

Marius Reppesgård

Fra internasjonal fotballstorhet til parentes

- En kvalitativ undersøkelse om organiseringen av talentutviklingen i norske fotballkretser og fotballklubber

Masteroppgave i idrettsvitenskap

Seksjon for kultur og samfunn
Norges idrettshøgskole, 2016

Sammendrag

Bakgrunn: Denne masteravhandlingen handler om hvordan norske fotballkretser og fotballklubber organiserer talentutviklingen. Det er begrenset med teori knyttet til dette temaet, og i norsk sammenheng har dette nesten ikke blitt forsket på. De velkjente organisasjonsteoriene til DiMaggio & Powell og Pfeffer & Salancik skal hjelpe til for å finne svar på dette.

Formål: Målet med oppgaven å gi økt innsikt i hvordan organiseringen av talentutvikling foregår. Den vil også gi et innblikk i kretser og klubbers samarbeid, hvordan de følger opp spillerne, hvilke ferdigheter de ser på som viktige hos talenter og aktørenes visjoner.

Metode: Denne masteroppgaven har en kvalitativ tilnærming med et komparativt forskningsdesign. Det ble gjennomført seks kvalitative dybdeintervjuer med to fotballkretser, to toppklubber og to breddeklubber.

Resultater: Fotballklubbene bruker hospitering opp i årskull som et verktøy i organiseringen av talentutviklingen. Fotballkretsene trener etter Landslagsskolen. Talentutvikling, breddeklubbesøk, Landslagsskolen og at kretsen blir brukt som et rådgivende organ er samarbeidsområder mellom kretsene og klubbene. Mangel på ressurser fører til at fotballkretsen ikke klarer å følge opp talentene. De er selv klar over at tilstedeværelsen kunne vært bedre. Det tekniske repertoaret, de psykologiske ressursene og de fysiologiske ressursene blir sett på som de viktigste ferdighetene hos et fotballtalent. Målet om å få fram en landslagskaptein, egenrekruttering, et godt og bredt tilbud til spillerne, sportslig framgang, ha spillerne lengst mulig i breddeklubb og å identifisere og videreutvikle de beste spillerne i alderen 13-16 år er visjoner de ulike intervjuobjektene har i forbindelse med talentutvikling.

Konklusjon: I organisering av talentutvikling bruker fotballklubbene hospitering opp i årskull som verktøy. Dette kan knyttes til imiterende isomorfisme. Fotballkretsene organiserer talentutviklingen etter planer i Landslagsskolen som en følge av tvungen isomorfisme.

Talentutvikling, breddeklubbeseøk, Landslagsskolen og at kretsen blir brukt som rådgivende organ, er samarbeidsområder mellom krets og klubb. Dette kan sees i sammenheng med tvungen isomorfisme og ressursavhengighet.

Kretsen følger opp talentene via samarbeid med trenerne og når spillerne er på feltet. Ressursmangel fører til en løskobling mellom forbundets planer og det som faktisk skjer i realiteten.

Bortsett fra sosiale ressurser, blir alle de andre ferdighetsressursene sett på som viktige i forbindelse med talentutvikling.

En tvungen isomorfisme og ressursavhengighet fører til deres visjoner. De har valgt ut realistiske visjoner knyttet til deres nivå og omgivelser for å kontrollere ressursavhengigheten.

Nøkkelord: Fotball, talentutvikling, organisering, fotballkretser, fotballklubber.

Innhold

Sammendrag	3
Innhold	5
Forord	8
1.0 Innledning	9
1.1 Tidligere forskning	10
2.0 Bakgrunn	13
2.1 Ferdighetsdimensjoner i fotball.....	13
2.1.1 Individuell dimensjon.....	14
2.1.2 Relasjonell dimensjon	14
2.1.3 Strukturell dimensjon.....	14
2.1.4 Kampdimensjon	15
2.1.5 Teknisk repertoar.....	16
2.1.6 Fysiologiske ressurser	16
2.1.7 Psykologiske ressurser.....	16
2.1.8 Sosiale ressurser.....	17
2.2 Norges fotballforbunds spillerutviklingsmodell	17
2.2.1 Spillerutviklerne – NFFs budbringere	20
2.2.2 Landslagsskolen	22
2.3 Tilrettelegging av ferdighetsutvikling – en kunst	24
2.3.1 Omgivelser.....	24
2.3.2 Oppgaven	25
2.3.3 Individ	25
3.0 Teori	27
3.1 Strukturelle former og funksjoner	27
3.1.1 Institusjonell teori.....	28
3.1.2 Formell struktur	29
3.1.3 Løskobling	29
3.1.4 Mer likhet mellom organisasjoner	30
3.1.5 Isomorfisme	31
3.1.6 Ressursavhengighet	33
4.0 Metode	34
4.1 Kvalitativ forskningsmetode.....	35

