkling. Det handler gjerne om saker som ikke fokuserer på de positive sportslige prestasjonene, som for eksempel Tarik Elyounoussi sine uttalelser i 2013 om at i kvinnefotball gjør de ”mange rare valg og det er morsomme ting som skjer” (Ramm, Bentsen & Elle, 2013); Elise Thorsnes sin ”skade” under EM 2013 (Nordsetrønningen, 2013); og Isabell Herlovsen som viser fingeren til Stabæk sine supportere (Bakkehaug, 2013). Nå er disse eksemplene kun et lite utvalg av artikler som blir skrevet om norsk kvinnefotball. Men det er ikke til å legge skjul på at det svært sjeldent blir skrevet artikler som omhandler resultatene og prestasjonene fra en kamp i Toppserien.

Mangelen på mediedekning kan være med på å redusere interessen for kvinnefotball. Tilskuersnittet for Tippeligaen i 2013 var nærmere 6800 tilskuere (Hildrum, 2014), og for Toppserien var det 196 tilskuere (se vedlegg 3). Inntekter fra tilskuere vil derfor ikke være en stor bidragsyter for lagene i Toppserien. Lagene i Tippeligaen derimot har et mye større inntekspotensialet. Dette betyr at de kan lønne spillerne sine mer, og at herrespillere kan leve godt ved å livnære seg av fotballen. For kvinnene er situasjonen en helt annen. For dem så må man se på fotball som en deltidsjobb ved siden av studier eller andre jobber. Dette kan være med på å påføre ekstra belastning for spillerne. Om klubben er klar over hvor stor og hva slags påvirkning de selv har ovenfor spillerne vil derfor være interessant å utforske.

4. Teoretisk rammeverk

I dette kapitlet vil jeg legge frem det teoretiske rammeverket for min oppgave som er en kombinasjon av hva som er knyttet til de to fagområdene Sport Management og Idrettspsykologi. For meg er dette et naturlig valg, ettersom det komplekse sosiale og organisatoriske miljøet som finnes innen idretten setter mange krav som utøverne må håndtere (Fletcher et al., 2006). Videre har idrettsorganisasjonen tilknytning til andre aktører med sportslige og ikke-sportslige relasjoner. Slike aktører som organisasjonen har en relasjon til, kan sies å være stakeholdere eller interessenter for organisasjonen. Disse vil jeg først redegjøre for – før jeg flytter det teoretiske fokuset til utøverperspektivet og CATS-modellen.

4.1 Stakeholder

Stakeholder teorien har sitt utspring i et rammeverk som omfatter både nettverksteori og andre organisasjons- og ledelsesteorier (Rowley, 1997). Det var først når Freeman (1984) sammenhengende begynte å integrere stakeholder konsepter, at en egen teori ble etablert. Freeman (1984) definerte stakeholdere som “en stakeholder i en organisasjon er en gruppe eller individ som kan påvirke eller påvirkes av oppnåelsen av organisasjonens mål” (s. 46, egen oversettelse). Denne definisjonen tilsier at svært mange kan være stakeholdere for en organisasjon. Særs viktig er det å forstå at det er en enkelt organisasjon som man tar utgangspunkt i. Teorien har blitt særlig brukt under forskning på store arrangement som gjerne har en tidsbegrensing (se Parent & Deephouse, 2007; Hanstad, Parent & Kristiansen, 2013, Leopkey & Parent, 2009). Slike store arrangementer er gjerne hensiktsmessig å forske på siden man får oversikt over alle involverte stakeholdere fra start til slutt (Parent & Deephouse, 2007). En svakhet ved å ta i bruk stakeholder teorien er at organisasjonen som blir utforsket i min studie, har en lang levetid. Det vil derfor kunne være ulike stakeholdere til forskjellige tider. Siden denne studien kun ønsker å se hvor klubben plasserer spillerne som en stakeholder, burde ikke dette elementet påvirke studien i noen stor grad.

En idrettsorganisasjon vil, i likhet med de fleste andre organisasjoner, ha svært mange stakeholdere. Clarkson (1995) har derfor gruppert stakeholdere inn i primær og sekundær:

A primary stakeholder group is one without whose continuing participation the corporation cannot survive as a going concern.... Secondary stakeholder groups are defined as those who influence or affect, or are influenced or affected by, the corporation, but they are not engaged in transaction with the corporation and are not essential for its survival (s. 106-107).

Den primære stakeholder-gruppen for en organisasjon består gjerne av ”aksjonærer, investorer, ansatte, kunder og leverandører samt det som er kalt den offentlige stakeholder; staten og kommunen som bidrar med infrastruktur og lover som må følges” (Clarkson, 1995, s.106, egen oversettelse). Det er fullt mulig for en organisasjon å ha flere primære stakeholdere, og det er gjerne en gjensidig avhengighet mellom organisasjonen og dens primære stakeholdere. Uten de primære stakeholderne vil ikke organisasjonen kunne eksistere. En sekundær stakeholdergruppe påvirker og blir påvirket av organisasjonens handlinger, men driver ikke med direkte virksomhet med organisasjonen (Clarkson, 1995). Slike sekundær stakeholdere består gjerne av media og andre interessegrupper som har mulighet til å endre samfunnets syn på organisasjonen, men har ikke direkte påvirkning på organisasjonens eksistens. Å identifisere hvor klubben plasserer spillergruppen som en stakeholder, kan være med på å belyse klubbens sportslige avgjørelser.

Tanken bak teorien er at det er et gjensidig bidrag og utbytte mellom organisasjonen og dens stakeholdere (Post, Preston og Sachs, 2002). Det er mulig for en stakeholder å ha flere tilknytninger til en organisasjon, for eksempel kan en spiller ha en tilknytning til klubben gjennom å være spiller samtidig som han/hun kan være en samarbeidspartner som bidrar økonomisk. Det er balansen i relasjonen mellom organisasjonen og dens stakeholder som kan endres som følge av tilstedeværelsen av ulike attributter.

For å kunne best definere om en stakeholder er primær eller sekundær og dens påvirkning på organisasjonen, har Mitchell et al. (1997) utarbeidet tre attributter: makt, legitimitet og viktighet. Kombinasjonen av disse tre attributtene leder til *press*, som er til hvilken grad ledere gir prioritet til en stakeholder sitt krav ovenfor en annen stakeholder.

Makt er ifølge Mitchell et al. (1997) vanskelig å definere, men det er derimot lettere å få øye på når den blir brukt; ”det er evnen til de som har makt til å kunne få det resultatet de selv ønsker seg” (s. 865, egen oversettelse). Makten en stakeholder har blir gjerne delt inn i tre forskjellige typer: tvang, normativ og utilitaristisk. Tvang baserer seg på

fysisk kontroll som kan utøves mellom organisasjonen og stakeholderen. En slik type makt har ikke vært gjellende i denne studien og vil derfor ikke blir utforsket videre. Utilitaristisk makt er bruken av materialistiske symboler til å påvirke en stakeholder (Etzioni, 1964). Penger til å kjøpe varer og tjenester vil også kunne falle under denne typen makt i likhet med andre materialistiske varer som for eksempel fotballutstyr til spillerne. Normativ makt er bruken av symboler som ikke er fysiske eller materialistiske av natur (Etzioni, 1964). Et eksempel kan være det å vise kjærlighet gjennom å gi noen en klem, hvor selve klemmen er utøvelsen av den normative makten. I en fotballkontekst kan det være en spillers selvtillit og vilje til å jobbe for en større enhet, nemlig laget.

Legitimitet er gjerne nært knyttet opp til makt. Davis (1973) mener at ”i det lange løpet, vil de som ikke bruker makten sin på en måte som samfunnet anser som ansvarlig, ha en tendens til å miste den” (s. 314, egen oversettelse). Legitimitet blir sett på som en oppfatning hvor en aktørs handlinger er ønskelige innenfor organisasjonens sosiale system med normer, verdier og mål (Mitchell et al., 1997). Feilen mange forskere gjør er at de tror stakeholdere som har legitimitet automatisk har makt, og at mektige stakeholdere automatisk har legitimitet (ibid). En stakeholder som har legitimitet ovenfor en organisasjon, klarer ikke å sette press på organisasjonen med mindre de har makt til å fremtvinge kravene sine eller kravene er av stor viktighet.

Den siste av attributtene som blir presentert av Mitchell et al. (1997) er *viktighet*. Viktighet er til hvilken grad stakeholderens krav krever umiddelbar handling fra organisasjonen. En stakeholders viktighet kommer an på to faktorer; ”(1) om kravet er tidssensitivt og (2) om kravet er kritisk for stakeholderen å gjennomføre” (Mitchell et al., 1997, s.867). Det er ikke bare nok at stakeholderen ser på kravet sitt som viktig, men at stakeholderen også ser på forholdet sitt til organisasjonen som viktig. Forholdet til organisasjonen kan være viktig for stakeholderen fordi de er en deleier av organisasjon. Eller det kan være at stakeholderen har forventninger til at organisasjonen tilbyr fordeler, som for eksempel lønn til ansatte (hvor de ansatte er en stakeholdergruppe for en bedrift) (Mitchell et al., 1997).

Det er viktig å forstå at disse attributtene ikke er statiske, men heller dynamiske og alltid i forandring (Mitchell et al., 1997). I denne studien har stakeholder-teorien blitt brukt til å se hvordan balansen er i forholdet mellom klubben, representert med

administrasjonen og trenerne, og spillerne. Teorien kan være med på å belyse hvordan forholdet mellom de to aktørene kan påvirkes ved at spillerne kan oppleve krav fra organisasjonen som stressende.

4.1.1 Tidligere forskning

Mye av forskningen som er gjort med stakeholder teorien er gjort innenfor organisasjoner som har en forhåndsbestemt levetid. Mange studier har også sett på det komplekse forholdet som kan oppstå i idrettsorganisasjoner (se Hanstad et al., 2013, Parent & Deephouse, 2007).

En av studiene som er gjort fokuserer på hvem som var stakeholdere for Ungdoms-OL som ble gjennomført i Innsbruck i 2012 (Hanstad et al., 2013). Funnene de gjorde viste at utøverne var en av de viktige stakeholderne (Hanstad et al., 2013). Ungdoms-OL er til for å lære unge utøvere om de olympiske verdiene, både i og utenfor konkurransen. Mye av fokuset var derfor på utøverne. Utøverne beskrev selv at de til tider ble overveldet av sikkerhetstiltakene som var til stede. Den gruppen som kunne legge mest press på organisasjonen viste seg å være foreldrene til utøverne ettersom utøverne var mindreårige (Hanstad et al., 2013). Gjennom studien så man viktigheten av å kunne forstå stakeholdernes forhold til organisasjonen, slik at man kan gjøre forbedringer ved senere anledninger. For utøverne ville dette bety bedre informasjon og opplæring før selve arrangementet. Stressorer som sikkerhetstiltak og doping kontroller var noe mange ikke hadde opplevd før. Er det noe en organisasjon ikke ønsker er det å påføre utøverne sine stress.

4.2 *Cognitive activation theory of stress*

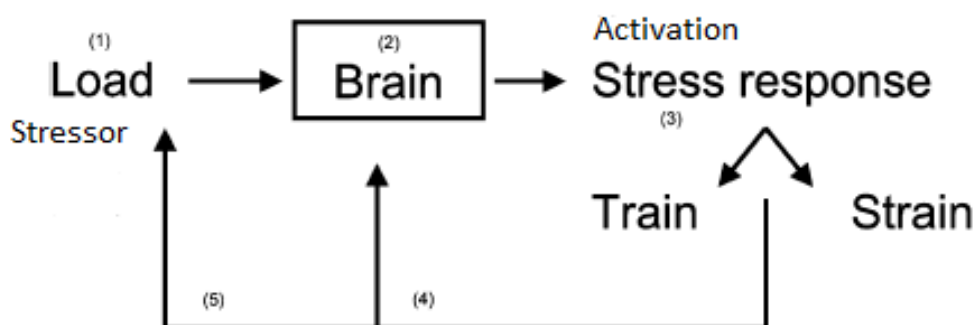
Hans Selye blir gjerne sett på som grunnleggeren av begrepet stress (Ursin & Eriksen, 2004). Siden hans tid har forskningen og selve begrepet utviklet seg. Stress er et begrep som har blitt brukt innenfor psykologien i flere tiår, men selve konseptet stress blir brukt på forskjellige måter. Stress har tidligere blitt definert som et miljø stimulus, en person sin respons, eller resultatet av samhandlingen mellom personen og miljøet (Fletcher et al., 2006, s. 323). For å kunne forstå organisasjonsstress bedre, må man først forstå begrepet stress.

For en kvinnelig fotballspiller settes det mange krav. Det er de sportslige kravene som trener og medspillere setter til deg. Det er kravene skolen setter til obligatorisk oppmøte

og eksamensbesvarelser. Arbeidsgiver krever at man er tilstede og gjør de oppgavene man er ansatt til å gjøre. Fotballklubben krever at spilleren følger den kontrakten de begge har signert, og at man stiller opp på aktiviteter i regi av klubben. Når en spiller kommer i en situasjon hvor de opplever at de ikke har kompetansen eller erfaringen til å håndtere situasjonen, kan de oppleve en ubalanse. Denne ubalansen kan også kalles stress.

For å definere og beskrive begrepet stress, har jeg valgt å ta i bruk Cognitive Activation Theory of Stress (CATS) som den blir presentert av Ursin og Eriksen (2004). Stress blir definert som “subjektive opplevelser av en erfaring..., en general ikke-spesifikk økning av tenningsnivået” (Ursin & Eriksen, 2004, s. 570, egen oversettelse). Opplevelsen av en situasjon, eller stressor, vil kunne aktivere kroppen og føre til en økt tenning (arousal). Hvordan man vurderer en stressor er svært individuelt, og alle vil ha forskjellige responser.

I følge CATS så er stressoren i seg selv ikke skadelig. Derimot er det å forvente at stressoren kan føre til en respons med en økt våkenhet og tenningsnivå i hjernen (Kristiansen, Abrahamsen & Stensrud, 2012). Som man kan se i den påfølgende figuren består stress opplevelsen av fire aspekter: stressoren, stressopplevelsen, stressresponsen og tilbakemelding fra stressresponsen (Ursin & Eriksen, 2004).



Figur 1 Fire aspekter innen stress (Ursin & Eriksen, 2004, s.570)

Stressoren (1) kan være den situasjonen eller emosjonen man opplever. Hvordan det er å være i den situasjonen eller den emosjonen man føler vil være svært individuelt og baserer seg mye på tidligere erfaringer og læring. En stressor trenger i seg selv ikke å

være negativ, men det avhenger av utøverens vurdering av situasjonen. Denne vurderingen kan styrkes eller svekkes i form av tidligere erfaringer og hvert enkelt individs forventninger til å håndtere stressoren (Ursin & Eriksen, 2004).

Det andre aspektet er stressopplevelsen som i all hovedsak blir filtrert i hjernen (2). I følge Levine og Ursin (1991) er det en psykologisk emosjonell stimulus som er den vanligste rapporterte stressoren. Om et individ opplever en slik stressor som negativ, vil dette bli rapportert som stress (Ursin & Eriksen, 2004). Spesielt viktig for mange personer er de potensielle helseskadene ved en stressor som gir utslag på hvordan man reagerer (Ursin & Eriksen, 2004). Hjernen filtrer informasjonen som leder til en stressrespons (3) gjennom å skape en aktivering i kroppen

Stressresponsen gir i utgangspunktet en generell og uspesifikk aktivering i kroppen, som i første omgang er med på å aktivere kroppen og heve tenningsnivået (Eriksen, Murison, Pensgaard & Ursin, 2005). I tillegg får man en spesifikk respons som har til hensikt å se hvorfor man opplever denne aktiveringen. Stressresponsen baserer seg på det vi tidligere har lært og erfart, derfor vil hver enkelt reagere ulikt (Ursin og Eriksen, 2004). Aktiveringen i kroppen skjer ”når det er et avvik mellom hva som skulle ha vært, og hva som er” (Ursin & Eriksen, 2004, s.572, egen oversettelse). Responsen vi får avhenger også av hva slags forventninger man har til å kunne løse situasjonene man befinner seg i. Hva slags respons man får avhenger av hva slags aktivering kroppen gjør (ibid). Ved å ha positive forventninger vil stressresponsen være at man blir trent til å håndtere stressoren. Deretter vil tenningen i kroppen kunne reduseres og følelsen av stress bli mindre.

Det fjerde og siste aspektet er tilbakemeldingen fra stressresponsen til hjernen. Erfaringene man har gjort seg vil bli lagret, og disse vil ved senere anledninger være med på å påvirke stressresponsen ved opplevelse av en tilsvarende stress stimuli. Informasjonen fra stressresponsen blir så sendt tilbake til hjernen (4) for bearbeiding. Hjernen kan da velge å endre hvordan man opplever stimuli på bakgrunn av tidligere erfaringer og at man klarer å trene (train) seg opp til å håndtere en slik stimulus. Neste gang man opplever samme stressoren (5), vil hjernen kunne hente opp de tidligere erfaringene allerede i steg 2. Om man ikke har klart å trene seg opp til å håndtere stressoren, vil man oppleve en negativ psykologisk, fysisk og atferdsmessig belastning (Ursin & Eriksen, 2004). Vedvarende høy tenning i kroppen vil være med på å bidra til

den negative belastningen, og på lang sikt kan denne belastningen være skadelig for helsen (Levin & Ursin, 1991).

Det å oppleve en stressor betyr ikke i seg selv at man er stresset. Når man opplever flere stressorer på en gang og ikke klarer å håndtere disse, kan man oppleve en negativ stressbelastning. Coping er med på å senke stress responsen og aktiveringen man kan oppleve. Coping blir definert som ”forventingen at alle eller de fleste responser leder til et positivt resultat” (Ursin & Eriksen, 2004, s.576). Denne forventingen at man kan håndtere en stressor på en positiv måte kalles også ”Positive Response Outcome Expectancy” [PROE] (Pensgaard, 2008). Coping blir gjerne sett på som to ting, hva gjør du og hva er resultatet. Innen CATS er resultatet det viktige; at man som utøver har en positiv forventning gjør at man kan mestre ulike stressorer.

4.2.1 Tidligere forskning

En studie som har brukt CATS var Kristiansen, Abrahamsen og Stensrud (2012). De så på om det er en sammenheng mellom fysiologiske og psykologiske restitusjon når svømmere opplevde pustevansker. Funnene deres viste at det var en sammenheng mellom det å være redd for å feile og balansen av trening og restitusjon. Det kunne altså være et forhold mellom det å oppleve pustevansker og redusert restitusjon. Om man skapte et treningsmiljø hvor fokuset var på mestring, kunne dette hjelpe utøvernes restitusjon over lengre tid (ibid).

På nåværende tidspunkt har det vært lite bruk av CATS innen forskning i idrett (Pensgaard, 2008). Den forskningen som er gjort derimot, omhandler ofte hvordan utøverne copes med stress. Pensgaard og Duda (2002) fant at PROE var assosiert med positive prestasjoner under OL i Sydney i 2000. Har man en forventning om at man skal kunne mestre en stressor, presterte man bedre.

En forståelse om hvordan stressprosessen fungerer er viktig å ha når man skal se på organisasjonsstress.

4.3 Organisasjonsstress

Innenfor idrettspsykologi har man gjerne kategorisert stress som ”konkurransstress” og ”ikke-konkurransstress” (Fletcher et al., 2006, s.324). For å få en mer presis definisjon av stress og de forskjellige kategoriene av stress tok Fletcher et al. (2006) i bruk konseptene konkurransstress, personlig stress og organisasjonsstress. De begrunnet dette skillet med at ”(a) stressorer som man opplever har sin egen opprinnelse og væremåte; (b) de psykologiske prosessene rundt stress responsen vil være forskjellige; og (c) det er forskjellige tiltak for å håndtere konkurranse, organisasjon og personlig belastning” (Fletcher et al., 2006, s 324, egen oversettelse).

Woodman og Hardy (2001) har definert organisasjonsstress som ”stress som er forbundet direkte og primært med et individs oppfattelse av strukturen og funksjonen av organisasjonen han/hun er en del av” (s 208, egen oversettelse). Definisjonen om organisasjonsstress bygger på argumentene at faktorer som familie og venner helt klart og tydelig er stressorer, men ikke en del av de organisatoriske stressorene. Woodman og Hardy (2001) argumenterer også for at skole ikke er en organisatorisk stressor fordi denne ikke har en direkte tilknytning til idrettsorganisasjonen. På bakgrunn av den konteksten norsk kvinnefotball befinner seg i, har jeg derimot valgt å tillegge skole og jobb som organisatoriske stressorer fordi spillerne er avhengige av pengene det gir. Dermed har det en direkte tilknytning til hvordan utøveren vurderer organisasjonen.

4.3.1 Fem dimensjoner innen organisasjonsstress

Fletcher et al. (2006) presenterer et rammeverktøy, som viser de generelle dimensjonene av stressorer som kan oppstå. De identifiserte fem dimensjoner som alle påvirker utøverne; internt relatert til idretten, rolle i organisasjonen, relasjoner i idretten, idrettskarriere og utvikling, og organisasjonens struktur og klima (Fletcher et al., 2006):

Stressorer *internt relatert til idretten* omfatter det treningsmiljøet som utøverne befinner seg i; det kan være dårlig fasiliteter, mangel på restitusjon, stor belastning og tidkrevende treningsmengder. I tillegg til treningsmiljøet, inkluderes reise og overnatting, problemstilling rundt ernæring, teknologisk utvikling og utvikling av spillet hvor personlige egenskaper kanskje ikke lenger strekker til, og til slutt faren ved å kunne bli skadet.

Stressorer relatert til *rollen* man har i organisasjonen kommer av at man kanskje ikke får nok informasjon til å kunne utføre sin oppgave på en mest effektiv måte. Man kan være i en identitetskonflikt med rollen man har fått på laget, eller at ansvaret man har fått er for mye å håndtere. Det kan da oppstå en ubalanse mellom utøveren og dens omgivelser hvis rollene feiltolkes. For eksempel kan en utøver se på seg selv som avslappet og rolig, derimot for de andre på laget blir man sett på som klovn som spøker. Denne utøveren kan da oppleve og ikke bli tatt på alvor når de er seriøse, som kan skape en enorm frustrasjon.

Innenfor *relasjoner i idretten* vil et individs opplevelse av personlighetstyper være essensiell. Det kan være av en art som noen finner påtrengende, og dette kan lede til en negativ opplevelse av stress. Lederskap blant andre spillere, kapteiner, trenere og klubbledelse som oppleves som autoritære, kan også være med å bidra til stressopplevelsen. En viktig stressor er mangelen på sosial støtte. Det kan være enten gjennom dårlig samhold og atmosfære i laget, eller negative tilbakemeldinger fra enkeltindivider på laget.

I dimensjonen for *idrettskarrieren og personlig utvikling* så finner man stressorer som utvelgelse på laget. Samtidig som man kan finne det utrygt ved å konkurrere mot 20 andre spillere om en plass blant de 11 beste, så kan man oppleve selve utvelgelsesprosessen som urettferdig. Selve karrierevalget man tar, og ønsket om avansement og selv-realisering av egne mål kan være en stressor. I tillegg kommer den finansielle situasjonen til hver enkelt inn i spill. For mange så blir idrett en hobby man får drive med på toppnivå, men lønnen er ikke deretter. Dette betyr at man må ha en jobb ved siden av og som tidligere nevnt har jeg derfor valg og legge til jobb og skole som stressorer.

Til slutt finner man dimensjonen som omhandler organisasjonens *struktur og klima*. Denne dimensjonen innebefatter det politiske miljøet i klubben og ledelsen. Treneren er en svært viktig stressor i denne dimensjonen. Trenerstil, med tanke på hvordan man legger opp og gjennomfører treninger, er stressorer utøvere legger merke til. Dårlig kommunikasjon eller mangel kommunikasjon, med både trenere og ledelse, kan også være en bidragsyter. En avgjørende stressor som ved tilstedeværelse kan påvirke de andre stressorene i stor negativ forstand, er opplevelsen av tilhørighet. Med mangel på en slik tilhørighet til gruppe og klubben, kan det være vanskelig å motivere seg for at de

andre stressorene man opplever er positive. Her vil også mangel på deltagelse i avgjørelser som klubben tar, bidra til en slik opplevelse.