4.1.1 Utforming av forskningsdesign	36
4.1.2 Komparativt forskningsdesign	37
4.2 Intervjupersoner	37
4.3 Kvalitativt forskningsintervju	39
4.3.1 Intervjuguide	40
4.3.2 Prøveintervju	40
4.3.3 Gjennomføring av intervjuer	41
4.3.4 Transkribering	41
4.3.5 Koding av intervju	42
4.3.6 Første kodesyklus	43
4.3.7 Andre kodesyklus	44
4.4 Reliabilitet og Validitet	45
4.4.1 Overførbarhet	47
4.5 Forskningsetikk	47
5.0 Analyse og resultater	49
5.1 Organisering av talentarbeid	49
5.2 Forholdet mellom fotballkrets og fotballklubb	51
5.3 Kretsens oppfølging av talentene i klubbene	53
5.4 Spesielle ferdigheter når det gjelder talentutvikling	55
5.5 Visjon i forhold til talentutvikling	57
6.0 Diskusjon	61
6.1 Hvordan organiserer fotballkretser og fotballklubber talentutviklingen?	61
6.2 Hvordan samarbeider fotballkretser og fotballklubber?	64
6.3 Hvordan følger fotballkretsen opp talentene i de ulike klubbene?	67
6.4 Hvilke fotballferdigheter ser kretsene og klubbene etter i forbindelse med talentutvikling?	69
6.5 Hvilken visjon har fotballkretsene og klubbene i forbindelse med talentutvikling?	71
7.0 Oppsummering og konklusjon	77
7.1 Veien videre	79
Referanser	80
Tabelloversikt:	83
Figuroversikt:	84
Vedlegg	85
Vedlegg 1: Intervjuguide fotballklubb	85

Vedlegg 2: Intervjuguide fotballkrets	89
Vedlegg 3: Godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS	92
Vedlegg 4: Informantenes informasjonsskriv	93
Vedlegg 5: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet	94

Forord

Det er min genuine interesse for fotball som har skapt grunnlaget for denne oppgaven. I over 20 år har jeg vært aktiv som fotballspiller, og har opplevd mer enn jeg kunne forvente da jeg snørte på meg mine første fotballsko. Når jeg fikk mine første fotballkort i en alder av 6 år, ønsket jeg som alle andre å bli fotballproff. Jeg minnes at vi løp hjem fra skolen for å bli ferdige med lekser, og for å få flest mulig timer på den lokale fotballøkkka før vi måtte hjem til middag. Etter ungdomsskolen kom jeg inn på mitt førstevalg som var toppidrett fotball i Sandefjord. Jeg ble også tatt opp i rekruttstallen til Sandefjord Fotball, og det var her man virkelig fikk kjent på hva som kreves for å spille fotball som profesjonell. Drømmen om å bli fotballproff viste seg å være lenger unna det man en gang hadde ønsket.

Gleden var størst den dagen jeg fikk brev fra fotballkretsen om å møte til kretslagskamper på bortebane i Telemark. Riktignok var jeg tatt ut som reserve på sonelaget året før, men hadde ikke hørt noe mer fra fotballkretsen. Det var først når kretsen hadde breddeklubbmøte med fotballklubben jeg spilte i, at kretsens spillerutvikler fortalte at vi som var reserver skulle få muligheten til å vise oss fram. Fotballkretsen holdt ord, og etter to sonetreninger var jeg klar for min første kretslagskamp. Det var flere reserver på sonelaget som aldri fikk muligheten til å vise seg fram. Jeg var derimot trolig blant de heldige. I ettertid undrer jeg på hvorfor dette tok så lang tid? Hvorfor fikk man ikke muligheten til å vise seg fram før? Hvorfor tar det over 1 år før man får vist seg fram? Satset ikke trenerne nok på oss? Var vi ikke gode nok? Samarbeider ikke klubbene og kretsen i forhold til tilbakemeldinger fra kamper og treninger? Disse spørsmålene får jeg trolig aldri fasitsvaret på. Denne oppgaven skal likevel forsøke å belyse hvordan kretsen og fotballklubbene jobber når det kommer til talentutvikling av fotballspillere.

Det er med blandede følelser at jeg etter denne masteroppgaven er ferdig med å studere idrett. Når jeg tenker tilbake har jeg hatt en fantastisk studietid, fått vennskap for livet og endelig skal jeg ut i jobb. Jeg ønsker å rette en stor takk til min hovedveileder Ørnulf Seippel, for konstruktive og gode tilbakemeldinger. En stor takk rettes også til Anders Husøy. Informantene fortjener en stor takk for at de stilte opp. Jeg ønsker også å takke familien og kjæresten for støtte og hjelp til transport.

Marius Reppesgård - Oslo, Mai, 2016

1.0 Innledning

I 1993 var Norges fotballandslag rangert som verdens fjerde beste fotballnasjon. Siden den gangen har det gått drastisk nedover for fotballandslaget. Tall fra 2016 viser at Norge befinner seg helt nede på 49. plass på FIFA-rankingen, bak land som Kapp Verde, Iran og Island (FIFA, 2016). Norge henger langt bak andre nasjoner når det kommer til talentutvikling. Dette kommer fram etter en artikkel på websidene til NRK, der fotballpresident Yngve Hallén erkjenner at Norge ikke er gode nok på talentutvikling. Videre forteller han at det har blitt satset hardt på talentutviklingen de siste to årene (Murtnes og Kalajdzic, 2012). Det ble inngått et samarbeid mellom Norges Fotballforbund (NFF) og Statoil i 2010, som skulle resultere i den største satsingen på talentutvikling i Norge noen gang (Haavik, 2010). I forbindelse med dette spiller forholdet mellom klubb, krets og forbund en viktig rolle. Norges Fotballforbund har ansatt 18 spillerutviklere fordelt på alle kretsene. På den måten skal spillerutviklerne fremme NFFs fokusområder ut til kretsene (Fotball.no, 2009). Toppklubbene skal bidra til et godt samarbeid og i tillegg fungere som en utviklingsarena for spillere mellom 17-21 år (Hallen, 2012).

Det er seks år siden starten av den største satsingen på talentutvikling i norsk fotball, og dermed burde landslaget nå ha alle muligheter til å briljere mot de store nasjonene. Hvorfor er det da slik at vi befinner oss så langt nede på FIFA-rankingen? Fremmer ikke spillerutviklerne NFFs fokusområder? Er det et godt forhold mellom kretser og klubber? Tar ikke fotballkretsene godt nok vare på de største talentene?

For å se nærmere på dette ønsker jeg å finne ut hvordan ulike fotballklubber og fotballkretser organiserer talentutviklingen i fotball. Dette ser jeg på som et viktig tema fordi dette er med på å prege fotballtalentenes utvikling. Disse talentene er morgendagens helter som vil representere det norske landslaget en gang i fremtiden, og forhåpentligvis sende oss oppover på FIFA-rankingen. Talentutvikling starter på grasrotnivå, og sånn sett er forholdet mellom krets og klubb første ledd i å bringe et talent opp og fram. Ved å intervjuer to fotballkretser, to toppklubber og to breddeklubber er håpet å bidra til økt innsikt i hvordan organiseringen av talentutviklingen foregår. Organisasjonsteoretiske perspektiver skal hjelpe til med å gi forklaringer på hvorfor kretsene og klubbene handler som de gjør.

Etter søk i databaser på internett konkluderte jeg med at det er skrevet mange artikler om talentutvikling generelt, men kun noen få artikler om talentutvikling i norsk fotball. Videre belyser ingen av disse artiklene forholdet mellom fotballkretsen og fotballklubbene. Dermed ble dette en motivasjonsfaktor og enda et argument for meg når jeg valgte å skrive om dette temaet.

Hovedformålet med denne studien er å undersøke hvordan fotballkretser og fotballklubber organiserer med talentutvikling i fotball. I tillegg håper jeg på å finne ut hvordan fotballkretser og fotballklubber samarbeider, hvordan fotballkretsen følger opp talentene i de ulike klubbene og hvilke fotballferdigheter de ser etter i forbindelse med talentutvikling. Jeg vil også se nærmere på hvilken visjon fotballkretsene og fotballklubbene har i forbindelse med talentutvikling. Dette førte til denne hovedproblemstillingen, med følgende underproblemstillinger.

- Hvordan organiserer fotballkretser og fotballklubber talentutviklingen?
 - Hvordan samarbeider fotballkretser og fotballklubber?
 - Hvordan følger fotballkretsen opp talentene i de ulike klubbene?
 - Hvilke fotballferdigheter ser kretsene og klubbene etter i forbindelse med talentutvikling?
 - Hvilken visjon har fotballkretsene og klubbene i forbindelse med talentutvikling?

Oppgaven er delt inn i syv kapitler. I første, andre og tredje kapittel omhandler innledningen, bakgrunnen og teorien. Kapittel fire tar for seg den metodiske tilnærmingen. Analyse og diskusjon ligger i kapittel fem og seks. Syvende kapittel fremstiller en oppsummering og konklusjonen.

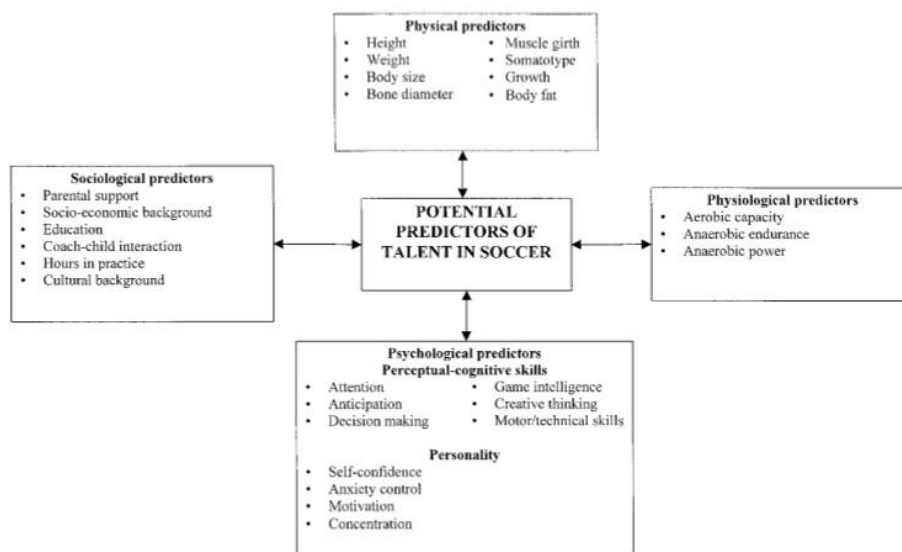
1.1 Tidligere forskning

I Norge er det forsket lite på organisering av talentutvikling knyttet til fotballkretsene og fotballklubbene. Det er likevel forsket noe på fotballtalenter. Sæther og Solberg (2015) har blant annet skrevet en artikkel for å undersøke i hvilken grad fotballklubber gir rekruttalentene spilletid, og om utenlandske spillere tar plassen til yngre talenter. De kom fram til at de unge talentene fikk mindre spilletid i klubber som hadde mange utenlandske spillere. Noe overraskende kom de fram til at klubbene med flest utenlandske spillere ikke tok flere poeng enn andre klubber.