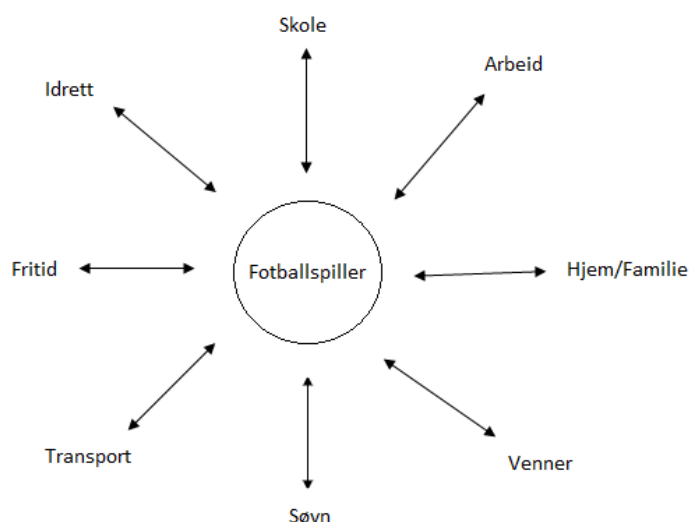
Fletcher et al. (2006) sin teori sier at det er umulig ikke å oppleve organisasjonsstress, og dette er noe organisasjoner må ta inn over seg. Selv om det er umulig å unngå denne opplevelsen, så er det fortsatt mye som kan gjøres for å påvirke utfallet, både på et individuelt nivå og på organisasjonsnivå (ibid).

4.3.2 Arenamodellen

Pensgaard og Høgmo (2004) mener man må legge til rette for gode prestasjoner dersom man som spiller og trener skal kunne yte sitt beste. Ut ifra den konteksten norske kvinnelige fotballspillere befinner seg i, kan deres ulike arenaer fort flyte over i hverandre. For å kunne prestere godt på fotballbanen er det nødvendig at man også har positive opplevelser utenfor.

For en organisasjon vil det også være nødvendig å kunne forstå spilleren som en person utenfor selve fotballen. Selv om idrettsorganisasjonen ikke kan sørge for at utøveren gjør det bra på eksamen, kan de være med på å tilrettelegge for et best mulig opplegg. Å være klar over sin egen påvirkning på utøveren vil da også kunne være med på å redusere eventuelle negative opplevelser utøveren måtte ha.

I figur 2 ser man hvordan arenamodellen kan se ut for fotballspillere.

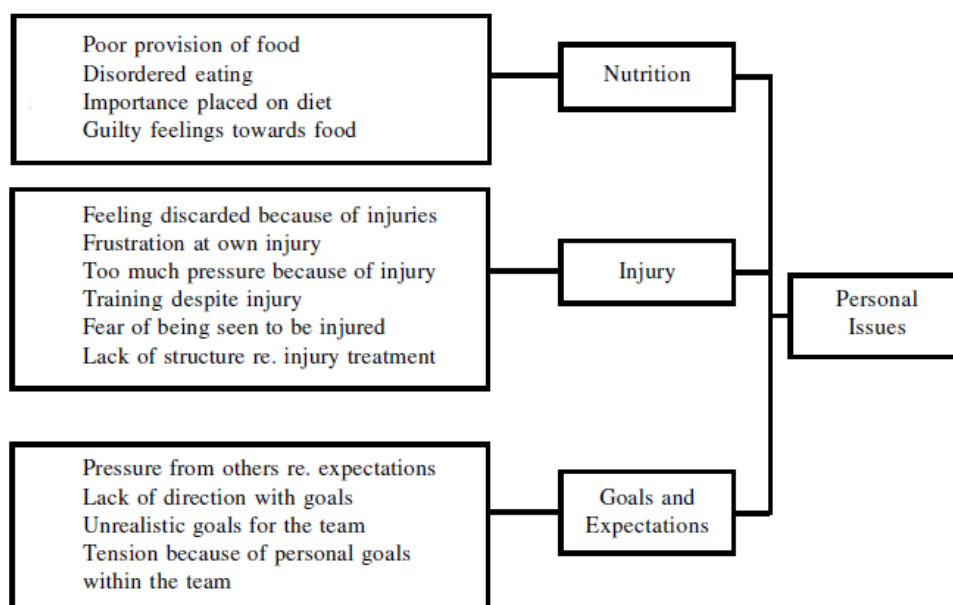


Figur 2 Arenamodellen (Pensgaard & Høgmo, 2004, s.14)

24-timersutøveren er et begrep som går igjen i norsk idrett. Olympiatoppen er av den oppfatningen at ”det er viktig at utøvere utvikles som hele mennesker – ikke ensidig innen det fysiske elementet” (Rimeslåttén & Rimejorde, 2013). For klubben, og for spillerne selv, vil det styrke hver enkelt å forstå alle elementene som er med på å påvirke utøverne i hverdagen.

4.3.3 Tidligere forskning

Det har vært flere studier som har sett på forholdet mellom utøvere og organisasjonen de er medlem av. En studie av Woodman og Hardy (2001) var en av de første tilfellen til å se på organisasjonsstress i idrettsorganisasjoner. Funnene de gjorde gav en god oversikt over hvor komplekst dette temaet er. Stressorene ble organisert inn i hele 13 overordnede kategorier som igjen tilhørte fire forskjellige dimensjoner; miljø-, lederskap-, personlig- og lag. Figur 3 viser hvordan Woodman og Hardy (2001) presenterte dataene sine:



Figur 3 Organisasjonsstress: personlig dimensjon (Woodman & Hardy, 2001, s.219)

Funnene deres viste at de største kildene til organisasjonsstress var: utvelgelse, treningsmiljø, økonomi, forventet måloppnåelse, trenere og trenerstil, lagmiljø, roller på laget, støtteapparat og kommunikasjon (Woodman & Hardy, 2001). Resultatene viste spesielt til trenere og ledere sin rolle i å skape stress. Det ble vist til at trenere og ledere trenger å håndtere mange forskjellige komplekse ferdigheter rundt effektive strategier

for lagbygging, tydelige utvelgelseskriterier, håndtere sensitive problemer, hensiktsmessige kamplaner og kunne sette realistiske mål (ibid, 2001, s.230).

En studie av Fletcher og Hanton (2003) så på de forskjellige kildene til organisasjonsstress hos eliteutøvere. Målet med studien var å kartlegge disse kildene samt hvilke implikasjoner det ville medføre for idrettsorganisasjoner å ha kunnskap om disse kildene. Selv om det å forske på organisasjonsstress er med på å finne det negative, kan det være en positiv stimuli for forandring (ibid). Denne studien besto av 14 deltagere fra begge kjønn og fra forskjellige idretter. Forskerne fant hele 114 forskjellige temaer som omhandlet organisasjonsstress. Deres data viste tydelig at utøvere opplevde et vidt spekter av stressorer som er forbundet med deres oppfattelse av organisasjonen de er en del av (ibid). I tillegg ble det vist at organisasjoner ikke alltid er klar over eller klarer å håndtere slike stressorer på en effektiv måte. Selv om organisasjoner har individuelle forskjeller, avdekket studien noen generelle implikasjoner som kunne gjelde for alle organisasjoner. Mange av informantene følte at kriteriene for utvelgelse måtte etableres på et tidlig stadie og være forstått av alle deltagerne (ibid). Det samme gjaldt økonomiske ressurser. Her burde ressursene fordeles rettferdig og det må være satt tydelige kriterier angående fordelingen. Til slutt var informantene tydelige på at individuelle og lagmål måtte diskuteres åpent for alle. Ved at alle hadde en tydelig definert rolle på laget, var det større mulighet for at laget fungerte mer effektivt og som en enhet (ibid).

Fletcher et al. (2012) gjorde en studie som så på hvordan utøvere opplever organisasjonsstress og hvordan de reagerer på disse stressorene. I likhet med tidligere studier (Woodman & Hardy, 2001; Fletcher & Hanton, 2003) var deltagerne fra ulike idretter. Hovedfokuset i denne studien var å finne selve responsen utøverne hadde i de ulike situasjonene. Selve stressoren sier lite om hvordan utøveren reagerer. Ved å ha kunnskap om en utøvers respons til en stressende situasjon, vil det hjelpe trenere, idrettspsykologer og ledere til å kunne lettere bistå utøveren. Totalt ble 52 responser registrert hos deltagerne. Det varierte fra aggresjon og sinne til håp, og mange av deltagerne opplevde også glede og lettelse ved noen organisasjonstressorer (Fletcher et al., 2012). En informant opplevde lettelse ved at man ikke kunne delta i andre idretter, fordi man var investert i sin hovedidrett. Studien viste at det i hovedsak var en rekke negative emosjonelle responser til stressorene, men det er også viktig å påpeke at det

var flere som opplevde positive emosjonelle responser. Dette støttet tidligere forskning (Pekrun & Frese, 1992) innenfor organisasjonspsykologi som påpekte at glede var den primære emosjonen man følte på arbeidsplassen (Fletcher et al., 2012, s. 355). Det ble også vist at kvinner og menn opplever stressorer forskjellig.

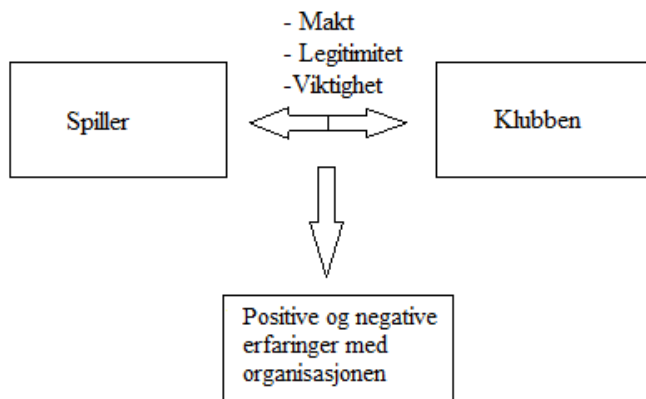
Det har vært lite tidligere forskning som ser på hvordan gruppedynamikk, sosiale og organisatoriske faktorer påvirker prestasjon, og det finnes bare noen få studier som ser på organisasjonsstress i fotball. Kristiansen, Murphy og Roberts (2012) så på hva slags organisatoriske stressfaktorer som påvirker profesjonelle fotballspillere i USA.

Kristiansen et al. (2012) fant at treneren sto spesielt utsatt til, som en buffer mellom spillerne og organisasjonen og ledelsen. Ifølge informantene i studien ville en god trener klare å skjule dette, og ikke la laget bli påvirket av organisasjonen. Som et lag mente informantene at det var treneren som styrte miljøet, tonen og hvordan man kommuniserte med hverandre. Denne studien er svært relevant i forhold til min egen studie ettersom den foregår innenfor en fotballkontekst. Derimot må man være klar over at funnene også er svært spesifikk til fotball i USA, siden de har et helt annet fotballmiljø og idrettskultur. Kristiansen, Broch og Pedersen (2014) sine funn blant kvinnelige fotballspillere viste også at treneren er viktig for å minimere stress. Spesielt var det viktig at treneren hadde nok kompetanse og tillit hos spillerne. Spillerne satte høye krav til treneren og det var forventet at treneren hadde prestert på like høyt nivå som spillerne.

5. Problemstilling

For innværende studie er det viktig å være klar over at idrettsgrupper er komplekse og opplever hendelser ulikt. Fotballag består gjerne av en stor sammensatt gruppe mennesker med forskjellig alder, etnisitet og bakgrunn. Ifølge Noblet og Gifford (2002) har det vært lite forskning på lagidrett; "[...] det er et klart behov for å identifisere kildene til stress som oppleves av profesjonelle idrettsutøvere i lagidretter" (s. 2, egen oversettelse). Den tidligere forskningen som er gjort på dette feltet har hatt et stort fokus på utøveren og hvordan man håndterer stressorene. De tidligere studiene (Fletcher et al., 2006, Kristiansen et al, 2012; Woodman & Hardy, 2001) er enige om, og som resultatene deres viser, er at organisasjonsstress kan være svært skadelig for utøvere sin prestasjon. Hanton og Fletcher (2005) går så langt i å si at organisasjonsstress er mer skadelig enn konkurransestress, ettersom organisasjonen er noe de har rundt seg hele tiden. Ut ifra den tidligere forskningen som er gjort, og hvilke mangler som er kommet fram, vil denne studien være med på å bidra med forskning på lagidretter. Samtidig vil den ha hovedfokus på kvinnelige utøvere.

Teorien som er presentert vil bli brukt til å se på forholdet mellom organisasjonen og spillerne. For å kunne gjøre dette har stakeholder-teorien blitt tatt i bruk. Hensikten var å finne ut om forholdet mellom de to partene påvirker måten klubben tilrettelegger for spillerne. I tillegg har teoriene som omhandler stress blitt brukt til å se hva spillerne opplever som stressorer og hvordan dette kan påvirke forholdet deres til organisasjonen. Forholdet mellom de to trenger ikke nødvendigvis å resultere i negative følelser. I mange tilfeller har man positive opplevelser hvor begge parter er fornøyde. Det er derimot når man har fokus på de negative opplevelsene at man ser de største forbedringspotensialene. I figur 4 på neste siden kan man se hvordan det er tenkt at teoriene passer sammen:



Figur 4 Teoretisk rammeverk

Denne studien har blitt utarbeidet for å kunne sette fokus på et område og en idrett som vi ikke har nok kunnskap om i Norge.

Min hovedproblemstilling er:

Hvordan tilrettelegger fotballklubben for sine utøvere gjennom det forholdet de har til spillerne?

I tillegg til denne har jeg en underproblemstilling som jeg ønsker å besvare:

Hvordan opplever spillerne tilretteleggingen fra organisasjonens side?

6. Metode

I dette kapitlet vil jeg gå nærmere inn på den metodiske framgangen som har blitt brukt i masteroppgaven. Andersen (2013) definerer metode som ”en framgangsmåte, et middel til å løse problemer og komme fram til ny kunnskap. Et hvilket som helst middel som tjener dette formålet, hører med i arsenalet av metoder” (s.5). Man skiller gjerne mellom to hovedtyper metode; kvalitativ og kvantitativ.

Kvalitative metoder skal kunne gi en bedre forståelse av sosiale fenomener og kan se på en persons opplevelser, samt organisasjoners funksjon, forhold og prosesser (Angrosino, 2005). Dette vil si at datainnsamlingen i hovedsak består av data som er i form av ord og ikke av statistiske metoder. Selv om noe av dataen kan være av kvantitativ natur, vil det være den analytiske framgangsmåten som gjør oppgaven enten kvalitativ eller kvantitativ (ibid). I tillegg lar kvalitativ metode deg komme tett på informanter som kan være med på å forme oppgaven.

Kvantitativ metode på den andre siden er kjent for å ha sin styrke i at man kan samle inn store mengder data uten at det krever mengder med ressurser eller tid. Fordelen ved en kvantitativ tilnærming er også at det kan gi et sterkt grunnlag for statistisk generalisering

Jeg valgte å bruke en kvalitativ metode i denne oppgaven fordi jeg ønsket å se hvordan spillerne opplevde stress. Samtidig ønsket jeg å se på organisasjonens forhold til spillerne, og da spesielt hvordan deres oppfattelse og arbeidsmåter kunne relateres til de potensielle stressorene spillerne opplevde. En kvalitativ tilnærming gjennom bruk av observasjoner og intervjuer, har gjort det mulig å gå i dybden av noen temaer som for eksempel hvordan spillere opplever å bli utelatt fra kamptroppen.

6.1 *Forskningsdesign: kvalitativt casestudie*

En god definisjon på hva casestudier er kan bli gitt av Andersen (2013); ”case er intensive studier av en eller noen få enheter. Case kan være organisasjoner (eller deler av dem), beslutninger, forhandlinger, en diskurs, et hendelsesforløp, en handling, en prosedyre, et utsagn etc” (s. 23). Det er forventet at disse enhetene vil bli påvirket av

den konteksten de er en del av. Min case vil være spillere og administrasjon i en toppserieklubb.

Min studie var en casestudie som var med på å beskrive et bestemt fenomen eller en gruppe menneskers opplevelser eller erfaringer av noe. Det som kjennetegner casestudier ifølge Yin (2009) er at problemstillingen består av spørsmål som ”hvordan” og ”hvorfor”, at studien er moderne i tid og at man ikke trenger å ha kontroll over informantenes atferd. Casestudier er gjerne lik historiske studier, men har to komponenter som bidrar til datainnsamlingen; observasjoner og intervjuer (Yin, 2009). Det som skiller casestudier fra andre studier baserer seg på tre kriterier i følge Yin (2009); ”a) hva slags forskningsspørsmål som blir spurt, (b) den grad av kontroll en forsker har over hendelser, og (c) graden av fokus på moderne i motsetning til historiske hendelser” (s. 4, egen oversettelse).

Andersen (2013) bygger videre på Yin (2009) sine påstander og har utforske tre typer casestudier som blir kalt: Ateoretisk, teoretisk fortolkende, og begreps og teoriutvikling. Ettersom min studie er bygd på tidligere teoretiske oppfatninger og dataen som er samlet inn gjenspeiler dette, er studien min en teoretisk fortolkende studie. ”Motivasjon for [slike] studier er knyttet til interesse for det case som studeres, samtidig som studiet av det enkelte tilfellet ses som et typisk eksempel på en (eller flere) klasser av fenomener som det allerede eksisterer en viss kunnskap om” (Andersen, 2013, s. 70). Den eksisterende teorien brukes dermed til å avgrense, tolke og forklare. Denne type design har derfor blitt brukt når jeg har utformet min studie. Dette gjenspeiles i intervjuguiden min og analysen av innsamlet data. Begreps- og teoriutviklende studier er egentlig selvbeskrivende. Hensikten er å utvikle nye begreper og modifisere og utvikle teorier. Denne typen design og ateoretisk design ble ikke brukt i min studie.

Slik det er i dag er det et fåtall kvinnelige fotballspillere som kan leve av å spille fotball. De aller fleste har enten en fulltids- eller deltidsjobb ved siden av, eller de studerer og mottar studielån. I min casestudie var dette også tilfelle. Det var veldig individuelt hvor mye kompensasjon hver spiller fikk fra klubben, og i mange tilfeller var det snakk om kjøregodtgjørelse og ikke ren lønn. På grunn av klubbens økonomiske situasjon og kvinnefotball sin posisjon i Norge, så har man ikke mulighet til å betale mer, selv med støtte fra nasjonalt forbund. Klubben har en sunn økonomi og et av de større budsjettene i ligaen. Klubben har vært et kjent navn i Toppserien og hevdet seg på øvre halvdel av

tabellen de seneste 3 årene. Som en følge av dette tiltrekker de seg litt mer oppmerksomhet en mange andre lag, både fra media og spillere som ønsker å spille der. Klubben som har blitt studert har lang fartstid i Toppserien og ansatte som har vært med i toppfotballen over lengre tid. Administrasjonen og støtteapparatet ledes av en daglig leder som er ansatt på fulltid og 7 personer ansatt med ulike stillingsprosjenter.

Min case har en trener som er fulltidsansatt, og et støtteapparat som besitter fysioterapeut, materialforvalter og keeper trener på deltid. I tillegg så har de hat mulighet for tilgang til lege og mental trener. Det at klubben har ordnet seg tilgang til mental trener, viser at trenerne og administrasjonen er klar over hvor stor mental påkjenning det er å være fotballspiller.

6.2 Utvalg

Utvalget til denne oppgaven bestod av norske toppfotballklubber i Toppserien for kvinner, og min case er ett av en populasjon på 12 lag. Klubben jeg så nærmere på har deltatt i Toppserien de siste tre årene minimum. På dette ene laget ble spillere, trenere og ledelse intervjuet. Etersom jeg ikke var ute etter å kunne trekke statistiske generaliseringer, var det ikke behov for å intervju hele laget.

Poenget er ikke å oppnå statistisk representativitet, men snarer finne et godt eksempel, enten et ekstremtilfelle som setter forskningsspørsmålene dine på spissen, eller et mer typisk tilfelle, som kanskje vil kunne finnes i tilsvarende varianter andre steder (Fangen, 2010, s.55).

Den faktiske spillertroppen bestod av 19 spillere. Blant trenerne var det en hovedtrener, samt at man har noen hjelpetrener som var relevante å snakke med. På administrasjonsnivå i klubben vil det være viktig å intervju ledelsen, spesielt den sportslige ledelsen og de som måtte inngå i denne avdelingen av klubben. Klubben hadde i alt 7 personer det var aktuelt å snakke med i administrasjonen og støtteapparatet rundt laget. Av disse 7 ble 3 intervjuet. Informanten *klubbledelse* bestod derfor av både trenere og administrasjon. Grunnen til at de ble kategorisert som en gruppe, var for å forhindre identifisering i resultatene. Det var også aktuelt å snakke med personer på nasjonalt nivå angående deres opplevelser rundt organisasjonsstress blant kvinnefotballspillere. Dette var aktuelt fordi noe av det stresset spillerne opplevde, var

påført fra nasjonalt nivå med tanke på terminlisten og andre nasjonale faktorer.

Nedenfor følger en oversikt over utvalget:

Tabell 2 Oversikt over type informanter

Informant	Antall	Metode	Identifikasjon
Spillere	9	Individuelt intervju, Observasjon	B, E, J, R, S, T, W, X, Y
Klubbledelse	3	Individuelt intervju, Observasjon	C, M, P
Nasjonal ledelse	1	Individuelt intervju	A

Det var kun én av informantene som ikke hadde behov for å være anonym og som godkjente at man brukte navn. På bakgrunn av dette har jeg valgt og ikke å bruke noen av informantenes navn, selv ikke den som godkjente det. Klubben vil også forbli anonym for å forhindre identifisering av informantene. Gjennomsnittlig alder for spillerne var 23,5 år, og varierte mellom 18 og 30 år.

6.3 Deltagende observasjon

Deltagende observasjoner blir gjerne brukt som en teknikk innenfor studier som ser på antropologiske studier om kulturelle og sosiale forskjeller som kan oppstå i grupper (Yin, 2009). Denne teknikken er fordelaktig å bruke når man skal se på små grupper, hvor man aktivt deltar i det daglige livet til deltagerne (Denzin & Lincoln, 2005). Ettersom jeg overvar reiser og treninger, så var dette en hensiktsmessig metode å bruke.

Direkte observasjoner skjer i det naturlige miljøet som caset foregår i, og som forsker ser man på dette utenfra-og-inn (Yin, 2009). Man er derfor ikke med på å påvirke informantene og aktørene som er en del av miljøet. Jeg hadde den tankegangen at selv om jeg var deltagende i deler av spillernes hverdag, så var jeg bevisst på at det var informantene som var i fokus og ikke min egen opplevelse. Jeg tok i bruk en kombinasjon av deltagende observasjoner og direkte observasjoner ved at jeg på noen treninger satt på siden og så på, og andre ganger deltok jeg i aktivitetene. Jeg var også med på en bortekamp for å se hvordan det var å reise for laget.

Observasjonene ble utført fra oppstart av prosjektet, og frem til intervjuene var ferdiggjort. Det resulterte i nærmere 35 timer med observasjoner på treninger og kamper fordelt over en periode på 3 måneder. Feltarbeidet vil pågå der hvor spillerne befant seg når de skulle forberede seg til kamper, altså på trening. Ettersom det var vanskelig å få innpass i spillernes private liv, så var dette noe man måtte ha større fokus på under selve intervjuene. Spillere, trenere og ledere ble observert under forberedelse til kamp, dette gjelder da dager før selve kampen og på kampdag. Gjennom deltagende observasjoner har jeg skaffet meg en viss tillit i spillergruppen, som igjen ble bevist i avslutningen av intervjuguiden. Informantene ble spurt hvordan de hadde opplevd å ha meg som forsker med på treninger og kamper, hvor en informant svarte: ”Vi kan oppleve at når noen skal analysere og følge gruppa, så er det veldig ovenfra og ned, men du var liksom en del av det” (spiller X). Jeg spurte deretter om jeg hadde påvirket dem i noen måte og vært en stressende faktor hvor alle informantene svarte at dette hadde jeg på ingen måte gjort.