I utlandet er det forsket litt på organisering av talentutviklingsmodeller. Holt (2002) utførte en studie der han så på forskjellene i talentutviklingsmodellene i England og Canada. Han fant ut at det nasjonale forbundet var ansvarlige for spillerutvikling i Canada, mens de profesjonelle klubbene hadde primæransvar for fremveksten av fotballtalenter i det engelske systemet. Canadiske trenere hadde oftere formell treningsbakgrunn, mens de engelske trenerne i større grad fikk etterutdanning underveis i trenerrollen. Studien viser at den Canadiske talentutviklingsmodellen kan sammenliknes med den engelske modellen fra 80-tallet. Videre foreslår studien den engelske modellen som en mulig fremtidig organisering av det canadiske talentutviklingsarbeidet.

Grossmann og Lames (2015) utførte en studie av effekten rundt de tyske ungdomsakademiene som en del av det tyske talentutviklingsprogrammet i fotball. Etter dårlige resultater i VM 1998 og EM 2000 opprettet det tyske fotballforbundet talentutviklingsprogrammet for å forbedre talentutviklingen. De mente at mangelen på talentfulle unge spillere var grunnen til mesterskapenes dårlige resultater. En del av talentutviklingsprogrammet handlet om å etablere 366 baser for å støtte de 14 000 mest talentfulle spillerne mellom elleve og seksten år. De tyske profesjonelle klubbene var forpliktet til å utvide ungdomsprogrammene sine. En evaluering av akademiene hvert tredje år skal bidra for å øke kvaliteten. Det ble også opprettet eliteskoler der spillerne fikk muligheten til å konsentrere seg om skole og fotball ved siden av hverandre. Talentutviklingsprogrammet viste seg å være positivt for talentutviklingen, og et stort antall spillere utviklet seg på et høyere nivå som følge av bedre konkurranse. Studien forteller også at trenerne må balansere de fysiske belastningene spillerne går gjennom, hvis ikke kan dette resultere i en tidlig slutt på karrieren.

Williams og Reilly (2000) skrev en oversiktsartikkel om identifisering og utvikling av fotballtalenter. De kom ikke fram til en tydelig konklusjon, men presenterte et sett med mulige prediktorer for et fotballtalent. Disse prediktorene illustreres i figuren under.



Figur 1. Mulige prediktorer for et fremtidig fotballtalent, hentet fra Williams og Reilly (2000).

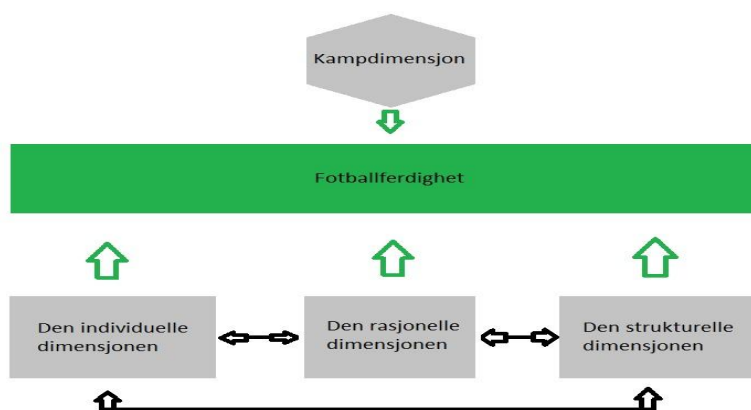
Som vi ser i figur 1 fremheves det fire kategorier av prediktorer – sosiologiske, fysiske, psykologiske og fysiologiske. Dette gir både et bilde på fotballferdigheters kompleksitet og hvilken utfordring som ligger i talentarbeid.

2.0 Bakgrunn

Dette kapittelet vil gå nærmere inn på ferdighetsdimensjoner i fotball med underkapitler knyttet til ulike ressurser innenfor de ulike ferdighetene. Bergo et al. sin bok fra 2010 gir et godt bilde på akkurat dette med fotballferdighet, ved at den beskriver hvilke ressurser som utgjør selve fotballferdigheten. Deretter vil kapittelet presentere Norges Fotballforbunds spillerutviklingsmodell, Landslagsskolen og hvordan man tilrettelegger ferdighetsutvikling.

2.1 Ferdighetsdimensjoner i fotball

For at vi skal få en bredere forståelse av hvordan talentutvikling i fotball foregår, skal vi se litt nærmere på ferdighetsutvikling i fotball. På fotballforbundets egne nettsider forklarer Erlend Marius Aas (2009) at fotballferdigheten er selve kjernen i fotballens egenart. I det langsiktige løpet bør denne læringen få stor prioritet. Fotballferdighet blir definert som at spilleren klarer å skape spillsituasjoner til fordel for sitt eget lag ved hjelp av hensiktsmessige handlingsvalg og handlinger (Aas, 2009). Det betyr at spilleren må bruke fotballferdighetene på best mulig måte for å mestre ulike kampsituasjoner. Den taktisk-tekniske helhetssammenhengen handler om at spilleren i kampsituasjoner må oppfatte, vurdere, bestemme og handle. Fotballspillet består av tre sammenflettede ferdighetsdimensjoner: den individuelle, den relasjonelle og den strukturelle. Spillsituasjonen blir utnyttet ved hjelp av disse dimensjonene av fotballferdigheten. En fjerde dimensjon, kampdimensjonen, blir introdusert av spillsituasjonen. En spiller må beherske alle spilldimensjonene for at han skal ha gode fotballferdigheter (Bergo et al., 2010).



Figur 2. Fotballferdighetenes ulike dimensjoner, modifisert etter Bergo et al. (2010).