6.4 Kvalitativt forskningsintervju

Rent spesifikt har jeg tatt i bruk intervjuer og observasjoner i min datainnsamling. Når man skal gjøre intervjuer, må man være klar over hvilke type intervju man skal gjøre. I det kvalitative forskningsintervjuet skaper man kunnskap gjennom interaksjon mellom intervjuer og informant (Kvale & Brinkmann, 2010). I slike intervjuer er det viktig at intervjuerens ferdigheter og kunnskapsnivå om temaet er på topp. Jeg vil ta i bruk et slikt intervju for å kunne få en dypere forståelse både fra spillernes og klubbens standpunkt. Intervjuer av personer med ekspertkunnskap på området og som gjerne er ledere med stor makt, krever mye av forskeren (Kvale & Brinkmann, 2010). Igjen så er det viktig å ha nok kunnskap om temaet slik at man skaper en viss grad av symmetri i intervjurelasjonen. Klarer man å oppnå dette er det større mulighet for å få respekt fra informanten, som igjen kan være mer åpen for å dele informasjon. Dette gjorde jeg ved å gjennomføre grundige observasjoner i forkant av intervjuene.

I det kvalitative forskningsintervjuet er det viktige aspekter man må være klar over. Selve hovedessensen av et kvalitativt intervju er å finne meningen ved sentrale temaer i intervjupersonens virkelighet (Yin, 2009). Man må kunne forstå og fortolke intervjupersonens stemmeleie, ansiktsuttrykk og kroppsspråk. Det er derfor viktig å skille mellom faktaspørsmål og meningsspørsmål, for å kunne få bekreftet eller

avkrefte fortolkningen av det som har blitt sagt. I følge Yin (2009) vil intervjuet være formet mer som en guidet samtale, enn en strukturert etterspørsel av informasjon. På grunn av den flytende formen et intervju kan ha, vil man som forsker ha to viktige oppgaver: ”1) du må følge din egen linje av spørsmål slik de er utformet for å belyse forskningsspørsmålet ditt, og 2) du må spørre spørsmålene dine på en måte som er objektiv, samtidig som de er i samsvar med dine problemstillinger” (Yin, 2009, s. 106, egen oversettelse). Dette vil si at man må stille spørsmål som er direkte rettet mot informanten og de problemstillingene du er ute etter å belyse, samtidig så må du gjøre det på en vennlig måte som ikke blir tolket som ”truende” (ibid). Ved at jeg hadde observert treninger, deltatt på møter og blitt med på reiser, hadde jeg allerede fått en viss tillit i gruppa, som bevist av tidligere utsagn fra spiller X. Jeg foretok et semi-strukturert intervju, som tillot meg å ha et fast sett med spørsmål samtidig som jeg kunne la samtalen flyte. Som det blir skrevet i Denzin og Lincoln (2005) er forskjellen mellom strukturert og ustrukturert intervju:

the former [structured] aims at capturing precise data of a codable nature so as to explain behavior within preestablished categories, whereas the latter[unstructured] attempts to understand the complex behavior of members of society without imposing any a priori categorization that may limit the field of inquiry (s.706).

Mellom disse to ytterpunktene finner man da et semi-strukturert intervju. Denne typen intervju ble valgt på grunn av muligheten til å ta i bruk tidligere forskning (Woodman & Hardy, 2001; Fletcher et al., 2006) og temaene som hadde kommet fram. Samtidig så hadde man muligheten til å være åpen for nye opplevelser som spillerne kunne beskrive.

Som forsker vil en av de viktigste oppgavene være å spørre hvorfor intervjupersonene opplever og handler som de gjør, noe Kvale og Brinkmann (2010) kaller å være deskriptiv. I stedet for å ha fastlagte kategorier av et fenomen bør man være åpen for variasjonene som måtte komme til uttrykk gjennom spesifikke situasjoner og hendelser. Gjennom å fokusere på spesifikke situasjoner kan man komme frem til betydninger på et konkret plan i stedet for generelle meninger (ibid). Det vil være viktig å være sensitiv til intervjupersonens kunnskap om temaet. Derfor må man utvikle en intervjuguide hvor selv personer uten kunnskap om temaet skal kunne forstå spørsmålene, slik at den møter kravene med å være reproduserbar.

6.5 Intervjuguide

På bakgrunn av teorien og de observasjoner som ble gjort, ble det utarbeidet flere intervjuguider. På grunn av de ulike rollene intervjuobjektene har i organisasjonen, ble det laget en intervjuguide for spillere og en intervjuguide for klubbledelsen (se vedlegg 5 og 6). I tillegg til disse to intervjuguidene ble det utformet en intervjuguide for intervjuet med det nasjonale forbundet. Intervjuguiden for det nasjonale forbundet ble laget på bakgrunn av hva som hadde kommet frem i intervjuene med spillere og klubbledelsen. Her ønsket jeg å få svar på de uttalelser og opplevelsene som spesielt spillerne hadde nevnt.

Intervjuguidene hadde en introduksjonsdel, hoveddel og en avslutning. I *introduksjonen* ble det informert om hva prosjektet gikk ut på, forklarte teorien rundt organisasjonsstress og spurt informantene om personlige spørsmål som alder, oppvekst, utdanning og noen fotballrelaterte spørsmål. De ble også informert om anonymitet og muligheten til å avstå fra spørsmål de ikke ville svare på. Klubbledelsen ble spurt om stilling og tidligere erfaring og utdanning.

Videre gikk jeg over i *hoveddelen* hvor jeg spurte om spillernes opplevelse av stress og hvilke situasjoner de har opplevd som stressende og hvordan dette føles for dem som spillere. For klubbledelsen ønsket jeg først å få kartlagt hvor de plasserer spillergruppa i organisasjonen. Hva er det som gjør spillerne så viktige, og hvorfor de var viktige, var noen av spørsmålene som ble spurt. Deretter ble klubbledelsen også spurt om følelsen av stress og hva de trodde kunne være stressende for spillerne.

Avslutningsvis fikk jeg spillerne til å tenke over hvordan de ville klassifisert de ulike stressorene ut ifra hva som påvirket dem mest til minst. Ved å gjøre dette fikk jeg spillerne til å tenke over valgene sine en gang til, og det ble en bekreftelse eller endring av hva de hadde sagt tidligere. Intervjuguiden for spillerne ble revidert underveis, ettersom det kom opp vinklinger på temaer og spørsmål jeg ikke hadde tenkt over på forhånd. Jeg var også bevisst på at hvis spillerne brukte pronomen som ”vi” eller ”de”, gjentok jeg spørsmålet ved å spørre hva ”du” tenker om temaet.

Det ble totalt gjennomført 13 intervjuer som utgjorde 923 minutter med muntlig opptak, som resulterte i 206 sider transkribert. Intervjuene av spillerne ble gjennomført på to

forskjellige steder. Enten på Norges Idrettshøgskole (NIH) eller i lokalene til klubben, utenom to av intervjuene som ble gjort på informantenes arbeidssted. Ettersom spillerne skulle være anonyme, lånte jeg nøkkelen til klubblokalene uten at klubbledelsen måtte være tilstede. Intervjuene ble gjennomført i lokaler hvor man kunne sitte uforstyrret. De intervjuene som ble gjennomført på NIH, ble også gjort i eget møterom hvor man kunne sitte uforstyrret. Intervjuene av trenere og klubbledelse ble gjennomført på NIH og på klubbens møtelokaler. Intervjuet av den nasjonale ledelsen ble gjennomført på Ullevål Stadion. Ettersom det var forskjell på intervjuoppsettet var det forskjell på tiden det tok. Spillerintervjuene varte mellom 60 og 90 minutter. Intervjuene av trenere, klubbledelse og nasjonal ledelse varte mellom 40 og 70 minutter

Det ble også gjennomført ett kontrollintervju av en spiller på et annet lag som resulterte i 88 minutter med muntlig opptak og 13 sider transkribert. Dette vil bli sett nærmere på i kapittel 6.8.

6.6 Analyse

Kvalitativ analyse gjør rå data om til funn som kan være med på å belyse en problemstilling. I følge Patton (2002) finnes det ikke noe bestemt regel for å gjøre det, men derimot finnes det en guide for hvordan man kan komme frem til resultatet.

Den store utfordringen med kvalitativ analyse er de enorme mengdene med data. En forskers utvelgelse av hva han eller hun mener er viktig informasjon, er vanskelig å reprodusere, hvis ikke umulig (Patton, 2002). Hva jeg finner interessant og viktig for min besvarelse kan være annerledes fra hva andre kan finne. "The human factor is the great strength and the fundamental weakness of qualitative inquiry and analysis – a scientific two-edged sword" (Patton, 2002, s. 433). Teknikkene jeg har brukt er på den andre siden enklere å reprodusere og vanlig innenfor kvalitativ analyse.

For å kunne få en enklere oversikt over temaer og stressorer som ble nevnt, var det viktig å kutte ned på data og kategorisere den på en hensiktsmessig måte. Ved å ta i bruk en innholdsanalyse, kan man identifisere forskjellige temaer eller mønstre som nevnt over (Patton, 2002). De første analysene ble gjort gjennom en induktiv analyse, hvor jeg uavhengig av teori og tidligere forskning, så godt det lot seg gjøre, noterte stressorer jeg selv så samtidig som jeg leste. Dette var stressorer som jeg selv lagde navn for og som jeg følte var av betydning bare ved å lese intervjuene, høre på opptak

av intervjuene og fra observasjoner. Det var vanskelig å være helt induktiv. Som forsker vil man alltid være påvirket av tidligere kunnskap og det rundt seg. Stressorene ble identifisert uavhengig av hva spørsmålet i intervjuguiden var. Fokus var på hva informanten sa og hvorfor, ikke hva de ble spurt om. Dette gjorde at jeg endte opp med en stor mengde data. En viktig del av analyse er det å kutte ned på datamengde og organisere det på en hensiktsmessig måte. En måte å få organisert dataen på, er å se etter mønstre (Yin, 2009). Hvis flere informanter nevner en stressor oftere enn andre, kan det være hensiktsmessig å ha et større fokus på denne stressoren.

Mønstergjenkjenning som det blir beskrevet av Yin (2009), er en av de mer ettertraktede analytiske teknikkene å bruke. Her er man ute etter å se mønstre i data, sammenlignet med hva man hadde forutsett ut ifra det teoretiske rammeverket man hadde valgt. Hvis mønstrene stemmer overens, kan det være med på å styrke den indre validiteten. Jeg har valgt å ta i bruk denne teknikken for å se hvilke stressorer som går igjen i svarene, og informantenes opplevelser av dem. Ved å gjenkjenne mønstrene over hvilke stressorer informantene opplever og på hvilken måte, kan man på en sikrere måte trekke konklusjoner. Fra de teoretiske rammene ble det presentert stressorer som kunne bidra til økt organisasjonsstress. Ved å identifisere de samme stressorene hos mine informanter styrkes altså den indre validiteten av resultatene.

Når jeg var ferdig med den første tematiseringen trengte jeg å plassere stressorene innenfor hensiktsmessige kategorier. Ved å ta i bruk den deduktive dimensjonen av analyse hvor:

The final confirmatory stage of qualitative analysis may be deductive in testing and affirming the authenticity and appropriateness of the inductive content analysis, including carefully examining deviate cases or data that don't fit the categories developed (Patton, 2009, s. 454).

Ved bruk av tidligere forskning og teorien presentert av Fletcher og Hanton (2006), kom jeg frem til at det var 10 hensiktsmessige kategorier å ta i bruk. Denne kategoriseringen ble deretter plassert i 4 dimensjoner. Disse dimensjonene er fokusområder som har en overordnet hensikt til å vise til hva slags område av organisasjonen man snakker om.

6.7 Validitet, reliabilitet og generalisering

Validitet blir gjerne definert som et arguments sannhet, styrke og riktighet (Kvale & Brinkmann, 2010). For å komme frem til argumentet sitt må man ha et godt grunnlag. Yin (2009) deler validitet inn i tre typer: indre, ytre og begrepsvaliditet. Indre validitet handler om en forsknings konklusjon er korrekt ut ifra problemstillingen som er presentert (Yin, 2009). Det vil si at alle andre muligheter og forklaringer for at resultatet ble som det ble, har også blitt utforsket. En måte å styrke den indre validiteten på er å gjenkjenne mønstre, som definert i kapittel 6.7. Ytre validitet beskrives som en case-studies evne til å generaliseres til andre case (Yin, 2009). Vil funnene gjort i denne klubben gjelde for andre klubber? Innenfor case studier vil en slik *generalisering* ikke være statistisk, men analytisk generalisering. Dette betyr at man som forsker prøver å generalisere resultatene opp i mot en teoretisk bakgrunn (Yin, 2009). Den ytre validiteten blir noe styrket av at jeg gjennomførte et kontrollintervju med en spiller i en annen klubb. Begrepsvaliditet handler om å identifisere om man faktisk måler det man spør om. (Yin, 2009). For å styrke validitet har Patton (2002) vist til fire typer triangulering; kilde, teori, metode og analyse. *Triangulering* er bruken av flere kilder for å innhente empiri (Yin, 2009). Jeg har tatt i bruk to typer trianguleringer i min oppgave:

1. kilde-triangulering – sammenligning og dobbelsjekking av informasjon som man har innhentet på forskjellige tider og måter innen den kvalitative metoden. Det kan være å sammenligne observasjoner med intervjuer eller å sjekke at det er et samsvar med som blir sagt over tid. At en observasjon gir annerledes resultater enn ett intervju, betyr ikke at den ene eller andre er feil, men gir heller muligheten til å utforske forskjellene (Patton, 2002, s. 559-560).
2. teori-triangulering – bruke forskjellige teoretiske perspektiver til å se på samme data. Poenget er å forstå hvordan forutsetninger og premisser endres ut ifra forskjellige teoretiske perspektiver. En måte å gjøre dette på er å se på data fra ulike stakeholdere sin posisjon (Patton, 2002, s. 562).

En av styrkene ved å gjøre en case studie er nettopp det at man har mulighet til å kunne ta i bruk forskjellige kilder for å få svar. For min oppgave betyr dette at jeg har tatt i bruk både intervju og observasjoner. I tillegg så har det blitt foretatt kontrollintervju av en annen spiller i en annen klubb. Det er også blitt tatt i bruk forskjellige teorier for å kunne belyse det samme datasettet. En slik triangulering vil være med på å styrke validiteten av oppgaven.

Reliabilitet har med resultatenes troverdighet gjennom datainnsamlingsprosessen og dens reproduserbarhet (Kvale & Brinkmann, 2010). Forskerens posisjon under intervjuprosessen er her svært viktig. Man må være seg bevisst på sin posisjon, hvor spesielt ledende spørsmål kan være et stort problem. Uerfarne forskere, som ikke ordlegger seg på en objektiv måte, kan gjerne uvitende spørre om nettopp det de tror de ønsker svar på. For å unngå at man gjør ubevisste feil er det viktig å lage en protokoll over hva man gjør. Ved å vise til alt man har gjort og hvordan man gjorde det, vil det ved senere anledninger være mulig for andre forskere å gjennomføre tilsvarende studier. Jeg har gjort dette ved å skriver ned alle observasjoner, og ved å ha en ryddig prosess rundt selve intervjugangen. Det ble laget et eget dokument hvor jeg skrev notater over all kommunikasjon med organisasjonen, og hvordan denne kommunikasjonen forekom.

6.8 Etiske aspekter

Etikk er hva som er legitimt, moralsk riktig eller ikke (Edwards & Skinner, 2009). Ettersom vi alle har hver vår vurdering av hva som er moralsk rett eller galt, er det utarbeidet standarder som man må følge. Når man samler inn informasjon om enkeltpersoner, blir prosjektet meldepliktig. Jeg har derfor meldt inn prosjektet og fått tillatelse til å gjennomføre det fra Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste (se vedlegg 8).

For å kunne beskytte enkeltpersonene mot å bli identifisert, har jeg fjernet all informasjon som er av en personsensitiv natur. Alderen til informantene ble innhentet ved intervjuet for å vise til at det var et variert utvalg, med forskjellige erfaringer. Alderen ble notert på separat ark og man kunne ikke se hvor gammel en informant var ved å lese transkripsjonen av intervjuet. Navn ble byttet ut med bokstaver for å bevare informantenes anonymitet. Identifikasjonsnøkkelen ble oppbevart på en ekstern harddisk som var låst inne, separat fra intervjuene. Ettersom jeg kun var i en klubb, kunne det være enklere å identifisere enkeltpersoner. Jeg valgte derfor også å beholde klubbens navn anonym. Dette vil i tillegg være med på å bidra til at informantenes anonymitet styrkes. Ved at jeg også skulle gjennomføre observasjoner, var det viktig å få skriftlig samtykke for at dette kunne gjennomføres. At informantene sa ja til å intervjues og møtte opp til dette var en form for samtykke. Informantene ble også spurt om det var greit at intervjuet ble tatt opp på bånd. De ble også informert om at de kunne trekke seg når som helst i prosessen uten konsekvenser.

I utarbeidelsen av intervjuguiden og under selve intervjuet, var det viktig at informantene ikke opplevde ubehag. Når man utforsker et tema som er svært personlig for informanten, så er det viktig at alle parter føler seg trygge (Edwards & Skinner, 2009). Derfor ble intervjuene gjort på steder som informantene valgte selv og hvor de følte seg trygge. Spørsmålene var gravende, men ikke dømmende, og fremlagt på en måte at det ga informanten muligheten til å ikke svare. Jeg opplevde ikke en eneste gang at informantene ikke ville svare på et spørsmål. Noen informanter fortsatte å snakke etter at båndopptageren var skrudd av hvor det som ble sagt ble notert på ark. En egen notatblokk med observasjoner har vært låst inne slik at ingen har hatt tilgang til datamaterialet.

I forhold til habilitet har jeg ikke hatt noen stilling eller tilknytning til organisasjonen jeg har forsket på under utarbeidelsen av studien, datainnsamling og analyser av data.

7. Resultater og diskusjon

I resultatene vil to forskjellige perspektiver bli vevd sammen. I presentasjonen av teoriene har begrepet utøver blitt brukt. I resultatene vil begrepet spiller bli brukt som tilsvarende begrep når det snakkes om de aktuelle utøverne i caset. For det første er det klubbens vurdering av forholdet mellom administrasjonen og spillerne som blir identifisert. Her har man sett hvordan klubben tenker om spillergruppa som en helhet og hvordan de jobber med gruppa. Det andre perspektivet er fra spillernes opplevelse av det å være fotballspiller. Her har jeg identifisert de stressorene som berører spillerne, og gått i dybden på hvordan de blir påvirket. Resultatene blir presentert på denne måten ettersom stressorene spillerne opplever kan stamme fra forholdet med organisasjonen. Derfor vil det først være viktig å se hva som kjennetegner dette forholdet.

7.1 Fotballklubbens stakeholdere

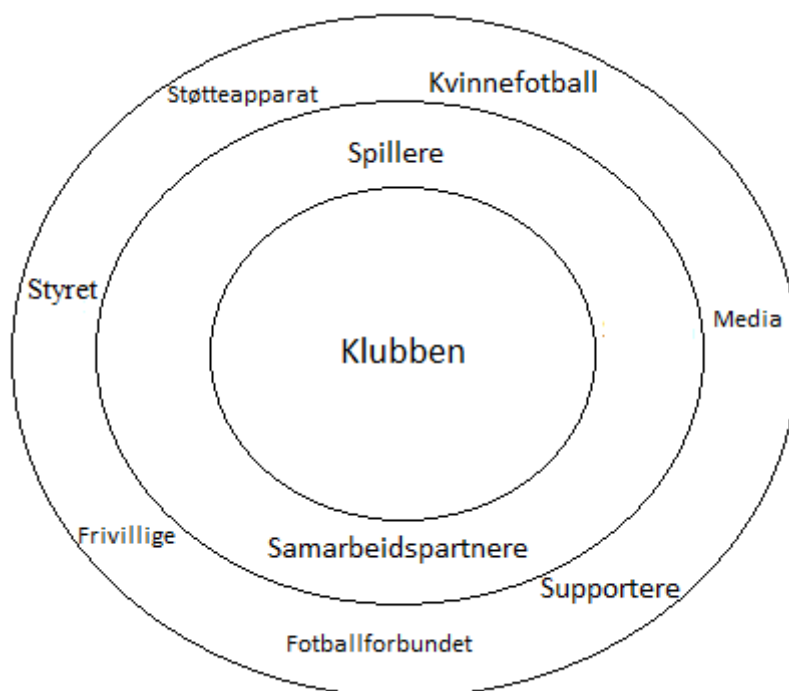
Det er viktig å forstå hvordan klubben definere sitt forhold til spillergruppa. De attributtene som kjennetegner forholdet vil derfor være av stor betydning. Dette er avgjørende for å få en forståelse av hvordan klubben fungerer og tenker. Samtidig gir det et bilde på hvordan spillerne har det i klubben. Stakeholder-teorien kan være med på å belyse hva slags posisjon spillergruppa har i klubben. Desto viktigere spillerne er for klubben, jo mer vil klubben gjøre for å dekke deres behov. Tabellen 3 viser aktuelle stakeholdere som ble nevnt under intervjuene med klubbledelsen:

Tabell 3 Oversikt over klubbens stakeholdere

Stakeholdere
Merkevaren kvinnefotball
Trenere/støtteapparat
Fotballforbundet
Nærmiljøet
Styret
Media
Frivillige
Spillere
Samarbeidspartnere

Det kom frem i intervjuene at klubbens fremste mål var gode sportslig resultater. Dette skulle bety at spillerne var det viktigste innenfor klubben. Klubbledelsen har en generell oversikt over hvordan hverdagen til spillerne er. Derimot har de ikke en klar oversikt over hva hver enkelt spiller opplever gjennom en vanlig hverdag, og hvilke utfordringer hver enkelt måtte ha. Mye av ansvaret for å få innhentet slik informasjon faller på trenerne, som allerede har en stor arbeidsmengde, og blir derfor ikke gjort godt nok. Kommunikasjonen med spillerne var for det meste på trening og gjennom skrevne tilbakemeldinger på et dataprogram. Egne observasjoner på treningsfeltet viste at det kun var et fåtall spillere som snakket med trenerne etter trening. Det virket som at trenerne var veldig åpne for å snakke med spillerne, men for noen spillere kan det være vanskelig å ta initiativet. For treneren er det å kunne observere spillernes atferd, samtidig som det er fokus på den sportslige utviklingen, en komplisert oppgave. Derfor ble informasjon om spillernes kognitive tilstedeværelse ikke innhentet, og man kunne gå uvitende om eventuelle problemer hos enkeltindivider.

I følge Freeman (1984) er primære stakeholdere de som organisasjonen ikke klarer seg uten og som de jobber tettest med å tilfredsstille. Som figur 5 viser, er spillerne en av de primære stakeholderne i fotballklubben.



Figur 5 Klubbens stakeholdere

Først er det viktig å definere utgangspunktet og de ulike stakeholderne. Hovedorganisasjonen med klubben i midten er representert med administrasjonen og støtteapparatet rundt laget. Disse personene representerer klubben som en arbeidsgiver og bedrift. Klubbledelsen og trenerne er selv ansatte, i likhet med spillerne, i organisasjonen, men det er de som er ansvarlige for videreføringen av verdigrunnlaget til administrasjonen. På bakgrunn av dette er det de som representerer klubbens ønsker.

Spillerne ble identifisert som en primær stakeholder ut ifra hva de 3 i klubbledelsen sa, og hvordan de beskrev forholdet mellom klubb og spillere. Som klubbledelse M sa ”spillerne våre er jo det viktigste verktøyet vi har. Det er dem som selger klubben”. Det er spillerne som formidler budskapet fra klubben ut til andre stakeholdere. Spillerne i denne sammenhengen er da spillergruppa på 19 spillere som tilhører A-laget. At spillerne var en primær stakeholder skulle bety at de kunne utøve et vist press, ifølge Mitchell et al. (1997), ovenfor organisasjonen. Makten spillerne har vil være mer i form av normativ makt (Etzioni, 1964). Det er spillernes kjærlighet til klubben og deres deltagelse på treninger, kamper og dugnader som er avgjørende for klubbens eksistens. Ettersom det er spillerne som formidler budskapet til klubben, er det også viktig at spillerne oppfatter klubben som legitim (Davis, 1973). Hvis verdiene klubben ønsker å fremstå med er i konflikt med spillernes egne verdier kan dette bidra til et svekket forhold. Klubben selv oppfatter at de har et samfunnsansvar som de kan stå innefor. Hvordan spillerne opplever dette samfunnsansvaret, vil bli utforsket litt senere.

Samarbeidspartnere ble identifisert som en av de andre primære stakeholderne. Denne gruppen var også primær stakeholder på grunn av hvordan klubbledelsen beskrev symbiosen mellom klubb, spiller og samarbeidspartnere: ”samtidig så er samarbeidspartnere viktig for at man økonomisk skal kunne klare det” (klubbledelse M). Det er samarbeidspartnere som representerer inntektene klubben har til å bruke på spillere. Disse samarbeidspartnerne er bedrifter, sponsorer og individuelle bidragsytere. Samarbeidspartnerne har en utilitaristisk makt ovenfor organisasjonen (Mitchell et al., 1997). Klubben er avhengig av den økonomiske støtten de får fra denne stakeholderen. Uten samarbeidspartnere har man ikke penger til å betale spillere og administrasjon, men uten spillere og profiler tiltrekker man seg heller ikke samarbeidspartnere. Selv om de andre primære stakeholderen i likhet med de sekundære stakeholderne er med på å påvirke klubben, har de i denne studien ikke vært forsket på. Det er derimot viktig å

være klar over at de eksisterer og kan ha påvirkning på klubben. Siden fokuset for denne studien var å se forholdet mellom klubben og spillerne er det dette forholdet som vil bli utforsket videre.

En stor del av norsk idrett består av frivillighet og dugnad (Hanstad, 2011). Derimot er profesjonelle idrettsutøvere som regel unntatt slikt arbeid, og de blir betalt for sine tjenester. De stiller gjerne opp for sponsorer og samarbeidspartnere, men dette er noe som er en del av avtalene mellom spillerne, organisasjonen og samarbeidspartnere. Dugnad i denne sammenhengen kan være at spillere må være med på fotballskoler eller gå på klubbetok, noe man nødvendigvis ikke får betalt for. I norsk kvinnefotball er dette hverdagen, og spillere må delta på slike dugnader. Engasjementet derimot, har sunket med årene, og klubben har sett at spillernes dugnadsånd har sunket. Selv om antallet dugnadstimer spillerne må være med på har blitt færre de senere årene. Dette har satt klubben i en vanskelig situasjon ettersom de var avhengig av de inntektene de fikk fra dugnader. Gjennom bruk av utilitaristisk og normativ makt (Etzioni, 1964) har organisasjonen fått gjennom noen enkelt-dugnader som spillerne ikke kommer utenom. Klubblederne var bekymret over at spillerne ikke lenger klarte å motivere seg til å delta på dugnader. For spillerne kom dette i tillegg til jobb, skole, treninger og kamper. Klubben forsto dette og hadde derfor redusert mengden, men opplevde fortsatt at ”hvis det blir for mye, så blir det litt murring” (klubbledelse C). Denne murringen, negative reaksjonen, som klubben oppfatter rundt det å måtte delta, kan også ses i et organisasjonsstress perspektiv.

Fletcher og Hanton (2003) har tidligere vist at en stressor kan være hvilken tilknytning man har til organisasjonen sin. Har man et dårlig og krevende forhold til organisasjonen, vil dette mest sannsynlig bidra til økt stress hos spillerne. En sterkere tilknytning til organisasjonen kan være med på å styrke ønske om å bidra frivillig. Et styrket engasjement reduserer følelsen av en slik stressor, samtidig som den øker den normative makten (Etzioni, 1964) spillerne kan ha ovenfor klubben. Velvillighet fra spillerne kan gjenspeile seg i velvillighet fra organisasjonen. I klubbledelse C sitt intervju, kom det frem at dugnader har det alltid vært i kvinnefotballen, ”men det var fellesdugnader. Vi var mye sammen, sammen på en annen arena. Vi hadde det gøy sammen uansett hva vi gjorde og hadde ikke så mye fokus på det negative”. Klubben presiserte at de har redusert mengden, men de dugnadene som gjenstår ofte er av en

individuell natur. Dette betyr at spillerne ikke får dette samholdet på en annen arena som ble beskrevet av klubbledelse C. Klubben kan derfor i sitt ønske om å redusere dugnadstimer, ha fjernet fellesdugnader som kunne vært mer hensiktsmessige å ha. Ettersom dugnader blir en ny arena spillerne må delta på, kunne det være positivt å bruke denne arenaen til å bygge et sterkere samhold. Klubbledelsen sier selv at man var mye mer sammen før, men dette har de gått bort ifra nå. Spillerne har kanskje utøvet såpass mye press ovenfor klubben at det i prosessen har blitt for mye for klubben å håndtere. Dugnader som kunne vært nyttige å ha har dermed blitt fjernet.

Som en primær stakeholder vil det være viktig for organisasjonen å vite nøyaktig til en hver tid behovene til de ulike stakeholderne (Freeman, 1984). For å se om dette stemte ble klubbledelsen spurt om sine egne erfaringer rundt organisasjonens avgjørelser og hva de trodde spillerne opplevde som stressende.

Tabell 4 Utsagn fra klubbledelsen

Sitat	Informant
"Hvis du spør meg om jeg ligger søvnløs om natta av og til. Ja, jeg gjør det... og tenker på disse tingene. Og klart det gjør noe med meg, og det er jo kanskje stress. Rett og slett. Så det er jo ikke så bra".	klubbledelse P om følelsen av stress
"Det er jo alltid sånn at noen profiler vil bli mer brukt fordi etterspørselen er større. Men jeg tror vi har en ok balanse på det. Og vi blir jo ikke rent ned av folk som ønsker spillerne våre over alt hele tida. Så det er ganske balansert, tror jeg".	klubbledelse M om bruk av spiller på dugnad.
"Vi ønsker å være proff, men vi kan vel ikke kalle oss noe mer enn semi-proff i og med at det er spillere som jobber og studerer ved siden av".	klubbledelse C om profesjonalisering

Tabell 4 gir en oversikt over hva klubbledelsen mener om stress og spillernes situasjon som semi-profesjonelle spillere. Ettersom klubben har definert spillerne som en primær stakeholder, så vil de måtte gjøre alt for å dekke deres behov og redusere slike stresskilder. Å være informert om stakeholderens behov må da være første steg. Klubbledelsen kom fram til at spillerne kunne oppleve stressorer i sammenheng med 9

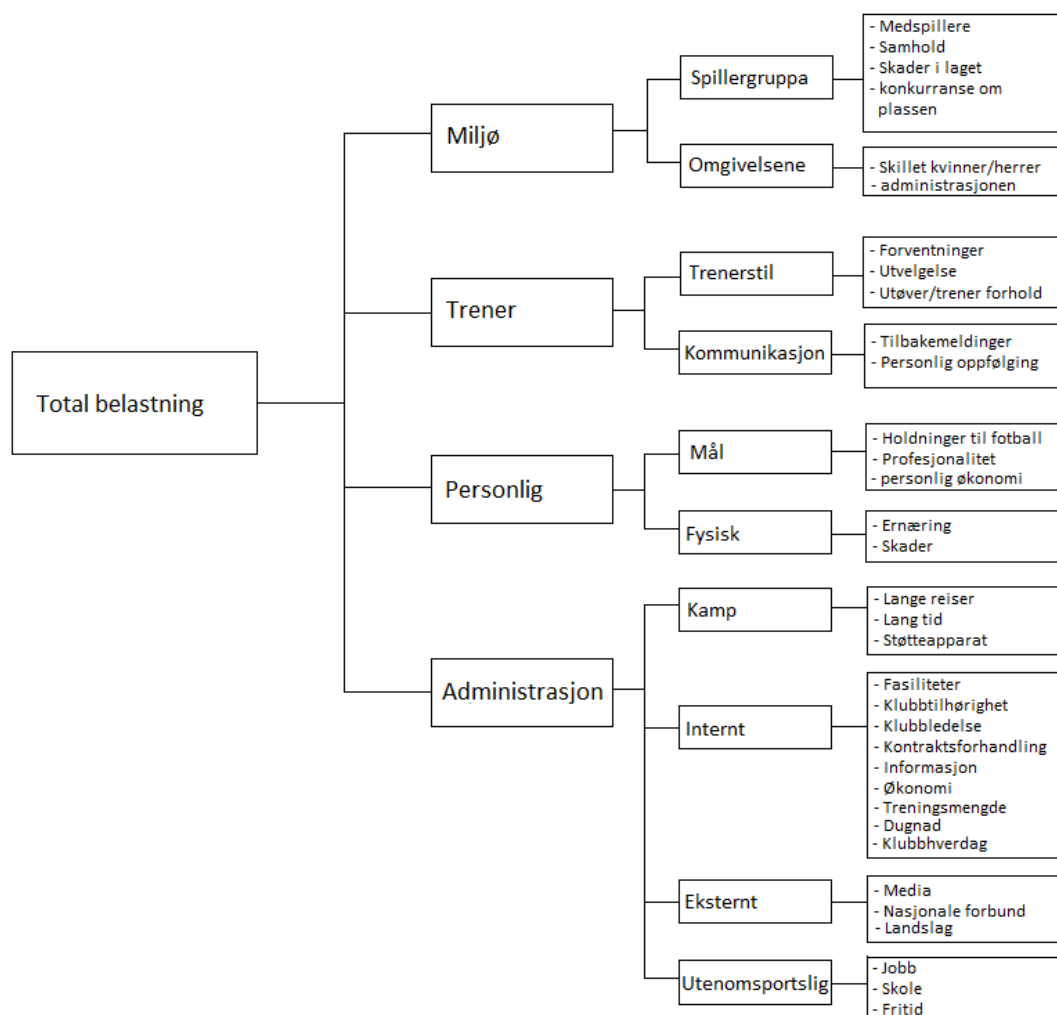
ulike opplevelser: skole, jobb, skillet herrer/kvinner, dugnader, økonomi, ulike roller, samhold, informasjon og forventninger.

Et interessant punkt som kom fram i intervjuene, var oppfatningen at den totale belastningen med kombinasjonen fotball, skole og jobb, var det som stresset spillerne mest: ”når det er noe som skjer tett, det må de oppleve som stress fordi de i tillegg har en annen hverdag da” (klubbledelse P). For å løse dette, nevnte klubbledelsen at økt profesjonalisering hvor de ”skal betale mer til spillerne” (klubbledelse C) kunne bidra til en enklere hverdag. Det var for tidlig å si noe om effekten av dette under datainnsamling. Om det å betale mer virker, er noe man må se nærmere på i senere studier ettersom det på studiens tidspunkt ikke var i effekt. Hvis man ser på hvordan spillerne definerer seg selv, så vil det være vanskelig å forestille seg at økt lønn er den eneste løsningen. Når spillerne selv ser på ”jobben er jobben, og fotball er på en måte det vi får lov til å drive med utenom” (spiller Y), så vil prosessen rundt profesjonalisering være komplisert. Et steg på veien kan da være å betale mer til spillerne slik at de kan jobbe eller studere mindre. For at man som organisasjon kan ta et steg videre mot profesjonalisering, er det hensiktsmessig at organisasjonen utvikler seg i tråd med stakeholderne sine behov. Et av disse behovene er at spillerne føler de har en trygg økonomi, som nå klubben viser at de prøver å tilfredsstille.

Derimot er det også andre opplevelser som kan påvirke spillerne. Ettersom spillerne har skole og jobb så har klubben valgt å ha treninger tidlig for å kunne gi spillerne mer tid senere på dagen. Klubben la også til rette for spillerne ved å dele ute månedsplaner, slik at alle kunne planlegge best mulig. Det viste seg at i tider hvor det var hektisk og kamper kunne bli flyttet ville informasjonen komme ganske tett på noen ganger. Derfor vil det være interessant å kunne se hvordan spillerne opplever denne tilretteleggingen.

7.2 Spillernes opplevelse av organisasjonsstress

De 9 spillerne som ble intervjuet hadde forskjellig bakgrunn, alder og fartstid i klubben. Det ble identifisert 34 stressorer som påvirket spillerne. Disse ble igjen organisert inn i 10 overordnede kategorier innenfor 4 forskjellige dimensjoner. Figur 6 gir en oversikt:



Figur 6 Oversikt organisasjonsstress

Figuren viser stressorer som har kommet frem i intervjuer og gjennom observasjoner. Spillerne har blitt spurt om disse stressorene og deres oppfattelse av dem i hverdagen. Stressorene som er plassert innenfor spesifikke kategorier kan også ha en påvirkning innenfor andre kategorier. For eksempel stressoren *utvelgelse*, som er under dimensjonen trener, kan også være med på å påvirke miljø dimensjonen. Selv om en stressor har blitt nevnt og registrert, betyr ikke det at den har hatt en direkte negativ

effekt på spilleren. I tråd med Ursin og Eriksen (2004) sin presentasjon av CATS, har disse stressorene aktivert noe i spillerne, men ikke nødvendigvis ledet til en negativ belastning. Dette gjenspeiles i spiller S sin subjektive opplevelse av hvordan det er å være stresset:

Jeg tror egentlig at når jeg er stressa, så blir på en måte, pulsen blir høyere da. Men jeg føler egentlig at stress ikke er noe problem for meg. Jeg syns nesten at jeg liker å ha mye å drive med da.

Det man så var at denne følelsen som opplevdes var lik det som kunne beskrives som en aktivering av kroppen ved økt puls. Hvordan spilleren håndterte denne aktiveringen, ledet til at man trente seg selv til å mestre stressoren, slik denne spilleren føler hun har gjort. Derimot kan det være stressorer som påvirker dem til en så stor grad at de ikke klarer å mestre dem, og de opplever en negativ belastning. Derfor er det også av interesse å se hvordan opplevelsen av stress blir beskrevet av fotballspillerne.

7.2.1 Opplevelsen av stress

Når spillerne skulle beskrive opplevelsen av stress, var det en prosess som ble beskrevet. Det er viktig å ha en forståelse om spillernes opplevelse av stress når man skal kunne tolke deres subjektive oppfatning. Spillerne ble spurt om å beskrive følelsen av stress og om dette var noe de hadde følt i perioden som toppseriespiller i klubben.

Hvis man leser de fem sitatene i tabell 5, på neste side, hver for seg, så sier de fem forskjellige ting. Leser man sitatene som en fortelling, så skaper det et sammenhengende bilde. Spillerne beskrev fem forskjellige opplevelser av stress, men de har alle en tilknytning til hverandre. Det er dragkampen mellom de ulike arenaene, som skaper en opplevelse hvor man ikke mestrer på ulike områder. Smitteeffekten av å prestere på de andre arenaene (Pensgaard & Høgmo, 2004), påvirker dermed deres prestasjoner på banen. Dette kan videre lede til en følelse av uro, eksessiv tankebruk og mangel på koordinasjon. Mangel på koordinasjon gjelder ikke bare balanse og motoriske evner, men også det å koordinere tanker og planlegging. I tråd med Ursin og Eriksen (2004) sin presentasjon av CATS, ser man likheter med de utsagnene presentert. Mye av det som kommer igjen er mestring eller ikke. Dette skillet hvor man klarer å mestre og trene seg opp til å håndtere en stressor, er derfor ekstremt viktig.

Tabell 5 Representasjon av utsagn om opplevelsen av stress

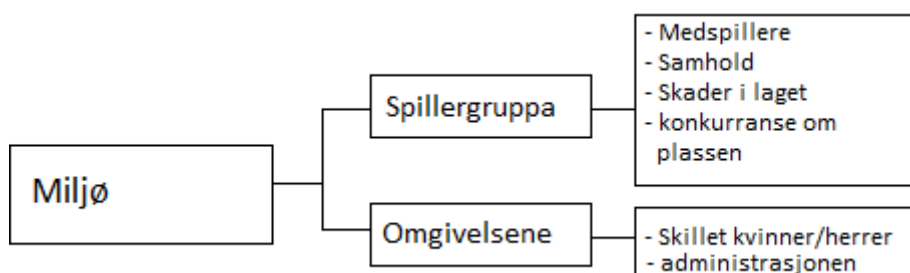
Sitat	Informant
”Det er nok mer stress at man føler at man ikke yter 100% i de arenaene man er da”.	Spiller Y
”[...] stress kan være mangel på mestring, noe som blir uoppnåelig”.	Spiller X
”Bare den der skikkelige uroen, det er nesten så du blir deprimert da fordi du får ikke til å skru av”.	Spiller W
”Det blir mye tankebruk. For eksempel hvis man er på skolen og skal fokusere på noe der, så er tankene et annet sted[...]”.	Spiller B
”Du blir helt tåkete og du klarer egentlig å gjøre mer ting fortere når du ikke stresser enn når du stresser”.	Spiller E

Denne følelsen av stress som spillerne beskriver, kan være med på å skape en irritasjon i hverdagen. Det trenger ikke nødvendigvis å manifestere seg i noe mer enn kun å være irritasjon. På den andre siden ser man også at muligheten for at det kan ende opp med å bli en stor negativ belastning. Spesielt spiller W følte at stress nesten var på grensen til depresjon, som viser hvor stor påvirkning den negative belastningen kan ha. Da kan det påvirke dem såpass mye at stresset tar overhånd og kan føre til at man føler seg utbrent (Lemyre, Hall & Roberts, 2008). Som nevnt av Ursin og Eriksen (2004) er denne utbrentheten direkte helseskadelig. På grunn av oppgavens struktur vil utbrenthet ikke bli sett nærmere på i denne besvarelsen. Det er derimot et tema som man definitivt fortjener en dypere forståelse og diskusjon av.

På bakgrunn av den beskrivelsen som spillerne har opplevd, var det noen stressorer og situasjoner som tydelig førte til en aktivering hos spillerne. En av disse stressorene var opplevelsen av samholdet i laget.

7.2.2 Miljø

Innenfor dimensjonen miljø er det forskjellige faktorer som påvirker spillerne. Fokuset på sammenligningen av herre- og kvinnefotball, samt saker som ikke har med idretten å gjøre er med på å skape frustrasjon hos spillerne. Kvinnenes posisjon i fotballmiljøet som en helhet, eller mangel på posisjon, kan være noe som påvirker spillerne. I tillegg vil spillernes opplevelse rundt miljøet i klubben, slik som spenning mellom ulike aktører innad i laget og utenfor være potensielle stressorer.



Figur 7 Stressorer innenfor dimensjonen miljø

I figur 7 ser man de 6 stressorene innenfor dimensjonen miljø. Kategorien ”spillergruppa” består av de stressorene som har en påvirkning på spillerens opplevelse av selve spillergruppen. Den gruppen består av 19 spillere. Kategorien ”omgivelsene” består av den stressoren hvor spillerne opplever skillet mellom kvinner og herrer innen fotballen som en helhet og internt i klubben. Selv med fokuset på spillerens og klubbens forhold, vil også andre stakeholdere ha en påvirkning. Media var en av disse stakeholderne og vil bli sett nærmere på i kapittelet om administrasjon. For å kunne få en bedre forståelse av hva spillerne mener med miljøstressorer finner man nedenfor presentert utsagn fra noen informanter:

Tabell 6 Representasjon av utsagn innenfor miljø dimensjonen

Sitat	Informant
”Sånn i forhold til at du følte at hvis du ikke fikk spille så mista du plassen din og det gikk jo veldig... ble jo veldig slitsomt etter hvert”.	Spiller Y om plass på laget
”Vi er nok mer splitta nå, selv om alle går overens, men det går jo alltid noen du enten er litt mer med eller klaffer mer med”.	Spiller R om samhold
”Jeg selv burde si noe, men så er jeg ikke noe konfronterende type, så da kan jeg nok oppleve litt indre stress da. Jeg synes ikke noe om det som skjer, men jeg gjør heller ikke noe med det”.	Spiller X om uroligheter i laget
”Nå er det jo sånn at utad så har vi ikke hatt veldig mye fokus på det, og det er egentlig veldig bra. Men selvfølgelig tenker man jo, tror alle tenker at vi er redusert”.	Spiller J om skader i laget
”Det er veldig bra. Altså, jeg føler alle går overens med alle. Men det skjer jo overalt, på jobb og, at de yngste de går ofte sammen så går de eldste mer sammen, så er det en mellomgruppe”.	Spiller T om samhold
”Vi kommer aldri til å bli likestilt med dem”.	Spiller X om skillet kvinner/herrer i fotball

Spillergruppa

En av de faktorene som kan gi en følelse av uro innad i spillergruppa, er skadede spillere. Klubben, gjennom treneren, velger å ikke snakke om skader utad. Dette er en måte å redusere betydningen stressoren får innad i spillergruppa. Dette betyr derimot ikke at problemet er borte, og som man ser så tenker spillerne på det. Som Fletcher og Hanton (2006) sier angående organisasjonsstress, så kan man ikke skyve det under et teppe og ikke snakke om det. At spillerne ikke skal snakke om skader på laget utad slik spiller J nevner, betyr ikke at man internt på laget også må skyve det under teppet. Det kan lede til at spillerne oppfatter situasjonen verre enn det den kanskje er. Ærlighet om

hvordan situasjonen faktisk er, kan være en hensiktsmessig løsning for å takle opplevelsen av en slik stressor.

Det at troppen blir redusert i forhold til kamp, er også noe som kan påvirke spillerne negativt. På den andre siden kan det ha en positiv effekt innad ved at konkurransen om plassen på laget reduseres. Spesielt spillere som sjeldent får sjansen til å vise seg frem, får da muligheten ved at en annen er skadet. Spiller B beskriver hvordan "... gruppa har kommet nesten sterkere ut av det enn hva det starta med". Spillerne hadde stor forståelse og var glad for at spillere med lite spilletid kunne vise seg frem når andre var skadet. Dette vil ha en svært positiv effekt på spillergruppa som en helhet. Spillerne var lojale ovenfor gruppa, og når flere fikk vist seg fram så spredde positiviteten seg til hele gruppa. Spillerne som da får spille kan være spillere som opp til det punktet ikke har hatt det positivt på fotball arenaen. Når flere får vist hvilket nivå de er på. Derimot viser det seg, hvis skadene gjelder spillere som er ansett som "nøkkelspillere", blir de andre på laget i større grad påvirket av dette. Erstatteren blir noen ganger ansett som dårligere, og dette kan slå ut svært negativt på laget som en enhet. Hvis en erstatte presterer bedre enn først antatt i kamp, kunne dette være en positiv bidragsyter på samholdet i laget.

Spillerne har laget en subjektiv oppfatning av et hierarki hvor de selv rangerte seg selv og medspillerne sine. Dette subjektive hierarkiet trenger ikke nødvendigvis å være fastlåst, men det er tydelig at hver enkelt er klar over sine egne og andres ferdigheter. Dette kan være med på å skape rollefordelinger som ikke er hensiktsmessige for gruppen. Hvis en spiller opplever at deres rolle på laget blir utfordret kan dette slå negativt ut. Roller er, i følge studiene til Fletcher et al. (2012) svært sensitive til personlige preferanser. En spillers opplevelse er annerledes fra en annen og derfor vil en uønsket rollefordeling være svært skadelig for en spiller. Som flere av utsagnene over viser har det dannet seg egne grupper innad i laget. Fletcher og Hanton (2006) viser til relasjoner som skapes og som kan være en stressor. Selv om spillerne ønsket at alle skulle komme overens med alle, så oppfattet de gruppen som splittet. En spiller oppfattet denne splittelsen som noe organisasjonen hadde skapt gjennom at "den største bekymringa er vel at klubben ikke stoler på det vi hadde i fjor, for vi vant [kamper] i fjor mye gjennom rett og slett lagmoral" (spiller X). Når en spiller ikke opplever den støtten de trenger fra klubben, kan de også føle mangel på at medspillerne støtter dem og er gode nok.