2.1.1 Individuell dimensjon

Det stilles bestemte krav til enkeltspilleren i fotballspillet. Individets evne til å velge å gjennomføre en hensiktsmessig løsning er med på å avgjøre hvorvidt en fotballspiller mestrer den aktuelle situasjonen. Dersom fotballspilleren velger og utfører presise handlinger stabilt over lengre tid og under ulike forhold, vil det si at spilleren besitter gode individuelle fotballferdigheter. Spilleren må kunne prestere løsninger som er hensiktsmessig til en hver tid. Dette gjelder både på trening med klubb laget, ulike arenaer eller kamper av ulik betydning. Et stabilt repertoar av delferdigheter er en forutsetning for at spilleren skal klare å prestere godt over tid. Gode pasninger, medtak, driblinger, taklinger og avslutninger er attributter en god spiller bør beherske. I fotballspillet går dette som basisferdigheter. En fotballspiller må ikke nødvendigvis ha alle disse delferdighetene. Spekteret av delferdigheter kan være bygget opp annerledes, der disse blir påvirket av spillerens fysiologiske og psykologiske forutsetninger. I et lag kan spillerne utfylle hverandre ved at de har ulikt ferdighetsrepertoar (Bergo et al., 2010).

2.1.2 Relasjonell dimensjon

Den relasjonelle dimensjonen handler om samhandling. Evnen til å bruke seg selv best mulig i samspill med medspillerne, samt gi medspillerne anledning til å utnytte sine evner og ferdigheter på best mulig måte, handler om spillerens samhandling. Dersom flere spillere evner å forstå spillet samtidig og på samme måte slik at de handler samtidig og samstemt, har de en god relasjonell dimensjon. Det vil si at de individuelle spillerne har en felles forståelse for spillet, der en handling i laget utleder samtidige handlinger og bevegelser hos medspillerne. Hvis hele laget har en felles forståelse for laget samhandling, vil den relasjonelle dimensjonen ha en større mulighet for å blomstre (Bergo et al., 2010).

2.1.3 Strukturell dimensjon

I vår fotballtradisjon handler det ikke om summen av spillernes individuelle ferdigheter, men om troen på lagets samlede kraft. Laget har en strategi på hvordan de skal opptre på banen. For å redusere alle de synsinntrykk en spiller kan ta inn i en gitt spillsituasjon, har laget felles ideer og retningslinjer. Dette fører til at det blir enklere for spilleren å velge en hensiktsmessig løsning i spillsituasjonen. Antall handlingsalternativer blir redusert som følge av lagets felles kjøreregler for å systematisere omverdenen. Samhandlingen i laget skal bli bedre ved hjelp av disse retningslinjene. Videre skal

dette være en fordel for laget, fordi hver enkelt spiller får brukt sine ferdigheter på best mulig måte. Det er opp til hver enkelt trener eller klubbleder å bestemme hvor løse eller stramme kjørereglene skal være. En del av fotballferdigheten handler om spillerens evne til å forholde seg til lagets regningslinjer og struktur, slik at laget kan prestere så bra som mulig (Bergo et al., 2010).

2.1.4 Kampdimensjon

Fotball er en åpen idrett mellom to fotballag som iherdig forsøker å ødelegge prestasjonene til motstanderlaget, slik at eget lag kan prestere godt. Spillsituasjonene er i kontinuerlig endring som følge av dette. Fotballspillet er en uberegnelig, kontrollert konflikt som styres av regler der dommeren bestemmer. Spilleren må forholde seg til en rekke uberegnelige situasjoner som oppstår fordi begge lagene prøver å få hegemoniet i kampen. En av fotballspillets største utfordringer, både individuelt og sammen med medspillerne, handler om å kunne lese og utnytte kampens muligheter.

Spillerens fotballferdighet blir påvirket av mange ulike faktorer. Sosiale ressurser, psykologiske ressurser, fysiologiske ressurser og teknisk repertoar utgjør spillerens viktigste individuelle faktorer (Bergo et al., 2010).



Figur 3. Faktorer som påvirker fotballferdigheten til en fotballspiller, modifisert etter Bergo et al. (2010).

2.1.5 Teknisk repertoar

En spiller som besitter et godt utviklet teknisk repertoar kan ha flere fordeler i de ulike spillsituasjonene som oppstår på fotballbanen. En spiller med et godt utviklet teknisk repertoar vil ha flere alternativer å velge mellom, kontra en mindre begavet spiller. Muligheten til å utnytte flere rom, samt ha bedre tid med ballen er to andre fordeler en slik spiller vil ha. Det er også større sannsynlighet for at spillere med mer begrenset repertoar vil miste ballen oftere enn spillere med et velutviklet repertoar. Slike begavede spillere utnytter teknikken sin for å skape og utnytte situasjoner til fordel for eget lag. En spiller med et godt teknisk repertoar trenger ikke nødvendigvis å kunne mange ulike teknikker. Det er like viktig å beherske en teknikk spesielt godt i ulike situasjoner, som å beherske mange forskjellige. En enkel innsiddepasning kan bli krevende når man tenker på at den skal bli slått med god nok kraft i riktig retning til riktig tid i ulike situasjoner. For at en spiller skal kunne foreta hensiktsmessige handlingsvalg og handlinger i kampsituasjoner er et godt teknisk repertoar en viktig forutsetning (Bergo et al., 2010).