En splittelse påvirker samholdet i laget. Alle spillerne var enige om at samholdet i laget var godt, men at det selvfølgelig var utfordringer. Å inkludere nye spillere inn i troppen, var en av disse utfordringene. Det dannet seg gjerne såkalte klikker, hvor noen kommer bedre overens med andre utenfor banen. Det er tydelig at gruppekohesjonen ikke er en viktig faktor for organisasjonen når de henter nye spillere. Det er heller et større fokus på de fotballfaglige kvalitetene til en spiller, og ikke helheten. Dette kan gjenspeiles i at en ny spiller ble hentet til klubben. De etablerte spiller opplevde at den nye spilleren ikke hadde de samme fotballverdiene som dem selv. Kort tid etter at spilleren kom til klubben, ble det en konflikt som endte med at den nye spilleren forlot klubben. Spiller Y viser sitt synspunkt på hvordan det er å få nye spillere inn i laget; ”for meg så har jeg ikke noe imot at det kommer nye spillere, eh.. så lenge de passer inn i vår gruppe”. Didier Deschamps valgte å utelate Samir Nasri fra sin VM tropp, nettopp på grunn av at han ikke passet inn i spillergruppa (Nesje, 2014). Det kan virke som at klubben ikke har muligheten til å bedømme alle faktorene som spiller inn. Derfor velger de å se på de fotballfaglige kvalitetene og gjør sin begrunnelse fra det.

Nye spillere, som har de samme verdiene som gruppa, opplever at trivselen er god. Verdier som har med hvordan man skal spille fotball og hvordan man skal være sosialt er svært viktige. Det var de mer etablerte spillerne som opplevde gruppa som splittet. Innenfor kvinnefotballen er det gjerne store utskiftninger fra sesong til sesong. Kontinuitet er vanskelig å opprettholde ettersom noen kanskje får studier eller jobb og må flytte. Når fotballen ikke var den eneste arenaen for spilleren og man måtte gjøre prioriteringer, viser det seg at andre arenaer ble nedprioritert.

Gruppen oppfattes også som splittet på grunn av det som oppfattes som en verdikonflikt mellom organisasjonen og spillerne. En spiller forklarer det slik:

Det er den tendensen jeg ser ved at vi ikke satser lokalt. Jeg ser at flere av de lokale jentene som har vært [her] i lengre tid, forlater klubben og det synes jeg er veldig bekymringsfullt i forhold til klubbens fremtid. Også opplever jeg kanskje at det er litt verdikonflikt i forhold til hvilke verdier klubben står for og hvilke verdier de ønsker å representere seg som (spiller X).

Dette er i tråd med de funnene Fletcher og Hanton (2006) har presentert, hvor verdigrunnlaget til organisasjonen påvirker spillerne. Fra et stakeholderperspektiv så viser dette også at organisasjonens legitimitet (Mitchell et al., 1997) ovenfor sin primære stakeholder ikke samsvarer. Spillergruppen blir heller ikke informert og tatt

med i avgjørelser om nye spillere. Klubben hadde ved et tidspunkt signert en ny spiller, men ikke informert spillergruppa om dette. Da laget stod klar for avreise på flyplassen for å spille kamp, var plutselig den nye spilleren der, noe som naturlig nok var svært overraskende for alle parter. En tydelig kommunikasjon med spillergruppen er noe som er essensielt i følge Fletcher og Hanton (2006). Når dette svikter, slikt som det har gjort ved noen tilfeller her, kan det være med på å overskygge det gode arbeidet som blir gjort.

De fleste av spillerne er derimot enige om at alle jobber for hverandre og prøver å stå som en samlet enhet. Noen ganger blir ønsket om å jobbe for hverandre overskygget av skader, baksnakking og dårlig kommunikasjon. Men det er ikke bare internt på laget at spillerne blir påvirket, også omgivelsene rundt har en betydning.

Omgivelsene

Media er en kilde til stress gjennom sin vinkling av spillerne som kvinner. Sammenligningen mellom kvinner og herrer er en stressor som media er en stor bidragsyter til. Sammenligningen er ikke av stor negativ belastning på spillerne, men den er med på å aktivere noe hos spillerne. Det er en stressor som de fleste av spillerne har lært seg å håndtere og leve med. Allikevel er det et tema som skaper mye frustrasjon og irritasjon. Noen spillere fant det irriterende at folk i det hele tatt tok seg bryet å sammenligne, ettersom spillerne selv ser på det som to forskjellige idretter. Det kan virke som spillerne har en klar oppfatning om at de aldri kommer til å kunne være likestilt med herrene, noe som reflekteres i spiller X sitt utsagn. Dette utsagnet om at kvinnene aldri kommer til å være likestilt med herrene, gjelder både i samfunnet generelt, men også internt i klubben. Spillerne opplevde at samme hvor bra de gjorde det, kom de aldri til å få den statusen som herrene har. Denne konflikten mellom hvilken rolle spillerne har, og hvilken rolle de skulle ønske de hadde er noe Fletcher et al. (2006) har påpekt. Rollefordelingen internt på laget blir påvirket, men man må også så helheten.

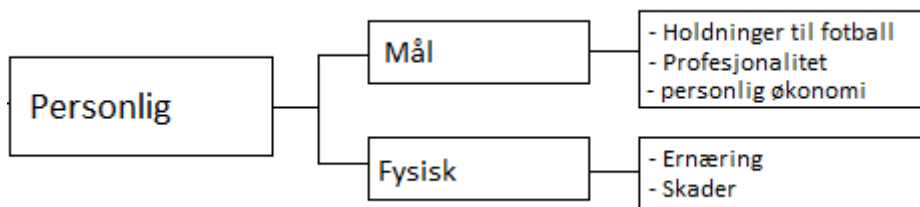
Klubben hadde *kvinnefotball* som en sekundær stakeholder. Denne stakeholderen er ligaen som en helhet, og involverer de andre lagene i ligaen. Noe som da er viktig for klubben å ha informasjon om er hvordan forholdet er mellom sine stakeholdere (Mitchell et al, 1997). Dette vil ikke nødvendigvis være direkte knyttet til organisasjonens virke, men som en primær stakeholder er spillergruppa sin interaksjon

med media viktig (Clarkson, 1995). Spillerne har et forhold til både media og kvinnefotball generelt. Som en primær stakeholder burde klubben være klar over dette og gi føringer for hvordan de skal kommunisere med hverandre. Derimot viser det seg at klubben ”guider ikke [spillerne] mye” (klubbledelse C). Dermed kan det være uklart for spillerne hvordan de skal forholde seg til media. Å styrke kvinnefotballens legitimitet (Davis, 1973) ovenfor resten av klubben, men også samfunnet må derfor være av stor betydning for ledelsen. Selv om spillerne har lært seg å håndtere og leve med situasjonen slik den er nå, betyr ikke det at den ikke kan forbedres. Spillerne virker å være ærlige ovenfor seg selv når det kommer til sin egen posisjon i fotballmiljøet. De ønsker selvfølgelig at de kunne fått mer anerkjennelse i samfunnet. Denne anerkjennelsen kommer ikke av seg selv, og først og fremst er det klubben som må gi spillerne sine den oppmerksomheten.

Det som er viktig å få frem er at spillerne selv ikke sammenligner seg med herrene, men heller andre lag og spillere i toppserien. De utenforstående, som faktisk gjør denne sammenligningen, har en såpass liten påvirkningskraft på spillerne. Når man ser på hvordan klubben ønsker legitimitet ovenfor stakeholdere, opplever spillerne en verdikonflikt. Dette vil svekke klubbens legitimitet ovenfor denne stakeholderen. Å styrke forhold mellom klubben og spillerne må gjøres både fra de i administrasjonen, men også trenerne. Det er nettopp trenerne som ser og snakker med spillerne hver dag. Derfor har de en stor påvirkningskraft på hvordan spillerne opplever miljøet i klubben.

7.2.3 Personlig

Den personlige dimensjonen er gjerne de kategorier som kan være av svært sensitiv natur å snakke om for informantene.



Figur 8 Stressorer innenfor dimensjonen personlig

Ernæring er et tema som ofte blir diskutert i forbindelse med kvinnelige utøvere. Ofte handler diskusjonen om kvinner er for tynne og om de får i seg nok næring.

Tabell 7 Representative utsagn innenfor dimensjonen personlig

Sitat	Informant
”Jeg spiser ting jeg liker, ikke fordi det er sunt. Det orker jeg ikke lenger. Det er ikke enda en av de stressfaktorene jeg trenger i livet mitt. Men før kamp og sånn, da er jeg veldig strikt, med tidspunkt og det jeg skal ha i meg”.	Spiller W om ernæring
”Jeg føler meg som verdens dårligste fotballspiller når jeg spiller sånn. Men det går på samvittigheten da, vi har ikke spillere og da føler jeg at jeg må spille”.	Spiller Y om å være skadet
”Jeg taper jo på det økonomisk[å spille fotball], men ellers så vinner jeg jo”	Spiller R om personlig økonomi
”Man prøver jo å få alt til å gå rundt, men det er ikke alltid lett, så det er vennene som til syvende og sist blir neglisjert mest”.	Spiller Y om profesjonalitet
”Jeg jobber 100% ved siden av. Sånn er det å være damespiller. Det er ikke for pengene vi gjør dette”.	Spiller X om personlig økonomi og holdninger til fotball

Tabell 7 viser at spillerne i denne studien har et litt annet syn på ernæring. Stressorene personlig økonomi og det å være skadet, bidrar mer til en økt følelse av stress enn det ernæring gjør

Mål

Det var tydelig at spillerne så på seg selv som fotballspillere. Når spillerne introduserte seg til nye personer, nevnte de alltid at de spiller fotball. Noen av spillerne var tydelige på at fotballen ikke er det som skal definere dem som personer, fordi de har såpass mye annet de må gjøre ved siden av. Men samtidig så er det vanskelig å svare på om fotballen er førsteprioritet for dem, slik som spiller Y viser: ” Nei (trekker på ordet), altså, jo i hodet mitt er det jo det. For jeg ofrer jo alt for fotballen”. Tidsmessig var det fotballen som tok opp mest tid. Samtidig så var det noen av spillerne som følte at de hadde behov og mål som ikke ble tilfredstilt av kun å være fotballspiller. Derfor er det mange som må ha en jobb eller studier ved siden av, slik at de kan få oppfylt sine personlige mål. Et fåtall kunne tenke seg og bare drive med fotball, selv om det er fotball de helst skulle ønske de drev med.

Klubbens syn på seg selv som semi-profesjonelle, betyr ikke at spillerne og organisasjonen ikke opptrer på det høyeste profesjonelle nivået. Når spillerne bruker over 25 timer i uka kun på treninger (klubbledelse P), så sier det seg selv at dette er spillere på et høyt nivå. Det som gjorde dem til semi-profesjonelle, var at de nesten ikke fikk betalt for sine tjenester. Som spiller X så tydelig sier det, ”det er ikke for pengene vi gjør dette”. Mange av spillerne klarte seg greit økonomisk ved at de hadde en jobb ved siden av, eller fikk støtte gjennom studier eller familie. Noen spillere opplevde at det skapte en ekstra belastning at fotballen ikke betalte nok. Samtidig skaper det frustrasjon for noen spillere at andre på laget får betalt mer enn dem selv.

Fysisk

I det daglige hadde spillerne et noenlunde avslappet forhold til mat, noen mer enn andre. De fleste spiser det de vil, men for noen styrer økonomien hva de kan ta seg råd til å kjøpe. Ettersom alle trener mye og har drevet med fotball såpass lenge, er dette med ernæring noe alle har erfaring med. Ingen av spillerne har hatt særlig negativ erfaring med ernæring. For de fleste av spillerne fungerte deres personlige ernæringsopplegg slik det var nå. Inntak av mat opplevdes som stressende for spillerne i forhold til *når* de spiste. Det er tydeligvis et velkjent fenomen å spise mat i bilen på vei til trening for

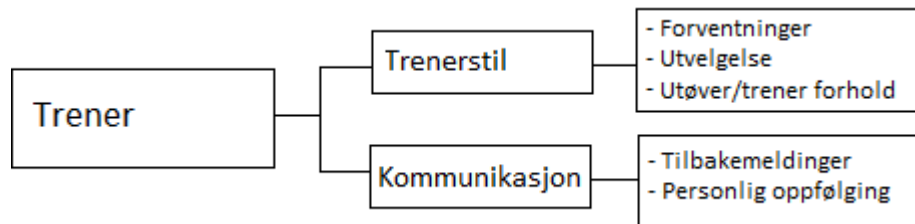
spillerne i denne klubben. Med treningstider tidlig så betyr det at lunsjen gjerne består av noen kjappe brødsiver, istedenfor ”ordentlig mat” (spiller W). Noen av spillerne har opplevd at de ikke har fått spise mat før en trening fordi de ikke har rukket det. De treningene ble beskrevet som ”ræva” (spiller W), ettersom spillerne ikke hadde nok energi. Det var lagt til rette for at spillerne skulle kunne få frukt og grønt på kamp og treninger, men det er forventet at alle skal ha spist mat før treningen starter. Dette har vist seg å være vanskelig for noen, og istedenfor å få i seg et godt måltid, benytter man seg av såkalte ”shakes”. Spillerne opplevde disse shakene som de får fra klubben som svært nyttige, og mange hadde ikke klart seg uten. Det er ikke optimalt i følge dem selv, men på grunn av tidspress er disse shakene det beste alternativet. Spillerne har følt at prestasjonene ikke har vært gode nok, spesielt når de har måtte benytte alternative metoder for å få i seg nok næring, som for eksempel disse shakene.

Noen spillere har opplevd å måtte spille kamp, selv om de var skadet. Som spiller Y i tabell 7 sier, var dette et ekstremt tilfelle hvor en spiller blir drevet til noe som er helseskadelig. Klubben og spesielt treneren er ansvarlig for spillerens beste, noe som tydeligvis i dette tilfellet ikke ble etterfulgt. I lys av stakeholder teorien kan dette vitne om at klubben har en stor normativ makt (Etzioni, 1964) over denne spesifikke spilleren, og hvor viktigheten av spillerens bidrag overskygger spillerens helse. Når man ble skadet kunne det gi en følelse av mangel på mestring, som har blitt vist å være en følelse av stress (Ursin & Eriksen, 2004). Opplevelsen av at man hang etter de andre på laget og ikke presterte like godt, var den mest krevende stressoren innenfor det å være skadet selv. De fleste av spillerne klarte derimot å bruke det som motivasjon for å kjempe seg tilbake.

Treneren er den personen som har ansvaret for at spillerne presterer optimalt, men også at deres utvikling skjer på en ordentlig og ryddig måte. Dermed er de også den personen som kan påvirke spillerne både positivt og negativt.

7.2.4 Trener

Som presentert i den tidligere forskningen (Kristiansen et al., 2012; Fletcher & Hanton, 2003), var et av de mest komplekse kategoriene forholdet spilleren har til treneren. Det var også denne kategorien som kunne være med på å påføre mest negativt stress. Dette forholdet er gjerne veldig personavhengig, og det kan være av stor betydning for utøverens opplevelse, og er derfor også svært individuelt (Kristiansen et al., 2014).



Figur 9 Stressorer innenfor dimensjonen trener

Trenerne var spillernes første møte med organisasjonsledelsen. Treneren er ansvarlig for at det sportslige opplegget fungerer optimalt og styrer fotballutviklingen både for klubben, men også spillernes utvikling. På bakgrunn av dette, vil treneren være en svært viktig person for spillerne. Trenerne er også de personene som spillerne ser mest til i løpet av uken og bruker som referansepunkt for resten av organisasjonen.

Dette komplekse forholdet beskrives ytterligere i utsagnene på neste side:

Sitat	Informant
"For Eksempel i fjor spilte vi kamp mot et svensk lag og da spilte jeg hele kampen, og da leste jeg i avisa dagen etterpå at [trener] var fornøyd med meg. Og det er jo ikke helt bra da, tenker jeg".	Spiller J om tilbakemeldinger
"Jeg stoler på at [trener] legger ned alt [trener] kan for lagets beste og mitt beste".	Spiller R om forventninger
"Føler på en måte at når man har vært der i [antall] år så burde man bli litt mer satt pris på. Møtt opp hver dag".	Spiller E om personlig oppfølging
"Ja kanskje litt mangel på tilbakemeldinger og litt mangel på positive ting. Det er mer fokus på ting som må gjøres bedre da".	Spiller B om tilbakemeldinger
"Veldig bra forhold. Og vi kjenner hverandre veldig godt. [...]Det er ikke sånn at [trener] lukker døra og "sånn er det". Så jeg føler at jeg kan komme og fortelle om hva som helst egentlig, og komme med innspill".	Spiller B om spiller/trener forhold
"Jeg opplever nok veldig at treneren min mener at jeg ikke prioriterer riktig".	Spiller X om forventninger

Tabell 8 Representasjon av utsagn innenfor trener dimensjonen

Trenerstil

En trener er den som bestemmer og leder spillergruppen. Måten en trener oppfører seg på, smitter over på spillergruppen. Et av de viktigste stressorene som ble presentert av Fletcher og Hanton (2003) var klare og tydelige utvelgelseskriterier. Kriteriene er det treneren som må sette og kontrollere. En spiller opplevde utvelgelsesprosessen slik: "jeg opplever ikke at det er fair konkurranse, for [treneren] sier at jeg er best på trening, men spiller meg ikke i kamp. Da opplever ikke jeg det som at det er fair konkurranse" (spiller X). Her viste det seg kanskje at kriteriene ikke var like tydelige og transparente som Fletcher og Hanton (2003) mente at de burde være. En trener må håndtere flere situasjoner, og hvis de ikke klarer det så kan det være en negativ belastning på spillerne. Dette kommer tydelig fram i dette sitatet. Utydelige utvelgelseskriter kan være med på å

senke nivået på trening, ettersom spillerne kan oppleve det slik som spiller X gjør. Organisasjonen mister da sin legitimitet ovenfor spillerne (Mitchell et al., 1997). Spillerne trener for å spille hver helg. Når det var utydlig hvem som gjorde det bra eller ikke på trening, kunne spillerne oppleve en ubalanse som kunne manifestere seg i samholdet i laget. De tydelige kriteriene viste seg som sagt og ikke å være til stede.

En spiller har forventninger til en trener, det samme har en trener ovenfor sine spillere. Når disse forventningene ikke stemmer overens, kan en spiller føle at man alltid henger etter. Det var en overensstemmelse om at forventningene treneren har til spillerne var høye. Dette var noe de fleste ikke hadde problemer med, og brukte det heller som en motivasjon for å bli bedre. For noen derimot kunne disse forventningene oppfattes som urettferdige og uproporsjonelle til tider. Når det kom til personlige prioriteringer spillerne måtte gjøre i forhold til jobb og skole, kunne det være noe spillerne vegret seg for å gjøre. Nettopp på grunn av hva de visste treneren forventet så kunne dette blir en større belastning på spillerne. I tabell 8 ser man hvordan spiller X opplever at hun aldri prioriterer riktig i forhold til det trener ønsker. Når man ser det i sammenheng med CATS (Ursin & Eriksen, 2004) og hvordan stress har blitt beskrevet i tabell 5, får man et inntrykk av at det er en ubalanse mellom forventningene.

Spillerne opplever at de ikke har behov for at treneren trenger å vite alt som skjer i livet deres. Mange av spillerne opplever at de lett kan snakke med treneren sin, som spiller W føler seg "... ganske trygg på [hovedtrener]". Samtidig så blir mange av samtalene om fotballprestasjonene og treneren "er ikke den jeg ringer først" (spiller Y) hvis samtalene omhandler situasjoner utenfor fotballbanen.

Spillerne opplevde at trener hadde fullt fokus på fotballen, og for de fleste av spillerne trengte de ikke mer enn det fra sin trener. Derimot viste mange at de forventningene treneren hadde til fotballen, var høyere enn de spillerne selv følte at de mestret til tider. Det har med mengde trening og spesielt oppmøte. Trener forventet at alle skulle være restituerte og klare til trening når den startet, men mange spillere klarte ikke å møte disse forventningene. Spillerne dette gjaldt for kan få en følelse av at de ikke mestrer hvis de ikke er restituerte og dermed gjør feil på trening. Mangel på mestring var en opplevelse som kunne føre til stress. Hvis en spiller føler at trenerne ikke har samme forventning til fotballen, kan det være fare for mangel på motivasjon blant spilleren

(Fletcher et al., 2006). Spesielt treneren, som er den som bedømmer eksternt hvor god en spiller er, må derfor være tydelig på hva som kreves.

Et gjentagende begrep som alle spillerne nevnte var ”det er ikke optimalt”. Dette utsagnet gjaldt for hvordan helheten av å kombinere ulike arenaer som fotball, skole og jobb, men også trenerens oppfølging. Samtidig som det tyder på en ubalanse mellom noen av spillernes forventninger og treners forventninger, viser det seg at alle er enige om at treneren er svært kompetent i jobben sin. Tidligere studier (Kristiansen et al., 2014) viste til at spillerne ønsket trenere som hadde prestert på like høyt nivå som dem selv. Det har også blitt vist til at det er en oppfatning blant spillere at kvinnefotballen ikke får de beste trenerne (Kristiansen et al., 2012).

I motsetning til tidligere undersøkelser (Kristiansen et al., 2012), var disse spillerne svært fornøyd med sin egen treners kompetanse og trygge på at de hadde den beste treneren når det kom til det fotballfaglige. Det var også stor enighet om at treneren var den som la ned mest tid for at spillerne skulle lykkes, noe spillerne var takknemlige for. I lys av dette kan man diskutere om treners fokus blir for mye på det fotballfaglige. Som Fletcher og Hanton (2006) viser til så er treneren første møtet med organisasjonen for spillerne. Det kan være at trenerens rolle ikke er tydelig avklart, ettersom noen spillere føler det er mangel på støtte.

Det var også treneren som var ansvarlig for oppsett av treninger og at disse utførtes med høy kvalitet. For mange av spillerne opplevdes treningstidene som en utfordring. For spiller J var det selve tidspunktet som var vanskelig å forholde seg til:

Det er jo mer stress å komme på trening kl halv tre enn kl seks for da kommer du sånn bare.. du må kutte ut noe på skolen da hvis du kan, og så bare dra rett på trening istedenfor å bli ferdig på skolen og så dra på trening

Når spillerne har andre prioriteringer som de må ta hensyn til, kommer ofte treningstider på ugunstige tider. For disse spillerne, som aller helst har lyst til å drive med fotball, blir det å nedprioritere skole også en negativ belastning fordi de også burde føle mestring på den arenaen. Med tanke på at klubben i kapittel 7.1 fortalte at de la tilrette for spillerne ved å ha tidlig trening, så kan det kanskje vise seg å være en feil vurdering. Som en primær stakeholder (Mitchell et al., 1997) har spillerne en enorm makt de kan bruke ovenfor organisasjonen. Det virket derimot som om spillerne ikke var klar over sin egen mulighet til å påvirke organisasjonen på alle områder. Spesielt utsagnet ”det får jeg ikke

gjort noe med” ble gjentatt av flere spillere. At spillerne følte de ikke hadde noe påvirkning på organisasjonen, kunne gi dem en følelse av maktesløshet. Flere av spillernes ønsker blir fulgt opp av klubben, men administrasjonen må se på viktigheten av forespørselen i forhold til de begrensede rammene klubben har. Hvis spillerne ikke klarer å legge nok press på administrasjonen vil ikke kravene deres bli etterfulgt av klubben.

Alle var derimot enig om at man alltid kom til en løsning, og at det var stor velvilje fra trenere og organisasjonens side til å løse potensielle problemer. Fortsatt så følte spillerne at treneren og organisasjonen kanskje ikke genuint var fornøyd med de prioritering spillerne selv gjorde, som spiller X beskriver i tabell 8.

Kommunikasjon

Å være trener på toppnivå krever mye av en person. Når man har en tropp på nærmere 20 spillere med individuelle behov, så er det mye som skal til for at alle er fornøyd. Det å ha en kommunikasjon med spillerne som består av gjensidig respekt og hvor spillerne føler seg sett, er av stor betydning (Kristiansen et al., 2012). De fleste spillerne opplevde at kommunikasjonen var god, men at det var forbedringspotensialet. Spesielt mangel på positive tilbakemeldinger var noe som kom igjen, og når spillere opplevde at den positive tilbakemeldingen kom gjennom media og ikke direkte fra trener så kunne det være svært skadelig for forholdet (spiller J). Som Fletcher og Hanton (2006) viser, kan feil valg av kommunikasjonskanal være svært skadelig for forholdet mellom trener og spiller. Det var tydelig at valgene som har blitt gjort av treneren har påvirket spiller J.

Spillerne så på treneren som en leder for deres personlige utvikling på fotballbanen. Spillerne la mye ansvar over på treneren, og når deres forventninger ikke møtes er det skadelig for forholdet. Spillerne kommuniserte med trener både ansikt til ansikt og skriftlig. Å ta i bruk skriftlig kommunikasjon kan være hensiktsmessig for spillerne ettersom de får informasjonen uten å måtte anstrenge seg og møte trener. For treneren på den andre siden var skriftlig kommunikasjon ikke like effektivt. Hele poenget med tilbakemeldinger er at de skal være nøye og gjennomtenkte. Derfor må treneren ta seg god tid til å sammenfatte hva som skal kommuniseres. Utsagn fra spillerne viste at informasjonen som de fikk var for det meste skriftlig; ”vi har treningsfila på nettet, hvor vi får tilbakemeldinger etter treninger og kan skrive kommentarer” (spiller X). Spillerne

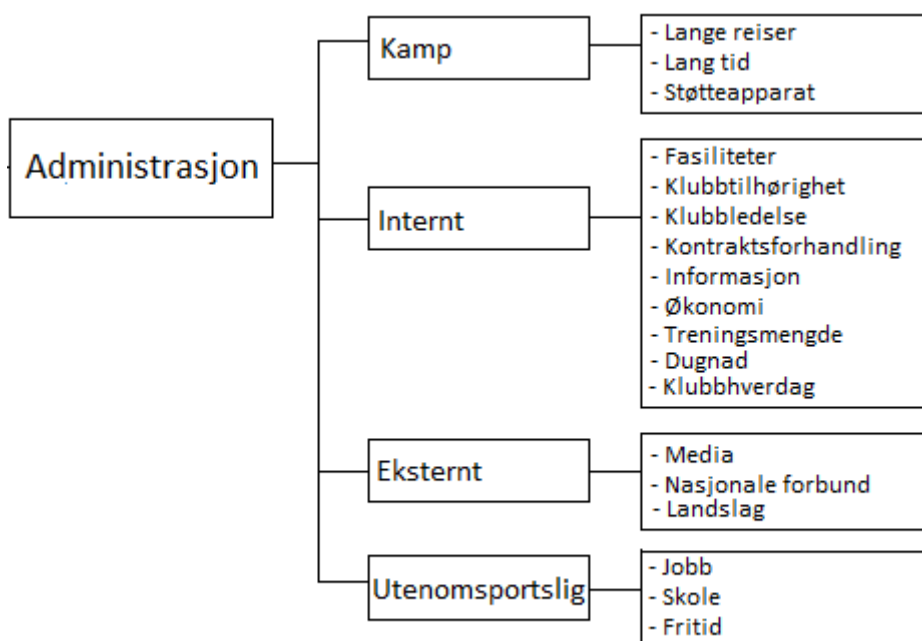
følte at når tilbakemeldingene ble upersonlige ble det vanskelig å forholde seg til dem. Skriftlig kommunikasjon viste det seg også å være vanskelig å tolke, og med de nyansene som finnes i fotballspråket kan denne kanalen virke mot sin hensikt. Spillerne hadde forståelse for at trenerne ikke hadde mulighet til å følge opp alle hele tiden. Selv om dette ikke var mulig, så var det forventet at alle skulle bli sett, og der er det noen spillere som føler at de faller utenfor. Spillerne har lagt mye ansvar for sin egen utvikling over på treneren og klubben. Det er organisasjonen og spesielt treneren som skal forvalte spillernes kvaliteter og utvikle dem. Spillerne var enige om at trenerne og administrasjonen har kompetansen til å kunne gjøre det, men at det fortsatt er områder som må forbedres. Et av de områdene var tilbakemeldinger fra treneren.

Tidspunktet på tilbakemeldinger er svært viktig for en spiller (Woodman & Hardy, 2001). Som spiller J sa så var det i de tunge stundene hun trengte mest tilbakemeldinger; ”hvis det er en periode med mye kamper og sånn som nå, så har tilbakemeldingene vært dårligere syntes jeg da. Jeg vet ikke, det er kanskje nå man trenger det mest om hvordan det har gått”. Når det var mye som skjedde, mange treninger og et hektisk kampprogram, ble tilbakemeldingene fraværende. Det kan virke som om når spillerne trengte mest oppfølging, så sviktet systemet rundt dem, ettersom det var få trenere og de har det like hektisk som spillerne. Dette fraværet av tilbakemeldinger ble en ekstra påkjenning for spillerne siden de ikke får den støtten de trenger. Denne ekstra påkjenningen vil tære på motivasjonen til spillerne (Fletcher & Hanton, 2003). I tillegg når spillere føler at de ikke blir hørt slik som spiller B beskriver; ”jeg har måtte fortelle om situasjonene 2-3-4 ganger da, gjentagende”, vil det også bli bidra til økt frustrasjon.

Spiller B sine utsagn i tabell 8 viser godt kompleksiteten rundt treneren. Hun både roser trenerens personlige kvaliteter og åpenhet, samtidig som hun påpeker behov hun har som ikke blir møtt av treneren. At treneren ikke har mulighet til å dekke behovet til alle spillerne, kan skyldes manglende struktur i organisasjonen. Det var tydelig at de som var i klubben hadde kompetansen, men det var ikke nok personer til og dekke alle av spillernes behov. Kommunikasjonen som er mellom spiller og trener går i hovedsak på det fotballfaglige. Det har i løpet av studien kommet fram at spillerne også har tanker rundt administrasjonen og hvordan organisasjonen fungerer.

7.2.5 Administrasjon

Administrasjonen var den dimensjonen hvor spillerne hadde flest opplevelser som kunne påføre dem stress. Det var mange ulike opplevelser av stressorer, men de var ikke nødvendigvis alle krevende for spilleren. Som man ser i figuren under er det blitt identifisert 18 stressorer som er knyttet til klubben som en organisasjon.



Figur 10 Stressorer innen dimensjonen administrasjon

Kategorien utenomsportslig har i tidligere forskning ikke blitt tatt med ettersom definisjonen av organisasjonsstress, som var brukt av Woodman og Hardy (2001), påpekte at disse stressorene ikke var en del av organisasjonen. De har derimot blitt vurdert i denne oppgaven ettersom spillerne er semi-profesjonelle og har studier og jobb ved siden av. Det betyr at jobb og skole er såpass viktig for spillerne, like viktig som organisasjonen de er en del av. Derfor er dette også en stakeholder som organisasjonen må være klar over, ettersom den har så stor påvirkning på deres egen primære stakeholder; spillerne.

På neste side ser man uttalelser som spillerne har kommet med når det gjelder kategoriene kamp, internt og eksternt.

Tabell 9 Representasjon av utsagn innenfor dimensjonen administrasjon

Sitat	Informant
”Jeg ble jo helt mediesky. Jeg synes ikke det var noe gøy. Og det gjorde nok mye med meg som menneske, det gjorde det”.	Spiller X om media
”Når på en måte forutsetningene ikke er helt optimale til å kunne lykkes optimalt, og de(klubben) er klar over det så er det veldig sånn.. det bygger deg ikke opp. Så blir det og noe energitappende for at du tenker på det og syntes det er kjipt, men du får ikke gjort noe med det på en måte”.	Spiller B om forutsetninger
”Det er den tendensen jeg ser ved at vi ikke satser lokalt. Jeg ser at flere av de lokale jentene som har vært der i lengre tid, forlater klubben og det synes jeg er noe veldig bekymringsfullt i forhold til klubbens fremtid”.	Spiller X om klubbtilhørighet
”Litt tid før og etter [reiser] for å sove ut. Det vil jo gjerne [trener] at vi skal gjøre men det er ikke så lett når du allerede har tatt en fridag. Så kan du ikke si ’unnskyld, men jeg må sove, kan jeg få en fridag til’. Det er det mest slitsomme med det”.	Spiller Y om reiser
”Vi må planlegge hvis det er noe annet vi skal gjøre da, og da er det kjedelig å få beskjed to dager før. Når vi allerede har planlagt noe”.	Spiller J om å få informasjon

Kamp

Å være fotballspiller innebærer mange reiser, spesielt med bortekamper. Norske lag i toppserien har ikke de største budsjettene, dette betyr at man må reise på billigst mulig måte. Den vanligste reisemåten i denne klubben var fly og buss. Alle var fornøyd med det opplegget som klubben hadde valgt, og de ble ikke i noen stor grad påvirket av selve reiseopplegget. Dette var fordi laglederen som alltid var med på tur var såpass flink til å sørge for at alt lå til rette. Noen følte at tidspunkt på reiser noen ganger var ugunstig, og at tiden det tar er det som bidrar mest til stressaktivering. En bortekamp innebar gjerne at hele helgen gikk bort. Man måtte legge seg tidlig dagen før og være varsom på

hva man gjorde, og dagen etter kamp gikk til avslapping og restitusjon. For mange av spillerne ble det ofte ikke avslapping etterpå, siden de hadde studier eller jobb. Noen hadde med seg bøker på tur, men innrømmet at de ikke husket mye av det de leste når de var på flyet eller bussen. Kampfokuset ble dermed forstyrret av at de følte de hang etter på andre områder som skole. Smitteeffekten som kom frem i presentasjonen av arenamodellen (Pensgaard & Høgmo, 2004), viser seg tydelig hos spillerne. Det skaper frustrasjon for spillerne at de ikke har tid til å lese nok, som de tar med seg inn i fotballen.

Mat på reise er en av de stressorene som kunne være med på å skape usikkerhet for spillerne. Det var ikke alltid lagt til rette for gratis mat før eller etter kamp, og dette var noe som frustrerte spillerne. Spillerne har de senere årene utøvet makt ovenfor organisasjonen, og de har fått igjennom at det må bli bedre mattilbud før kamp. Spillerne selv følte at mat etter kamp var like viktig som før kampen, men dette er noe som ikke har blitt tatt til følge av klubben ennå. Spillerne har ikke klart å legge nok press på klubben, noe som medfører at klubben ikke prioriterer å minimere opplevelsen av denne stressoren.

Støtteapparatet som er med på tur var ifølge spillerne svært dyktige, da spesielt lagleder. Det kom fram at hun var en som spredde mye glede på turene, og fjernet mange potensielle stressorer. Støtteapparatet dekker det behovet spillerne har, selv om de kunne ønske at det var flere fysioterapeuter. Hjemmelaget på seriekamper har en lege tilstedet hvis det skulle skje noe under kampen, men på bortekamper er ingen medlemmer av det fysiske støtteapparatet med. For de fleste var ikke dette noe problem, men tryggheten av å ha sin egen fysioterapeut med, kunne være med på å eliminere eventuelle usikkerheter spillerne måtte ha ved sin egen fysiske helse. For å kunne bedre dette, må klubben se på hvordan de er strukturert for å møte slike utfordringer. I tillegg kan det være stressorer internt i organisasjonen som også påvirker spillerne.

Internt

Informasjon var noen spillerne opplevde å få for sent i mange tilfeller. Når de har behov for å tilrettelegge ukene sine i forhold til jobb og studier, er det viktig for dem å få informasjonen i tide. Spillerne var avhengige av å planlegge hver dag ned til minste detalj for å kunne få dagene til å gå rundt. Sen informasjon kan være med på å hindre at spillerne får planlagt. Som spiller T sier ” det blir litt sånn, istedenfor å planlegge en uke

i forveien da, så blir det at jeg planlegger 2-3 dager. Og det er jo stressende at du må tenke 'herregud jeg må få den planen, for å gi den til sjefen' ". Klubben har uttalt at spillerne er en av deres primære stakeholder. Alt organisasjonen gjør, gjør de for å sørge for at forhold mellom organisasjonen og spillerne er best mulig (Clarkson, 1995). Informasjon er derfor av stor betydning. Å styrke kommunikasjonen mellom organisasjonen og spillerne kan også være med på å bidra til en sterkere klubbtilhørighet.

Klubbtilhørighet er en svært viktig faktor for en spillers motivasjon (Woodman & Hardy, 2001). Et sterkt forhold til organisasjonen vil være med på å redusere følelsen av stress (Fletcher & Hanton, 2003). Spiller E sitt utsagn viser godt hvordan dette forholdet mellom klubb og spiller kan utarte seg: "jeg har vel kanskje ikke følt meg, eller jeg har jo følt meg som en del av klubben men samtidig ikke da. Man har følt seg som en brikke for at treningene skal ha gått opp". Denne avstanden spilleren føler mellom henne og klubben, må både organisasjonen og treneren ta ansvar for. Hvis ikke en spiller føler seg verdsatt av organisasjonen de er en del av, vil dette helt klart ha en negativ belastende effekt på spilleren (Fletcher & Hanton, 2006). Dette er viktig kunnskap for klubben. Når man i tillegg ser spiller X sitt utsagn som omhandler mangelen på lokal forankring, og henting av mange nye spillere som ikke er lokale, kan klubbtilhørigheten være i fare for å reduseres. Klubben vil da kunne miste sin legitimitet ovenfor sin stakeholder (Mitchell et al., 1997).

Dugnader og den økonomiske situasjonen til klubben var situasjoner som kunne bidra til ubehag i spillernes hverdag. Selve økonomien til klubben var i seg selv ikke et stort uromoment. De fleste spillerne hadde ikke gjort seg noen tanker på om det gikk bra eller dårlig, og hadde ikke stor interesse av å vite det heller. Spillerne var klar over at økonomien i norsk kvinnefotball ikke var den mest innbringende av idretter. Uavhengig av dette følte dem at klubben ble drevet med måte, og en sunn holdning i forhold til de økonomiske rammene man hadde. Med tanke på at klubben har en stram økonomi, betyr dette at klubben har måtte påta seg oppdrag for ekstra inntekter. Disse oppdragene vil for spillerne bli dugnader de må delta på, utenom alle treninger og kamper, og på sin egen fritid. Hvis en spiller har en sterk følelse av klubbtilhørighet, vil slike dugnader ikke skape store ubehag. Når man ikke har en følelse av sterk klubbtilhørighet slik som spiller E beskrev ovenfor, vil disse dugnadene bidra til økt stress. Klubbledelsen hadde

lagt merke til at det hadde vært litt ”murring” som en reaksjon fra spillerne når det kom til dugnader. I lys av disse funnene kan det virke som om klubben har en utfordring med å få spillerne sine engasjert i klubbens virke.

Interaksjonen mellom spiller og ledelsen i klubben vil være det forholdet som har minst daglig påvirkning på spilleren. Ledelsens påvirkning på spillerne må derimot ikke undervurderes. Flere spillere var ikke klar over hva ledelsen faktisk jobbet med til daglig. De var klar over personene og deres stillinger, men nøyaktig hva administrasjonen jobbet med, var de ikke klar over. De fleste av spillerne følte ikke at det var et stort savn og ikke ha denne informasjonen om administrasjonen. Samtidig så følte spillerne at det heller ikke kunne skade å vite mer. Som Fletcher et al. (2006) har vist, så vil det dannes et skille mellom det sportslige og resten av administrasjonen. Selv om dette skjer, så vil partene fortsatt kunne påvirke hverandre. Tidligere studier (se Woodman & Hardy, 2001) har vist at et sterkt forhold mellom og leder er essensielt for å minimere følelsen av stress.

Ledelsen kan bli opplevd som en stressor når spilleren skal gjennom kontraktsforhandlinger. Disse forhandlingene opplevdes som svært vanskelig og spillerne følte at de ble satt i en vanskelig situasjon. Spillerne var klar over at klubben hadde en stram økonomi, og derfor ikke ønsket å kreve for mye. Samtidig så har spillerne en forpliktelse ovenfor seg selv og regninger som må betales. Noen spillere har derfor følt at alternativet blir å akseptere et tilbud de ikke er helt fornøyd med, eller å forlate klubben. Spillerne har svært lite utilitaristisk makt (Etzioni, 1964) ovenfor klubben . Det er tydelig at spillerne ikke har mye å stille opp med når det handler om kontraktsforhandlinger. Det forhandles en og en, noe som gjør at spillernes normative makt ovenfor klubben blir splittet. Samtidig har det vært vanskelig å forholde seg til forhandlingspartene ettersom treneren gjerne var involvert, og det er denne personen man gjerne har fått et tett forhold til på banen. Spiller B beskriver kontraktsforhandlinger slik: ”... når jeg har forhandla om kontrakt da, så er det i forhold til tidsbruk, unødvendig tankebruk og på en måte press fra ulike hold, som kan oppleves som stress i totalsituasjonen i hverdagen”. Noen spillere har derfor følt det vanskelig å kunne fremme kravene sine ovenfor klubben, når den personen de snakker med er lederen deres på banen.

Eksternt

Stressorene innenfor denne kategorien består av opplevelsen rundt media, forholdet til det nasjonale forbundet og det å være spiller på landslag.

Spillerne så på media som en positiv aktør, men at media sitt fokus var helt feil. De utenomsportslige aktivitetene er det som kommer i fokus i stedet for selve kampen. Dette har igjen mye å gjøre med skillet mellom herrer og damer i fotball. Men siden etterspørselen fra media ikke var så stor, har de fleste spillerne et avslappet forhold til media. Det har derimot oppstått hendelser i media, hvor spillerne ikke har følt at organisasjonen har støttet opp rundt klubben eller enkeltspillere godt nok. Som en stakeholder for klubben, vil media ha en stor påvirkning både på organisasjonen, men også de andre respektive stakeholderne. Media sitt bidrag til organisasjonen har vist seg å være minimal, og etterspørselen er ikke stor. Spillernes forhold til media derimot er annerledes enn det klubben har. Selv om media ikke er svært påtrengende, så man at det var en stressor som ikke alle ønsker å ha i livet sitt. Som spiller X i tabell 9 forteller ser man hvordan media, med ønske om åpenhet, kan gjøre en person innesluttet. Media ble definert som en sekundær stakeholder på bakgrunn av utsagn fra informantene. Media hadde ikke spesielt mye makt ettersom interessen for kvinnefotball ikke er så ettertraktet av journalister. Derimot så man at media var en stressor i sammenheng med deres vinkling på saker innenfor kvinnefotball.

Alle spillerne har et eller annet forhold til det nasjonale forbundet, enten gjennom deltagelse på landslag eller gjennom deltagelse i klubben. Det var en felles enighet om at det nasjonale forbundet har en liten påvirkning på spillernes deltagelse. Derimot kunne dommerne føles som en stressor for spillerne. De følte at nivået var alt for lavt og at forbundet ikke gjorde nok for å heve nivået. Samtidig følte noen av spillerne at antall lag i serien var for mange. Noen av de mer etablerte spillerne, hvor noen har internasjonal landslagserfaring, følte at å spille seriekamper mot 16-17 åringer ikke bidro til noe utvikling. Dette ble støttet av kommentarer som ”det finnes ikke 240 toppseriespillere i Norge” (klubbledelse M). Derfor synker nivået med 12 lag i ligaen. Dette var et irritasjonsmoment for noen, fordi de følte at den innsatsen de la ned ikke ble verdsatt. For de yngre så ville det være positivt, men for de som allerede er etablerte opplevdes det som å måtte gå ned et nivå.

Disse eksterne forholdene kommer alle i tillegg til det som kanskje opptar spillerne mest, nettopp sin private hverdag. Spillerne så på seg selv som fotballspillere, uavhengig av hvilken arena de befant seg i. Spesielt de arenaene som opptok dem mest, utenom fotballen, var skole og jobb.

Utenomsportslig

Denne kategorien er den som i all hovedsak påvirker spillerne sterkest. Kombinasjonen av fotball, jobb og/eller skole var det som helt tydelig var mest krevende. I tabellen nedenfor kan man se hvor stor påvirkning disse stressorene har på spillerne.

Tabell 10 Representasjon av utsagn innenfor kategorien utenomsportslig

Sitat	Informant
”Jeg har prøvd og prioritert det[fotball og skole] like mye en stund, men fant fort ut at det ikke lot seg gjøre”.	Spiller B om skole
”Det er jo en grunn til at jeg vil ta master uten å spille fotball. Jeg syntes det ble for mye. Jeg var ikke 100% på fotballen eller på skolen”.	Spiller R om skole
”Men det er jo alltid stress å skulle rekke treninger, det er stress i den situasjonen at du føler at du ikke yter nok på jobb fordi du føler at du må gå før hver eneste dag. Det er veldig stressende”.	Spiller Y om jobb
”Jeg har hatt en tung og slitsom periode fordi totalen har blitt alt for stor og jeg har på en måte fortalt og forklart om situasjonen. Også oppfatter at jeg blir tatt godt i mot der og da, men så går det kort tid at du får litt mas på at du ikke er der du skal være og sånne ting da”.	Spiller B om klubbhverdag
”[...] dem prøver å legge til rette for jobb og sånn da. Det er på en måte at hvis du spør om å få fri fra trening for å lese til eksamen så hadde du nok fått det, men dem ønsker nok helst at vi ikke skal gjøre det”.	Spiller J om klubbhverdag og jobb

Den totale belastningen ved å kombinere fotball med enten jobb eller studier, viste seg å være det som var mest krevende for spillerne. Spesielt de spillerne som har 100% jobb

ved siden av opplever at fotballen ikke definerer dem som person ved at ”jobben er jobben, og fotball er på en måte det vi får lov til å drive med utenom” (Spiller Y), men samtidig så er kanskje fotballen den viktigste delen av livet deres.

Det kan tolkes slik at hver avgjørelse en spiller tar, kan bli sett på som et kompromiss. Verken fotballen, skolen, jobben eller spilleren selv vil oppleve at avgjørelsene er ”helt optimalt”. Et døgn har bare 24 timer, og er det noe disse spillerne er så er det nettopp 24-timersutøvere. De lever for å drive med fotball, og de legger opp hele livet sitt rundt fotballen. Dette krever enorm planlegging. Når klubben innimellom ikke klarer å informere spillerne om endringer, så skaper det problemer for spilleren på andre arenaer. Den største frustrasjonen spillerne opplevde i forhold til det med å få informasjon, er at de opplevde det som om klubben ikke brydde seg om de andre arenaene spillerne deltok i. Spillerne opplevde at klubben hadde forståelse for at skole og jobb var viktig, men det er ikke alltid denne forståelsen strakk til i praksis.

Noen ganger følte spillerne at de stod helt alene når de skulle planlegge hverdagen sin. Mangelen på støtte fra klubben når det gjaldt å avtale jobbtider og studier, er en av stressorene som mange kjente seg igjen i. Som spiller E beskriver det ”sjefen min [på jobb] er den som er vanskelig da. Men [klubben] kunne kanskje hjulpet meg litt mer”. Når spillerne føler at de blir dratt i den ene retningen av jobben sin, og en annen retning av klubben, vil dette kunne slå negativt ut. Over lengre tid, kan spillerne føle seg så lite verdsatt, noe som også har blitt nevnt, at det til slutt kan ende med en tidlig slutt på fotballkarrieren.