2.1.6 Fysiologiske ressurser

Det blir stilt spesifikke krav til spillernes fysiologiske ressurser når de spiller fotballkamper. Organsystemene muskulatur, hjerte og kretsløp begrenser disse ressursene. Gjennom vekst, modning og til dels gjennom trening blir de fysiske ressursene utviklet. De fysiologiske ressursene handler om hvor hurtig man kan løpe, hvor høyt man kan hoppe, styrke, bevegelighet og hvor god utholdenhet man har. Dette begrenses av den fysiologiske kapasiteten til spilleren, men kan utvikles ved hjelp av spesifikk trening (Bergo et al., 2010).

2.1.7 Psykologiske ressurser

De mentale eller psykologiske egenskapene blir også kravstilt når spillerne spiller fotballkamper. Slike egenskaper handler om spillerens oppmerksomhet, innstilling, motivasjon, viljestyrke, i tillegg til å ha kontroll på det indre spenningsnivået under treninger og kamper. Motivasjon og viljestyrke står også sentralt for at spillere skal klare å yte maksimalt på fotballarenaen. Gleden ved å spille fotball bør være en av grunnsteinene til fotballspilleren. Uten gleden vil spilleren straks miste interessen for idretten. Det er også viktig at spilleren klarer å balansere de ulike psykologiske ressursene slik at man alltid har kontroll. Vi har blant annet sett eksempler på at oppmerksomhet og for god selvtilit kan ødelegge spilleren ved at individet setter seg selv foran klubben. På samme måte som de fysiologiske, vil utviklingsgraden av disse

faktorene være med på å påvirke om spilleren lykkes eller ikke i ulike spillsituasjoner. Det er en sammenheng mellom fotballferdighetene og de psykologiske ressursene spilleren besitter. Dette kan sees i sammenheng med at spillerens evner til å oppfatte, vurdere og bestemme er nært beslektet med persepsjon og oppmerksomhet hos de psykologiske faktorene (Bergo et al., 2010).

2.1.8 Sosiale ressurser

Spillerens fotballferdighet blir påvirket av sentrale faktorer om hvordan individet forholder seg til omverdenen og omgås andre mennesker. Spillerens sjanser til å lykkes blir blant annet bestemt ut ifra spillernes samarbeidsevner og hvor utviklet denne egenskapen er hos enkelte. Spillerens samarbeidsevne blir sett i forbindelse med hvordan spilleren ser på verdien av samhandling og verdien av å rette seg etter lagets retningslinjer. Ut ifra dette kan man se at det er tette forbindelser mellom den strukturelle, den relasjonelle og den individuelle dimensjonen ved fotballferdighet (Bergo et al., 2010).

2.2 Norges fotballforbunds spillerutviklingsmodell

Spillerutvikling er et begrep som blir virkeliggjort under NFFs visjon ”*Fotballglede, muligheter og utfordringer for alle!*” (Morisbak, 2005). Dette begrepet tar for seg spillere fra og med det året de fyller 13 år. Målgruppen i spillerutviklingsmodellen er jenter og gutter mellom 13 og 17 år med spesifikke ferdigheter og interesse for å utvikle seg som fotballspillere. Denne modellens hovedmål skal tilrettelegge trenings- og kampmuligheter for ambisiøse, unge jenter og gutter med tanke på framtidig rekruttering til norsk toppfotball (Morisbak, 2005) I tillegg ligger det tre andre viktige og likeverdige utviklingsmål i NFFs handlingsplan fra 2004-2007:

- *Rekruttere flere aktive på alle plan*
- *Beholde flere aktive i organisasjonen over lengre tid*
- *Skape trivsel og fellesskap i fotballmiljøene*

(Morisbak, 2005, s. 5)

I all hovedsak skjer spillerutviklingen ved at spillerne selv driver egenaktivitet eller ved trening i organisert klubb. Klubbene prøver på best mulig måte å legge forholdene til rette for at spillerne, avhengig av deres ambisjoner, forutsetninger og tidsbruk. Innenfor NFFs spillerutviklingsmodell blir denne aktiviteten supplert med spesiell oppfølging. For å følge opp modellens hovedmål har fotballforbundet ansatt en spillerutvikler i hver

fotballkrets. I samarbeid med klubbene går spillerutviklerens arbeidsoppgaver ut på å kartlegge, påvirke og utvikle spillere i aldersgruppen. Modellutvikling i kretsen, gi kompetanse til sonekorps og klubbtrener og å tydeliggjøre viktige tiltak i oppfølgings-/satsingsklubber er andre sentrale arbeidsoppgaver en spillerutvikler har. Soneansvarlige, sonetrenere og kretslagstrenerer danner et lokalt nettverk som kalles sonekorps. Dette utgjør flere hundre trenere på landsbasis. Rundt omkring i Norge påvirker denne samlede enheten et stort antall spillere. Klubb, sone, krets og skole er arenaer som spillerutvikleren jobber på. Disse miljøene kan ha faktorer og områder som påvirker eller har betydning for spillerens utvikling, og derfor har spillerutvikleren kontakt med disse. En fagansvarlig i Norges Fotballforbund følger opp kretsens spillerutvikler (Morisbak, 2005).