Skolen og jobb var det som klubbledelsen og trenerne selv trodde ville være den mest betydningsfulle stressoren for spillerne. Det viste seg at det nettopp var skole og jobb som var med på å skape mye frustrasjon. Samtidig som det er disse utenforliggende arenaene som påvirker spillerne, så er det dem i kombinasjon med fotball som skaper ubehag. For å kunne få et best mulig samspill mellom de ulike arenaene, trenger klubben å være klar over hva spillerne tenker og føler. Hvis spillerne ikke føler at de har et trygt miljø i organisasjonen, så vil de neppe ønske å dele informasjon om andre arenaer til klubben. Det er svært tydelig at disse utenomsporslige stressorene har en påvirkning på hvordan spillerne opplever organisasjonen de er en del av. Pensgaard og Høgmo (2004) har vist til arenamodellen som påpeker det komplekse samspillet som oppstår mellom spillerens prestasjoner på banen og det som skjer utenfor. Går det bra på

de andre arenaene, går det som regel bedre på banen. Hvis man vurderer den totale livssituasjonen til spilleren, vil man kunne se at prestasjoner kan påvirkes mye mer enn bare gjennom trening. Derfor vil det være av stor interesse for organisasjonen å styrke forholdet til hver enkelt spiller for å kunne lære seg å kjenne dem bedre.

Denne forståelsen og kunnskapen som klubben kan sitte igjen med om sine spillere, kan sørge for at prestasjonene på banen, men også spillerens liv utenfor banen, forbedres.

8. Sentrale funn

Å samle inn data fra to ulike perspektiver har gitt data på både organisasjons – og utøver nivå, dermed har jeg en mulighet til å avdekke det komplekse og dynamiske forholdet mellom klubben og spillerne. Casestudien, representert ved 13 personer, har gjennom intervjuer beskrevet forholdet mellom spillergruppa og organisasjonen. For klubben som en helhet, var spillerne den viktigste stakeholderen ideologisk sett: ”uten spillere ville det ikke vært noen fotballklubb” (klubbledelse M). Da hadde det kun vært en organisasjon uten noe produkt. Samtidig ser klubbledelsen viktigheten av samarbeidspartnere for å kunne ha økonomi til å legge best mulig til rette for spillerne sine. Uten økonomiske bidrag klarer ikke klubben å dekke utgiftene de har med spillerne. Forholdet mellom spillerne og klubben viser seg å inneha attributtene normativ og utilitaristisk makt og legitimitet (Mitchell et. al, 1997). Det kan virke som spillernes krav ovenfor klubben mangler viktighet. Denne mangelen betyr at presset spillerne kan legge på klubben til å gjøre forandringer reduseres. For eksempel spillernes misnøye med og ikke å få mat etter kamp, blir ikke oppfattet av klubben som viktig nok for spillerne og derfor får de ikke innfridd dette kravet. Denne spenningen mellom klubben og spillerne medfører da at det blir en stressor for spillerne. I en ellers hektisk hverdag er det med på å bidra til den totale belastningen.

8.1 24-timersutøveren

Begrepet 24-timersutøver er forankret i det norske idrettsmiljøet, og det går på at man skal se utøverne for mer enn bare idretten. (Rimeslåttén & Rimejorde, 2013). Samtidig så vil det kunne bidra til at man best kan legge til rette for at man skal kunne prestere best mulig som idrettsutøver (Pensgaard & Høgmø, 2004). I denne sammenhengen kan 24-timersutøveren også bety at disse spillerne har noe å gjøre 24 timer i døgnet! De har både jobb, skole, venner og fotball. Spillerne har såpass mange arenaer som de må prestere på samtidig, at de ikke har mulighet til å kunne legge alt til rette for å prestere som idrettsutøver (ibid). Alle avgjørelsene blir på en måte et kompromiss; verken fotballen *eller* spilleren får den mest optimale hverdagen. Hvis spillerne ikke føler at de har støtte fra klubben i slike situasjoner er det med på å skape en ekstra belastning for dem. Spiller T beskriver det slik ”klubben kan bli bedre... og snakke med spilleren og gi tilbakemeldinger der. Det har jeg faktisk savnet litt sånn sett”. Spillerne er klar over at de må ha en jobb eller studier ved siden av fotballen. Selv føler spillerne at dette er

noe de kan leve med, ettersom fotballen var noe de bare fikk drive med et par år uansett. Dermed ønsket de selv at fotballen skulle få så mye oppmerksomhet som mulig de årene. For at de skal kunne prestere best mulig som fotballspillere, krever spillerne også at treneren er av beste kvalitet.

8.2 Trenerforventninger

Treneren var den personen som spillerne ser mest til og som de har mest kontakt med. Alle spillerne var enige om at trenerne har kompetansen til å kunne hevde seg på høyeste nivå. Spillerne oppfattet også at treneren var den personen som ga alt for andres utvikling. Det var kommunikasjonen mellom spilleren og treneren som ble opplevd som stressende, spesielt mangelen på tilbakemeldinger og personlig oppfølging savnet spillerne. Positive tilbakemeldinger var noe som var svært viktig for spiller, særlig i hektiske perioder. Flere spillere følte at det ble for mye fokus rettet mot sportslige prestasjoner som ikke hadde vært så bra, når de trengte å få tilbakemelding på hva de hadde gjort bra. Spillerne var selv klar over hva de ikke hadde gjort bra. Derfor trengte de å få positive tilbakemeldinger fra treneren.

Trenerens kriterier for utvelgelse skulle også vise seg å være en stressor som påvirket spillerne i likhet med funnene til Fletcher og Hanton (2003). Noen spillere opplevde at det å være best på trening, ikke nødvendigvis betydde at de fikk spille i kamp. Når spillerne ikke opplevde at kriteriene for utvelgelse var tilstede eller tydelig formulert, kunne de føle seg forbigått. Dette vil være med på å bidra til at spillerne føler seg usikre, og denne usikkerheten kan oppleves som en svært krevende stressor.

Spillerne ga uttrykk for at det kunne være vanskelig å leve opp til trenerens forventninger. Disse forventningene følte noen spillere var vanskelige å tilfredsstille til en hver tid. Spesielt vanskelig ble det med tanke på å kombinere fotball og skole/jobb. Spillerne opplevde at trenerens fokus var for mye rettet mot fotballen, og at de andre arenaene ikke var viktige. Spillerne som må forholde seg til ulike arenaer, blir satt i en vanskelig situasjon når de vet hva treneren føler. Ettersom treneren var en såpass viktig person for dem, ønsker ikke spillerne å skuffe han/hun. Denne dragkampen mellom hva spilleren selv ønsker å prioritere, og hva som er forventet av dem å prioritere, blir derfor en svært krevende stressor.

8.3 Klubbtilhørighet

Mangelen på kommunikasjon mellom spillerne og organisasjonen for øvrig, kan være noe som fører til mangel på klubbtilhørighet. Alle spillerne følte at klubben var som ”en liten familie” (spiller T). Derimot var det få av dem som kjente til alle som satt i styret eller hva hver enkelt jobbet spesifikt med i administrasjonen. Spillerne følte ikke at en slik kunnskap ville hjelpe dem i særlig stor grad på banen. På den andre siden mente spillerne at en forståelse om hva som skjedde i klubben, kunne styrke deres eget forhold til organisasjonen. Noen spillere opplevde at verdiene som klubben prøvde å fremstå med, ikke er de som blir vist i det daglige. Det å være en lokal klubb, blir stilt spørsmål ved når klubben henter mange spillere fra andre områder. Slike opplevelser er med på å skape en større avstand mellom klubben og spilleren.

Spillernes erfaringer av samholdet i internt i spillergruppa kan også bli opplevd som en stressor. I en stor gruppe er det normalt at man bevisst eller ubevisst får tildelt roller (Fletcher et al., 2006). En spiller beskrev sin rolle på laget hvor hun kunne bli oppfattet som svært konfronterende og ikke redd for å si ifra. Spillerens beskrivelse av seg selv derimot, besto av at hun var sjenert og ikke likte konflikter. For denne spilleren kan det oppfattes som stressende hvis medspillere oppfatter at hun er en konfronterende person, når hun selv egentlig ser på seg selv som sjenert. Samholdet blir beskrevet som godt, men til tider splittet. Denne splittelsen kommer av ulike personligheter på laget, men også at man naturlig blir bedre kjent med noen. Det virker som om alle har respekt ovenfor hverandre og at det er lov å være ærlig i spillergruppa.

8.4 Kontrollintervju

Helt til slutt gjennomførte jeg et kontrollintervju med en kvinnelig fotballspiller fra en klubb på samme nivå i Toppserien. Hun har også solid erfaring fra landslag og mesterskap. I likhet med spillerne i casestudien har denne spilleren ”både studier, jobb og fotball... sånn er det jo med damefotball, vi må jobbe og studere ved siden av for at det skal gå økonomisk”. Igjen så er det en usikker økonomisk hverdag som kan være med på å bidra til stress. Hun føler, som de andre spillerne at hun kan gå på akkord med sin egen økonomi, ettersom hun selv har valgt å drive med fotball; ”det er ingen som tvinger meg til å spille fotball”. Fotballen blir som en hobby, samtidig som det er hennes hovedarena (Pensgaard & Høgmo, 2004). Denne andre klubben har et tydelig og

fast lønnsnivå som er med på å fjerne urettferdighet case-spillerne opplevde i forhold til forskjeller i lønn.

Manglende kommunikasjon med treneren viste seg å være gjeldende for denne spilleren og hennes klubb også; ”stort sett alle trenere jeg har hatt gjennom årene, kunne vært flinkere til å prate med spillerne. Treneren nå og faktisk, kunne blitt enda flinkere på det”. Spesielt tydelig ble mangelen på tilbakemeldinger når man ikke var en av de 11 som skulle starte, og man kunne ”føle [seg] ganske lite verdt i noen situasjoner”. Hun ga uttrykk for at det var lett å bli satt i bås av treneren, og resultatene hadde ingen betydning for om man fikk den støtten man hadde behov for. Dette kan man kjenne igjen i spiller X sitt utsagn i kapittel 7.2.4 om trenerstil.

At hverdagen i Toppserien er hektisk ble understreket, noe som fint samsvarer med de andre spillernes opplevelser. Hun bemerker også at ”i forhold til hvor lite penger vi får her og oppmerksomhet, er det utrolig hvordan vi klarer å prestere”. Alle spillerne viser tydelig en beundringsverdig innstilling hvor fotball er det viktigste – selv om de ikke kan leve av det.

8.5 Begrensninger

Sammen med datainnsamling, har jeg opplevd at kvalitativ analyse er en av de mest ressurs- og tidkrevende aspektene ved kvalitativ forskning. Med tanke på det store datagrunnlaget som ble hentet inn, kunne det ha vært hensiktsmessig og hatt flere forskere til å gjøre analyse. Selv om man prøver å ha en induktiv analyse i begynnelsen, er det vanskelig å holde seg helt fri for teori og tidligere erfaringer.

Stakeholder-teorien som ble tatt i bruk viser seg også å ha mangler i forhold til min bruk av den. Teorien blir gjerne brukt når det er forsket på arrangement som har et fastsatt tidspunkt, med ulike stadier. En fotballklubb har gjerne en lengre levetid enn et spesifikt arrangement. Stakeholderne som kommer fram på tidspunktet jeg samlet inn data, kan være nye eller annerledes på et senere tidspunkt i sesongen. Siden det ofte er utskiftninger i fotball kan dette også være med på å påvirke hvem som er stakeholdere og hvordan forholdet er mellom hovedorganisasjonen.

8.6 Videre forskning

Under utarbeidelsen av denne studien har det kommet opp temaer som hadde fortjent mer utdypning. Et av disse temaene er hvordan roller spesifikt påvirker spillerne. Det er tydelig at det eksisterer roller på et lag, men i denne studien har man ikke sett nærmere på det. Det kunne være interessant å se hva slags type roller som eksisterer i norsk kvinnefotball, men også fotball generelt.

Et annet tema som kan være enormt viktig for å kunne styrke kvinnefotballens posisjon er forskning på kjønn. Det er helt tydelig at det å være kvinnelig fotballspiller gjør at man ikke har et enkelt liv. Om det er forskjeller mellom hvordan mannlige og kvinnelige fotballspillere har det, kunne vært interessant å se på. Samtidig så kunne det være av interesse å se på kjønnsforskjellene fra et sosiologisk perspektiv.

Et tema som burde utforskes mer, er hvordan fotballspillere coper med ulike stressorer. Det er mye forskning på coping (Lemyre et al, 2008), spesielt individuelle idretter. Det kunne derfor være viktig å forske på lag sine måter å cope på. Temaer som sosial støtte, mestringsklima og trenerstøtte kunne være interessante å se nærmere på.

Med tanke på at kontrollintervjuet viste til lignende stressorer og opplevelser som er blitt beskrevet i denne studien, kunne det være interessant å gjøre en studie som omfatter flere lag. Spesielt det å kunne se helheten for alle spillere i Toppserien hadde vært interessant, enten du er 16 år og spiller for laget på bunn av tabellen eller er 29 og spiller for medaljekandidaten.

8.7 Implikasjoner

De sentrale funnene peker på flere områder hvor klubben har en mulighet til å forbedre seg – og hvordan det bør gjøres. Kombinasjonen av fotball og jobb/studier er ett av områdene som helt klart skaper uro for spillerne. Dette må klubben ta på alvor ved å bli mer delaktig i spillernes hverdag. Å hjelpe spillerne, spesielt de yngre ved å ha samtaler med studieplassen eller arbeidsplassen, kan være en god løsning. For yngre spillere er det vanskelig å sette en grense ovenfor voksne sjefer. Hjelp av klubben til planlegging av hverdagen ville derfor gi spillerne større trygghet.

Kommunikasjonen fra administrasjonen må forbedres. Spillerne må bli inkludert mer i hvordan klubben driftes for å få en bedre forståelse av dette. En slik forståelse kan være

med på å bidra til økt klubbtilhørighet og styrke det normative maktforholdet (Mitchell et al., 1997) mellom klubben og spillerne. Spillerne kan da være mer villige til å bidra på dugnader, uten at det skal skape murringer.

Klubben med treneren som en hovedperson må bli tydeligere i sin kommunikasjon med spillerne om hvordan de presterer. Spesielt viktig er det med positive tilbakemeldinger som spillerne kan ta med seg videre. Spillere som ikke spiller fast burde få en tettere oppfølging og klarer beskjed på hva de må gjøre for å komme seg inn på laget. Klubben burde også sørge for å samle spillergruppa utenfor banen for å styrke det sosiale miljøet, og ikke bare fotballmiljøet.

Treneren har en svært utsatt stilling. Å samarbeide med støtteapparatet for å kunne få en forståelse av hva spillerne trenger er nødvendig. Å innhente informasjon og snakke en og en med spillerne, blir kanskje for mye for en trener å gjøre. Flere klubber har de senere årene egne personlige utviklere, som i samarbeid med trenere og støtteapparatet, innhenter slik informasjon. Dette gjør at treneren kan fortsette å ha sitt fokus på det fotballfaglige, samtidig som spillerne får uttrykt følelser som ikke direkte har med fotballen å gjøre.

9. Konklusjon

Hensikten med denne studien var å se nærmere på forholdet mellom klubben og spilleren, og hvordan spilleren opplever dette forhold. Ved bruk av observasjoner på trening og kamp over en periode på 3 måneder og intervjuer, har jeg fått utfyllende beskrivelse av klubbens praksis og hvordan den påvirker spillerne. Resultatene viser at en tverrfaglig tilnærming ved å se på spillerens gjensidige forhold til klubben (stakeholder teorien) og opplevelse av hverdagen (CATS), kan deres opplevelse av organisasjonsstress forklares.

Spillerne ble identifisert som en primær stakeholder for klubben, det betyr at uten dem vil ikke klubben eksistere. Dette forholdet ble gjenkjent ved tilstedeværelse av attributtene makt, representert ved normativ og utilitaristisk; legitimitet og viktighet (Mitchell et al., 1997). Spillernes primærfokus var på det som skjedde på banen, men klubben er også avhengig av at de bidrar utenfor banen for å få det økonomisk til å gå rundt. Her opplevdes det som at klubben mente spillerne måtte bidra mer som en primær stakeholder, samtidig som spillerne på sin side ønsker å få hverdagen sin best mulig tilrettelagt. Denne konflikten gjør at spillerne kan oppleve forventingene fra klubben og treneren som krevende, samtidig som klubben kan oppleve spillerne som lite engasjerte. Gjennom å bruke makt og vise viktigheten av sine krav, har spillerne klart å få til endringer som har vært med på å kunne forenkle hverdagen deres. Fortsatt er det mye som kan gjøres bedre.

Gjennom uttalelsene til spillerne får man et klart inntrykk av at de opplever organisasjonsstress i hverdagen sin. Opplevelsene er svært individuelle og påvirker hver enkelt forskjellig. Spesielt er følelsen av manglende mestring noe som går igjen i intervjuene. Ved å gjenkjenne mønstre har jeg kunnet se hvilke stressorer som spillerne opplever og hvilke som har størst betydning for deres hverdag. Det ble identifisert totalt 34 stressorer som har sammenheng med organisasjonen og hvordan klubben jobber for å tilrettelegge for spillerne.

Stressorene skole, jobb, trener og informasjon fra klubben er spesielt viktige for spillerne. Kontrollintervjuet som ble foretatt, viser tilsvarende stressorer i andre klubber. Samlet viser resultatene at klubben ikke har god nok kunnskap om hver enkelt spillers hektiske hverdag. Det er derimot tydelig at klubbens økonomiske ressurser blir brukt i

all hovedsak på spillerne. Utgiftene går enten direkte til spillerne på lønninger, som ikke oppleves som mye fra spillernes side, eller til leie av fasiliteter eller lønn til trenere. Dessverre kan det være tilfelle at de økonomiske midlene klubben har, ikke er tilstrekkelig til å kunne dekke alle behovene spillerne har.

Referanser

- Andersen, S. S. (2013). *Casestudier 2.utg.* Bergen: Fagbokforlaget.
- Angrosino, M. V. (2005). Recontextualizing observations. I N. K. Denzin, & Y. S. Lincoln, *The Sage Handbook of Qualitative Research* (s. 729-746). Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Bakkehaug, W. (2013). *Isabell Herlovsen viste fingeren til Stabækfansen*. Hentet 10 07, 2013 fra TV2 Sport: <http://www.tv2.no/sport/fotball/toppserien/isabell-herlovsen-viste-fingeren-til-stabaekfansen-4132784.html>
- Clarkson, M. B. (1995). A Stakeholder Framework for Analyzing and Evaluating Corporate Social Performance. *Academy og Management Review* , s. 92-117.
- Davis, K. (1973). The case for and against business assumption of social responsibility. *Academy of Management Journal* , s. 312-322.
- Denzin, N. K., & Lincoln, Y. S. (2005). *The Sage Handbook of Qualitative Research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Edwards, A., & Skinner, J. (2009). *Qualitative research in Sport Management*. Oxford: Butterworth-Heinemann.
- Eriksen, H., Murison, R., Pensgaard, A., & Ursin, H. (2005). Cognitive activation theory of stress (CATS): From fish brain to the Olympics. *Psychoneuroendocrinology* , s. 933-938.
- Etzioni, A. (1964). *Modern organizations*. Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Fangen, K. (2010). *Deltaagende Observasjon, 2. utg.* Bergen: Fagbokforlaget Vigmostad og Bjørke AS.
- Fletcher, D., & Hanton, S. (2003). Sources of Organizational Stress in Elite Sports Performers. *The Sport Psychologist*, 17 , s. 175-195.

Fletcher, D., Hanton, S., & Mellalieu, S. D. (2006). An Organizational Stress Review: Conceptual and Theoretical Issues in Competitive Sport. I H. Sheldon, & M. S. D, *Literature Reviews in Sport Psychology* (s. 321-354). New York: Nova Science Publishers .

Fletcher, D., Hanton, S., & Wagstaff, C. (2012). Performers' responses to stressors encountered in sport organisations. *Journal of Sport Sciences* , s. 349-358.

Freeman, R. (1984). *Strategic management: A stakeholder approach*. Boston: Pitman/Ballinger.

Haavik, Y. (2013). *NFF i tall*. Hentet Februar 21, 2014 fra Norges Fotballforbund: <http://www.fotball.no/toppmeny/Om-NFF/NFF-i-tall/>

Hanstad, D.V. (2011). Idrettens rolle i samfunnet. I D. Hanstad, G. Breivik, M. Sisjord, & H. Skaset, *Norsk Idrett: indre spenning og ytre press* (s. 7-10). Oslo: Akilles forlag.

Hanstad, D. V., Parent, M., & Kristiansen, E. (2013). The youth olympic games: the best of the olympics or a poor copy? *European Sport Management Quarterly*, s. 1-24.

Hanton, S., & Fletcher, D. (2005). Organizational stress in competitive sport: More than we bargained for? *International Journal of Sport Psychology*, s. 273-283.

Hildrum, A. (2014). *Tippeligaen 2013 - statistikk*. Hentet April 23, 2014 fra Alt om fotball: <http://www.altomfotball.no/element.do?cmd=tournamentStatistics&tournamentId=1&seasonId=335&useFullUrl=false>

Hjelseth, A. (2007). *Forskning på idrett/sport og populærkultur - berøringspunkter og forskjeller*. Hentet Mars 27, 2014 fra Idrottsforum: <http://www.idrottsforum.org/articles/hjelseth/hjelseth070228.html>

Hole, A. (2013). *Snudde døgnet - ble seriemester*. Hentet November 03, 2013 fra Aftenposten Sport: http://www.aftenposten.no/100Sport/fotball/kvinner/Snudde-dognet--ble-seriemester-398433_1.snd#.U3DTt4F_uSp

Kristiansen, E. (2013). Competing for culture: Young Olympians' narratives from the first winter olympic games. *International journal of Sport and Exercise Psychology* , s. 1-14.

Kristiansen, E., Abrahamsen, F. E., & Stensrud, T. (2012). Stress-Related Breathing Problems: An Issue for Elite Swimmers. *J. Swimming Research Vol. 19:2* , s. 1-9.

Kristiansen, E., Broch, T. B., & Pedersen, P. M. (2014). Negotiating gender in professional soccer: An analysis of female footballers in the United States. *Sport Management International Journal* , s. 5-27.

Kristiansen, E., Murphy, D., & Roberts, G. (2012). Organizational Stress and coping in U.S. Professional Soccer. *Journal of applied Sport Psychology* , s. 207-223.

Kvale, S., & Brinkmann, S. (2010). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.

Lemyre, P. N., Hall, H. K., & Roberts, G. C. (2008). A social cognitive approach to burnout in elite athletes. *Scandinavian journal of medicine & science in sports* , ss. 221-234.

Leopkey, B., & Parent, M. (2009). Risk management strategies by stakeholders in Canadian major sporting events. *Event Management* , s. 153-170.

Levine, S., & Ursin, H. (1991). What is stress? I M. Brown, G. Koob, & C. Rivier, *Stress: Neurobiology and neuroendocrinology* (s. 3-21). New York: Marcel Dekker Inc.

Mitchell, R., Agle, B., & Wood, D. (1997). Toward a Theory of Stakeholder Identification and Salience: Defining the Principle of Who and What Really Counts. *Academy of Management Review* , s. 853-886.

Nesje, E. (2014). *Han skal begrave skandalelaget*. Hentet Mai 27, 2014 fra Aftenposten Fotball: http://www.aftenposten.no/100Sport/fotball/internasjon/Han-skal-begrave-skandalelaget-438168_1.snd#.U4XEznJ_uSo

- Nesti, M. (2010). *Psychology in football*. New York: Routledge.
- Noblet, A., & Gifford, S. (2002). The sources of Stress Experience by Professional Australian footballers. *Journal of Applied Psychology* , s. 1-13.
- Nordsetrønningen, A.-I. (2013). *TV2 Sport*. Hentet 09 21, 2013 fra Fotball: <http://www.tv2.no/sport/fotball/pikant-thorsnesbilde-gaar-verden-rundt-4075731.html>
- Parent, M., & Deephouse, D. (2007). A case study of stakeholder identification and prioritization by managers. *Journal of Business Ethics* , s. 1-23.
- Patton, M. Q. (2002). *Qualitative research and evaluation methods*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- Pekrun, R., & Frese, M. (1992). Emotions in work and achievement. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14 , s. 219-236.
- Pensgaard, A. M. (2008). Consulting under pressure: How to help an athlete deal with unexpected Distracters during Olympic games 2006. *International Journal of Sport and Exercise Psychology* , s. 301-307.
- Pensgaard, A. M., & Duda, J. L. (2002). If we work hard, we can do it. A tale from an Olympic (gold) medalist. *Journal of Applied Sport Psychology* , s. 219-236.
- Pensgaard, A. M., & Høgmo, P.-M. (2004). *Mental trening i fotball*. Norge: Akilles.
- Post, J. E., Preston, L. E., & Sachs, S. (2002). *Redefining the corporation: Stakeholder management and organizational wealth*. Stanford: Stanford University Press.
- Ramm, N. A., Bentsen, A. R., & Elle, G. (2013). *Fotballjentene øverst på TV tronen*. Hentet 10 14, 2013 fra NRK Sport: <http://www.nrk.no/sport/fotball/fotballjentene-overst-pa-tv-tronen-1.11286598>

Ramm, N. (2013). *Lønningene synker: - Det er et sunnhetstegn*. Hentet Mars 10, 2014 fra NRK Sport: <http://www.nrk.no/sport/fotball/fotballonningene-synker-drastisk-1.11304867>

Rimeslåttén, E., & Rimejorde, T. (2013). *Helhetsmennesket 24-timersutøveren*. Hentet 05 22, 2014 fra Olympiatoppen: http://www.olympiatoppen.no/fagomraader/ungeutovere/utviklingsfilosofi/utviklingsfilosofi_gammel/page524.html

Rowley, T. J. (1997). Moving beyond dyadic ties: A network theory of stakeholder influences. *The Academy of Management Review* , s. 887-910.

Smørðal, S. E. (2014). *Verdensmester mener Norge mister mange OL-medaljører*. Hentet April 26, 2014 fra TV2 Sport: <http://www.tv2.no/2014/04/25/sport/nils-jakob-hoff/ol-rio/roing/5499268>

Torjusén, T.(2013). *Pressemelding: Beslutning rundt salg av betal-tv*. Hentet 02 07, 2014 fra Norsk Toppfotball: <http://www.toppfotball.no/press-releases/article/zyjnebdn1upo1iysviujznnk8/title/pm---beslutningen-rundt-salg-av-betal-tv>

Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2004). The cognitive activation theory of stress. *Psychoneuroendocrinology* , s. 567-592.

Waagaard, M. S. (2014). *Toppserien: TV-kamper Toppserien våren 2014*. Hentet 04 17, 2014 fra Fotball: http://www.fotball.no/Landslag_og_toppfotball/Toppfotball/Toppserien/2014/TV-kamper-Toppserien-varen-2014/

Wedervang, M., & Lersveen, E. (2014). *Eckhoff: - Utrolig at Ånund holder ut med en emosjonell kjerring som meg*. Hentet Februar 21, 2014 fra TV2 Sport: http://www.tv2.no/2014/02/17/sport/sotsji/ol/vintersport/5332698#.U3DXL4F_uSp

Woodman, T., & Hardy, L. (2001). A Case Study of Organizational Stress in Elite Sports. *Journal of Applied Sport Psychology* , s. 207-238.

Yin, R. K. (2009). *Case study research: Design and Methods*. Thousand Oaks, CA: SAGE.

Figuroversikt

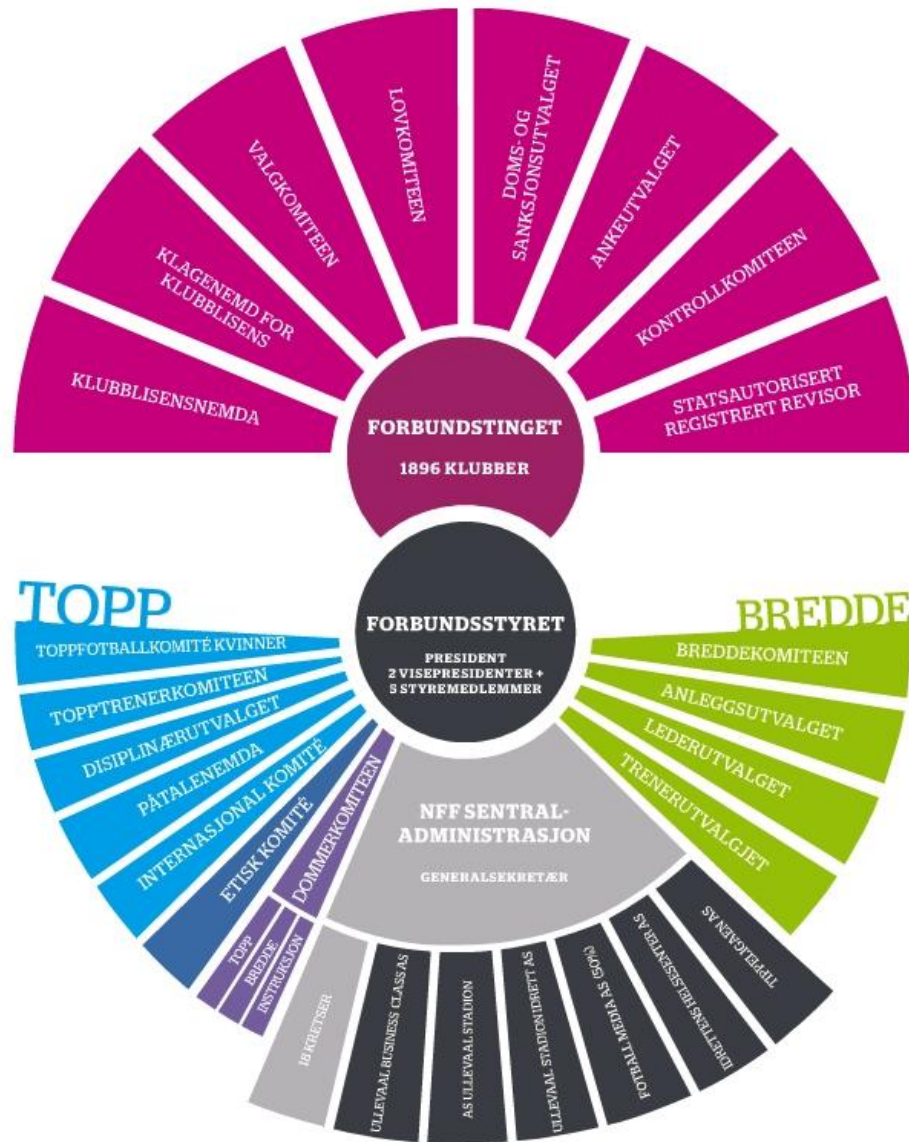
Figur 1 Fire aspekter innen stress (Ursin & Eriksen, 2004, s.570).....	18
Figur 2 Arenamodellen (Pensgaard & Høgmø, 2004, s.14)	23
Figur 3 Organisasjonsstress: personlig dimensjon (Woodman & Hardy, 2001, s.219) .	24
Figur 4 Teoretisk rammeverk	28
Figur 5 Klubbens stakeholdere	42
Figur 6 Oversikt organisasjonsstress	47
Figur 7 Stressorer innenfor dimensjonen miljø	51
Figur 8 Stressorer innenfor dimensjonen personlig.....	57
Figur 9 Stressorer innenfor dimensjonen trener	60
Figur 10 Stressorer innen dimensjonen administrasjon.....	66

Tabelloversikt

Tabell 1 Begrepsavklaring.....	10
Tabell 2 Oversikt over type informanter	32
Tabell 3 Oversikt over klubbens stakeholdere	41
Tabell 4 Utsagn fra klubbledelsen	45
Tabell 5 Representasjon av utsagn om opplevelsen av stress	49
Tabell 6 Representasjon av utsagn innenfor miljø dimensjonen.....	52
Tabell 7 Representative utsagn innenfor dimensjonen personlig.....	57
Tabell 8 Representasjon av utsagn innenfor trener dimensjonen	61
Tabell 9 Representasjon av utsagn innenfor dimensjonen administrasjon.....	67
Tabell 10 Representasjon av utsagn innenfor kategorien utenomsportslig	72

Vedlegg

Vedlegg 1 – Organisasjonskart NFF



Fargekoder:
 Rosa: Komiteer og utvalg valgt av forbundstinget
 Blått: Komiteer og utvalg oppnevnt av forbundsstyret
 Grønt: Komiteer og utvalg oppnevnt av forbundsstyret
 Sort: Forbundsstyret/Administrasjonen med krets/NFFs selskaper

Vedlegg 2 – Budsjett toppserieklubber

Beløpet er i Euro.

Models of Clubs of Elite competitions - budget

- The **average** budget for a Toppserie club:(excluding two clubs)

Sponsorship and advertising	367 169
Gate receipts	16 422
Other matchday	13 600
Broadcasting rights, commercial, prize money	100 100
Membership fees	237 907
Other operating income / non-split	60 769
Non matchday usage of facilities	27 319
Income from non-football operations	231 941
<u>Total revenue (without transfers)</u>	<u>1 055 227</u>



Models of Clubs of Elite competitions

Total wages & salaries - players	140 925
Total wages & salaries -coaches and medical	177 547
Total wages & salaries - administration	152 123
Administration cost	72 730
Property & facilities expenses - rentals	33 580
Property & facilities expenses - own properties	47 988



Vedlegg 3 – Tilskuertall for Toppserien 2013

Attendance league matches

Nr.	Club	Total	Avarage	Best attendance
1.	Stabæk	3.874	352	575
2.	Medkila	2.630	239	388
3.	Avaldsnes	2.486	226	512
4.	LSK	2.456	223	451
5.	Arna Bjørnar	2.308	210	336
6.	Klepp	2.296	209	401
7.	Trondheims Ørn	2.118	199	354
8.	Sandviken	1.665	151	223
9.	Kolbotn	1.586	144	434
10.	Røa	1.569	143	315
11.	Vålerenga	1.466	133	209
12.	Amazon	1.357	123	197
Avarage			196	



Vedlegg 4 – Økonomiske bidrag

Models of Clubs of Elite competitions

Fundings in total from NFF to the 12 Toppserie clubs

• General funding:	€ 1.000.000
• Refunds travelling costs:	€ 366.000
• Support La Manga (camp):	€ 286.000
• Coach education:	€ 32.000
• Sports development:	€ 32.000
• Organization development:	€ 42.000
• Champions League preperation:	€ 36.000
• Price money league:	€ 125.000
• Price money cup:	€ 36.000
• Total:	€ 1.955.000



Vedlegg 5 – Intervjuguide klubbledelsen/nasjonal ledelse

- Introduksjon
 - Stilling?
 - Fartstid i klubben?
 - Fotballbakgrunn?
- Klubbens standpunkt
 - For hvem, er det klubben driver/eksisterer for?
 - Styret
 - Lokalmiljøet
 - Spillere
 - Andre ansatte
 - Sponsorer
 - Fra svaret over, hvem er viktigst?
 - Hvorfor er de viktigst?
- Hvem er stakeholderne til klubben? (Forklar teori hvis uklart).
- (Hvis spillergruppa ikke er nevnt over...)
 - Hvor ville du plassert spillergruppa i fra viktigst til minst viktigst?
 - Hvorfor ville du plassert dem der?
- Økonomi
 - Hvor mye prosentvis av totalbudsjettet blir brukt direkte på spillerne?
 - Lønninger
 - Reiser
 - Utstyr
 - Leie av baner
 - Etc.
 - Med tanke på hvor mye som blir brukt/ikke blir brukt, er det derfor spillerne er så viktig/ikke viktig for klubben?
 - Hva er det som gjør spillerne så viktig for klubben?
 - Hvilken posisjon setter det kvinnelaget i, med tanke på herrelaget?
 - Har dere en strategi i forhold til det sportslige tilbudet til spillerne?
Hvordan og hvorfor gjør dere det slik?
 - Hvordan vil det sportslige tilbudet bli for kvinnene neste år?
 - Har dere en mediestrategi?

- Stress
 - Fra klubbens side, hva oppfatter dere som det mest stressende for spillerne?
 - Hvorfor er akkurat dette stressende for dem?
 - Hvordan opplever du motivasjonen til spillergruppa?
 - Hvordan jobber dere for å minimere dette stresset?
 - Hvorfor jobber dere på den måten?
 - Hvor mange timer i uka bruker spillerne på fotball?
 - Lagt opp timer, med treninger, dugnader, møter etc.
- (Flere områder som kan være stressende?)
- Forhold
 - Hvordan vil du beskrive ditt personlige forhold til spillergruppa?
 - Har du en nær kontakt med alle spillerne?
 - Hva slags kontakt er det?
 - Er det sånn at spillere tar eget initiativ og er med i klubben mer en det som kreves av dem?
- NFF strategi for fotballen
 - Hvordan er det å samarbeide med forbund og landslag?
 - Føler dere at klubben får den støtten som trengs fra forbundet for å drive på toppnivå?
- **NFF (i tillegg til spørsmål over)**
 - Hvordan ville du klassifisert interessentene i norsk kvinnefotball?
 - Hvem har NFF fokus på når det gjelder norsk kvinnefotball?
 - Med tanke på dommere
 - Liga
 - Hva er målet til NFF for norsk kvinnefotball?
 - Hvordan skal dere nå det målet?
 - Har dere en strategi?
 - Hvordan samarbeider dere med klubber for at de skal kunne prestere på toppnivå?

Vedlegg 6 – intervjuguide spiller

1. Hvor gammel er du?
2. Hvilken posisjon spiller du på laget?
3. Hvor lenge har du spilt for klubben?
4. Er dette din barndomsklubb?
 - a. Hvor har du spilt tidligere?
5. Driver du med studier eller jobb ved siden av fotballen?
 - a. For deg, hva er 1. prioritet? Først fotballspiller så student/jobbkollega, eller?
6. Har du opplevd stress før?
 - a. Hvordan følte dette?
7. Har du opplevd denne følelsen mens du har vært spiller i klubben?
 - a. I hvilke situasjoner har du opplevd denne følelsen?
 - b. Gå dypere på situasjoner som blir nevnt over, før man går videre....
8. Er det flere situasjoner du har opplevd stress i?
9. Hvordan er det å kombinere fotball med studier/jobb?
10. Hvordan opplever du det å ha treninger på den tiden dere har, med tanke på jobb/studier og fritidsaktiviteter? (Stress)
 - a. Føler du at klubben tar høyde for dine andre aktiviteter.
11. Får du noe økonomisk kompensasjon for å spille fotball?
 - a. Skaper fotballen en økonomisk usikkerhet?
12. Hvordan er forholdet med trenere og støtteapparatet?
 - a. Får du den oppfølgingen du ønsker?
 - b. Føler du deg som en del av klubben som en helhet? Kjennskap og forhold til sportslig leder og daglig leder.
13. Hvordan vil du beskrive ditt forhold til treneren?
14. Hvordan vil du beskrive samholdet i laget?

- a. Er alle venner med alle?
- 15. Hvordan opplever du det å måtte hele tiden prestere for å bli tatt ut på laget?
- 16. Det har vært perioder med mye skader på laget, hvordan har du opplevd det?
 - a. Har du selv vært skadet? Hvordan føles det å være skadet?
 - b. Noen treninger har det vært få spillere tilstedet hvor treningene kanskje ikke blir like effektive, er det noe du har tenkt over?
- 17. Hvordan er det å få nye spillere inn midt i sesongen?
- 18. Hvordan er det å reise på bortekamper med laget?
- 19. Føler du at du må si nei til andre aktiviteter for å bli med på bortekamper?
 - a. Hvis ja, hvilke andre aktiviteter er det?
 - b. Hvis ja, hvordan føles det å si nei?
- 20. Er det krevende å reise?
 - a. Hva synes du om tidsbruken på selve reisen?
- 21. Er det andre måter å reise på som du skulle ønske dere benyttet dere av?
- 22. Hvordan føler du oppleggene som regel er på bortekamper?
 - a. Bruk av støtteapparat som er med.
 - b. Bruk av egne penger på turen på mat etc.
 - c. Overnatting og mat
- 23. Hva er ditt forhold til ernæring?

- 24. Hvordan opplever du fasilitetene som du har tilgang til?
- 25. Spillermøter er vanlige etter hver kamp, hvordan opplever du viktigheten av disse?
 - a. Nødvendige?
- 26. Hvordan opplever du å få informasjon fra klubben?
 - a. Får du det i tide?
 - b. Får du nok informasjon?
- 27. Har du noen du kan spørre hvis det er noe du lurer på?
 - a. Hvem da?
- 28. Hvordan føles det å måtte gå rett til journalister etter kamp og gi intervjuer?
 - a. Føler du at du kan si nei til media?
 - b. Hvordan oppleves dette?
- 29. Hvordan opplever du kvaliteten på ligaen?

- a. Dommere?
 - b. Antall lag i ligaen?
30. Hvorfor tror du at du føler stress i de situasjonene som du har nevnt?
- a. Er det noe som kunne vært unngått?
 - b. Hvordan kunne det vært unngått?
31. Er det noen faktorer(reise, skole, fasiliteter etc.) som er viktigere enn andre for deg?
- a. Hvilke faktorer da?
32. Hvorfor er de faktorene viktigere for deg?
33. Hvis du skulle klassifisert faktorer som stresser deg, hvordan ville du gjort det?
- a. Fra mest stressende til minst stressende
34. Er det noen situasjoner du aldri føler deg stresset i?
35. Hvordan har du opplevd å ha meg med på turer og observert på kamper og treninger? (for å se om jeg har hatt noe påvirkning som forsker).

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

”fotballspillerens hverdag – mulige stressfaktorer”

Bakgrunn og formål

Formålet med dette prosjektet er å kartlegge hva slags faktorer som kan påvirke spillere på en stressende måte og hvordan klubben jobber for å redusere slike faktorer. Denne informasjonen vil forhåpentligvis være med på å kunne gjøre klubbene mer oppmerksomme på spillernes behov og sitt eget ressursbruk. Dette prosjektet er en del av en mastergradsstudie ved Norges Idrettshøgskole, og gjennomføres på eget initiativ. Deltagere i dette prosjektet er klubber i fra toppserien i Norge. Dette innebærer spillere, trenere og ledere som har med klubbens daglige drift. Alle spillere som har tilknytning til A-laget vil i utgangspunktet være aktuelle og vil få muligheten til å delta. Det samme gjelder trenere og ledere. Du er forespurt om å delta fordi jeg er interessert i lære mer om dine opplevelser rundt det å være fotballspiller/trener/leder.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Å delta i dette prosjektet betyr at du vil bli intervjuet. Intervjuet vil vare i ca. 1 time, hvor tid og sted vil bli avtalt. Det vil også bli foretatt enkle observasjoner under trening og forberedelser for å få en bedre forståelse av situasjonen. Spørsmålene vil omhandle hvordan du opplever situasjoner utenfor selve kamptidspunktet, dette kan være reise til bortekamper, dopingkontroller og samhandling mellom klubb og spiller. Data vil bli registrert på lydopptak og notater.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Kun studenten vil ha tilgang til personopplysninger. Personopplysninger vil bli lagret på en låst datamaskin, med navnliste lagret på en ekstern harddisk.

Deltagerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen

Prosjektet skal etter planen avsluttes 30.05.2014. Datamaterialet vil da bli anonymisert.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn. Dersom du trekker deg, vil alle opplysninger om deg bli anonymisert.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Simon Tærud Day, TLF: 416 04 048.

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS.

Samtykke til deltakelse i studien

Jeg har mottatt informasjon om studien, og er villig til å delta

(Navn på prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 8 – Godkjenning fra NSD

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



Elsa Kristiansen
Seksjon for kultur og samfunn
Norges idrettshøgskole
Postboks 4014 Ullevål stadion
0806 OSLO

Harald Hårfagres gate 25
N-5007 Bergen
Norway
Tel +47 55 58 21 17
Fax +47 55 58 96 50
nsd@nsd.uib.no
www.nsd.uib.no
Org nr 985 321 884

Vår dato: 30.08.2013

Vår ref:35204 / 3 / LT

Deres dato:

Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 22.08.2013. Meldingen gjelder prosjektet:

35204	<i>En fotballspillers opplevelse av organisasjonsstress</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Norges idrettshøgskole, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Elsa Kristiansen</i>
Student	<i>Simon Tærud Day</i>

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


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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.05.2014, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen


Vigdis Namtvedt Kvalheim


Lis Tenold

Lis Tenold tlf: 55 58 33 77

Vedlegg: Prosjektvurdering

Kopi: Simon Tærud Day, Rolf E Stenersens Alle 28A, H209, 0858 OSLO

Avgiftskontorer / District Offices

OSLO: NSD Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47 22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47 73 59 19 07. kyrie.svanne@svt.ntnu.no
TRONDHEIM: NSD SIF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47 77 64 43 36. nsdmaa@svt.no



Det gis muntlig og skriftlig informasjon og innhentes skriftlig samtykke. Personvernombudet finner informasjonsskrivet tilfredsstillende utformet i henhold til personopplysningslovens vilkår.

Innsamlede opplysninger registreres på privat pc. Personvernombudet legger til grunn at veileder og student setter seg inn i og etterfølger Norges idrettshøgskole sine interne rutiner for datasikkerhet, spesielt med tanke på bruk av privat pc til oppbevaring av personidentifiserende data.

Prosjektet skal avsluttes 30.05.2014 og innsamlede opplysninger skal da anonymiseres og lydopptak slettes. Anonymisering innebærer at direkte personidentifiserende opplysninger som navn/koblingsnøkkel slettes, og at indirekte personidentifiserende opplysninger (sammenstilling av bakgrunnsopplysninger som f.eks. yrke, alder, kjønn) fjernes eller grovkategoriseres slik at ingen enkeltpersoner kan gjenkjennes i materialet.

Vedlegg 11 – Tillatelse til å bruke figur 1



Holger Ursin (Holger.Ursin@uni.no) [Add to contacts](#) 3:05 PM |
To: Simon Day
Cc: Hege Randi Eriksen ▾

Ja

Holger Ursin

Men det er hyggelig om du angir kilden!



Simon Day 12:14 PM
To: holger.ursin@uni.no ▾

Hei

Jeg skriver for tiden min masteroppgave ved NIH hvor jeg skriver om hvordan kvinnelige fotballspillere opplever organisasjonsstress, med Elsa Kristiansen som veileder. I dette arbeidet bruker jeg Cognitive Activation Theory of Stress og lurte derfor på om jeg kunne få tillatelse til å benytte meg av Figur 1 fra Ursin & Eriksen (2004) i min masteroppgave?

Mvh
Simon Tærud Day

Vedlegg 9 – Tillatelse til å bruke figur 2



Anne Marte Pensgaard (a.m.pensgaard@nih.no)
To: Simon Day

2:01 PM

Det går fint!

Am

Sendt fra min iPad



Simon Day 12:19 PM
To: a.m.pensgaard@nih.no

Hei

Jeg skriver for tiden min masteroppgave ved NIH hvor jeg skriver om hvordan kvinnelige fotballspillere opplever organisasjonsstress, med Elsa Kristiansen som veileder. I dette arbeidet bruker jeg arenamodellen og lurte derfor på om jeg kunne få tillatelse til å benytte meg av Figur 3 i Pensgaard og Høgmo (2004) i min masteroppgave?

Mvh
Simon Tærud Day

Vedlegg 10 – Tillatelse til å bruke figur 3

Hi Simon,

That's no problem; thanks for asking. Good luck with the research!

Cheers,

Tim

--

Professor Tim Woodman CPsychol

Head, School of Sport Health & Exercise Sciences

Bangor University

www.bangor.ac.uk/sport/

From: Simon Day

Sent: 15 May 2014 11:53

To: Jean-Paul Tim Woodman

Subject: Inquiry to use figure

Dear Mr Woodman

I am writing my master thesis at the Norwegian School of Sport Sciences at the moment. The subject of my thesis is how female football players perceive organisational stress. In that regard I was wondering if I could include figure 2 from Woodman & Hardy (2001) *A case study of organizational stress in elite sport* in my master thesis?

Sincerely,