Det er satt i gang sentrale tiltak for å fremme spillerutviklingen i klubb, krets og forbund. Et av disse områdene handler om å bruke utdannede trenere. For å bidra til å lage og følge opp en skoleringsplan i klubben, utdanne og utvikle trenere og i tillegg ha et velfungerende trenerforum, bør det opprettes trenerkoordinatorfunksjoner i så mange av klubbens ungdomsavdelinger som mulig. I barne- og ungdomsårene bør det være mer fotballaktivitet gjennom hele året. Det handler om en utvidet kampsesong for de beste 13 åringene og oppover, fotballaktiviteter hele året, mer femmerfotball som oftere gir situasjons- og ballinvolving, alternative aktivitetsformer og turneringer og flere ballbinger og kunstgressbaner. For å få til en forbedret spillerutvikling blir det også nevnt at differensierte trenings- og kamptilbud bør bli tydeligere og skje tidligere. Dette går på at spillerne får tilpassede og differensierte treningstilbud og kamptilbud avhengig av deres treningslyst. Hospiteringsordninger for at spillerne skal kunne utvikle seg ved å spille på et høyere nivå innen egen eller lokal klubb, skal være en av mulighetene. Spillerne som nærmer seg toppfotballnivået må også følges nøyer. Den enkeltes mestringssevne bør også utfordres og stilles krav til. Et annet tiltak for å fremme spillerutviklingen går på at spillerne spiller flere kamper på et nivå som er utfordrende. Dette vil da føre til bedre matching. Innenfor kretslag – og regionslag handler dette om å møte tøffere motstand, for eksempel mot eldre eller voksne spillere. Jenter kan blant annet matches ved å spille mot gutter. En annen matchingsmulighet handler om å øke antall internasjonale kamper for aldersbestemte landslag. Et av tiltakene går ut på å øke kvaliteten på treningene. For å få til dette ønsker NFF flere utdannede trenere, mer ballkontakt, gode øvingsbilder, ta med seg gode kamppreferanser inn i treningshverdagen og å være opptatt av et differensiert treningsinnhold avhengig av den enkeltes

mestringsevne. Det nest siste tiltaket går ut på å tydeliggjøre kravsspesifikasjonen. Her må trenere og spillere være klar over hva som kreves for utøvere som ønsker å bli gode. Det går ut på å få god matching, studere de beste øvingsbildene, ha fokus på totalbelastningsproblematikken, samt å fremme verdier og holdninger. Det siste tiltaket handler om samarbeid mellom ulike utviklingsmiljøer. Enkeltspilleren er i sentrum når det gjelder vurdering av riktig utviklingsmiljø og totalbelastning i forhold til treningshverdagen og matching. Samarbeidet bygger også på en tett faglig dialog om hva som gagnar spilleren og en eventuell koordinering av totalvirksomhet. I tillegg handler samarbeidet om tiltak for kompetanseheving, spillerutvikling i forbindelse med riktig tidspunkt for miljøskifte og tydeligere spissing når det gjelder treningsmiljø og matching (Morisbak, 2005).

Norges Fotballforbund kom med en ny handlingsplan for 2012-2015 der visjonen går ut på å være en av verdens fremste breddenasjoner, samt å konkurrere med de beste ved å utvikle høy kompetanse i alle ledd innen toppfotballen. I alderen 13-21 år skal spillerutvikling foregå i all fotballaktivitet. Spillerutvikling blir i toppfotballen definert til å være aktiviteten knyttet til aldersbestemte landslag og i utviklingsarbeidet mellom krets og toppklubb. Det betyr trenings- og kamparbeidet i toppklubbene, samt aktivitet på krets- og regionsnivå. I samarbeid med toppklubb og spillerens klubb, er det kretsen som har ansvar for de beste 13-16 åringene. Toppklubbene har et stort ansvar når det kommer til å sikre flest mulig sterke utviklingsmiljøer, samt å bidra aktivt til et godt samarbeid. Handlingsplanen forteller at det blir viktig å styrke toppklubbenes utviklingsstrukturer både internt og eksternt, og i tillegg vise vilje til langsiktig ansvar for spillerutviklingsarbeidet. I toppfotballen kjennetegnes spillerutvikling ved en politisk forankring av mål og prioriteringer i spillerutviklingsarbeidet i krets og toppklubbene. I aldersgruppen 13-16 år skal spillerutvikling foregå lokalt i flest mulig sterke klubbmiljøer. Organisasjonens utviklingspersonell bør ha en høy kompetanse. Et annet kjennetegn på spillutvikling i toppfotballen handler om at det tilstrebes en høy grad av internasjonal deltakelse for forbund og klubber. Det siste kjennetegnet handlingsplanen nevner er at krav på nasjonalt og internasjonalt nivå blir tilkjennegjort blant spillere og trenere, og at det jobbes aktivt etter dette (Hallen, 2012).

For perioden 2012 til 2015 ble det også satt opp tre hovedmål. Det første handler om at de beste spillerne i alderen 13-21 år får tilrettelagt, blir påvirket og fulgt opp til å få en optimal trenings- og kamphverdag for å rekruttere til de aldersbestemte landslagene og toppfotballen. Det andre hovedmålet handler om å forberede spillerne på de fremtidige

kravene som stilles på nasjonalt og internasjonalt toppnivå. Det siste hovedmålet handler om at man skal utvikle en norsk modell når det gjelder keeperutvikling- og utdanning (Hallen, 2012).

I forbindelse med NFFs handlingsplan oppstår det noen utfordringer som skal løses. En av utfordringene handler om å øke kompetansen på fagpersonellet. For å løse denne utfordringen skal personell fra NFF, krets og toppklubber gjennomføre 10 regionale fagsamlinger årlig. Det er også en plan om å forankre en lokal spillerutviklingsmodell mellom krets og toppklubb for å utvikle samspeillet mellom dem. Internasjonal matching gjennom aldersbestemte landskamper vil sørge for at mange nok spillere får den internasjonale erfaringen som trengs. Handlingsplanen forteller at NFF også ønsker å iverksette ulike keeperprosjekter, gjennomføre impulssamlinger for keepere og keepertrenere på forskjellig nivå og å sørge for å tydeliggjøre krav og forventninger til en toppidrettsutøver (Hallen, 2012).

2.2.1 Spillerutviklerne – NFFs budbringere

Norges fotballforbund ansatte 18 spillerutviklere i krets ved årsskiftet 2009. Disse skulle fungere i stillingen i en periode på 3 år. Spillerutviklerne er nå direkte ansatt i NFF og tilhører fotballavdelingen, til forskjell fra tidligere da de var direkte ansatt i den enkelte krets. I sitt daglige virke fungerer hver enkelt spillerutvikler som en del av kretsens administrative bemanning. På alle områder innen trener- og spillerutvikling har NFFs utviklingsteam ansvaret for å drive et kontinuerlig utviklingsarbeid. I sitt daglige virke har spillerutviklerne fire fokusområder. Et av disse fokusområdene handler om de beste spillerne mellom 13 og 16 år. Her skal spillerutviklerne rette fokus på en forsterket oppfølging av klubbens beste spillere og trenere. I hovedsak handler dette om at spillerutviklerne skal søke ut til klubbene, og i enkelte sammenhenger gjennomføre tiltak for de aktuelle spillerne. Spillerutviklerne skal over sikt hjelpe til med sin kompetanse og kunnskap til spillere og trenere, der arbeid på og utenfor banen er aktuelle områder. Foresatte, skoler, toppklubber, hospiteringsklubber, landslagstrener og i enkelte tilfeller agenter, er andre aktuelle arbeidsområder. Kommunikasjonsferdigheter, fotballfaglig kunnskap, pedagogiske evner og administrativ ryddighet er evner en spillerutvikler bør mestre. Det etableres et eget coaching- og utviklingsprogram for å sikre at gruppen og den enkelte spillerutvikler får så god kompetanse som mulig. Kunnskapsdeling spiller en stor rolle for å sikre spillerutviklerens kompetanse (Fotball.no, 2009).

Det neste fokusområdet handler om instruktørkorpset. Det finnes et korps på 600 instruktører som drifter kretsens spillerutviklingsmodeller. Dette korpset skal rekrutteres, tilføres kunnskap og få oppfølging både på og utenfor banen. I de lokale breddeklubbene finner man som regel instruktørene. Hver enkelt tilføres ny kunnskap gjennom å komme inn i kretsens spillerutviklingsmodell, og kommer klubben til gode i neste omgang. I løpet av mange år har man vært opptatt av å dyrke denne effekten. For å bringe frem NFF sitt budskap innenfor spillerutvikling, fungerer instruktørkorpset som lokale spyspissere. Gjennom en kontinuerlig påvirkning og oppfølging ønsker man at instruktørene skal øke sin kunnskap og kompetanse, som vil være en fordel for norsk fotball. Det å skape kontinuitet, fotballfaglig kompetanse og pedagogiske evner er utfordringer i utviklingen av instruktørkorpset (Fotball.no, 2009).

Trenerutvikling er det tredje fokusområdet. En fundamental kjensgjerning for den som har jobbet med spillerutvikling gjennom flere år og på ulikt nivå, er at spillerutvikling og trenerutvikling er to sider av samme sak. For å ha gode forutsetninger for å utvikle flere og enda bedre spillere, er det rettet et langsiktig fokus og en gjennomføring av kortsiktige konkrete tiltak på trenerutviklingssiden. Innenfor dette området er spillerutviklerens arbeidsområder å bidra til å kvalitetssikre kretsens instruktørkorps innenfor trenerutdanning og å gjennomføre sentrale trenerutviklingstiltak. Kvalitetssikring av opptak av kandidater til NFFs trener II- og trener III-kurs er blant spillerutviklerens ansvar. Spillerutviklerne har til daglig kontakt med en rekke klubbtrenerne. Spillerutvikleren skal bistå både faglig og på andre måter bidra til at treneren får en bedre hverdag, ved å forstå trenerens utgangspunkt og ståsted (Fotball.no, 2009).

Det siste fokusområdet handler om samarbeid med toppklubb. For å styrke utviklingsarbeidet i en liten fotballnasjon som Norge, er samarbeid et helt avgjørende utgangspunkt. I forbindelse med toppklubbene i kretsen, vil spillerutviklerne fungere som en tydelig samarbeidspartner. Dette gjelder begge kjønn. Enkelte kretser har et tydelig forbedringspotensial på dette planet, mens andre har veletablerte samarbeid mellom spillerutvikler og kretsen. Erfaringer fra et tett og gjensidig forpliktende samarbeid viser seg å være nyttig for både toppklubben og kretsen. Dermed ønsker de å bidra sammen, hvor begge parter har en samhandling. Det er viktig å respektere de forskjellige rollene toppklubb og krets har i fotballorganisasjonen. En toppspillerutvikler og en spillerutvikler har blant annet vidt forskjellig krav til

nøytralitet og objektivitet. Breddeklubbene vil likevel få sitt fokus fra kretsen, selv om hovedfokuset ligger på toppklubben. Det tette og fruktbare samarbeidet skal likevel ikke la seg hindre av dette. Spillerutviklernes ferdigheter og kunnskap må hele tiden videreutvikles slik at de kan gjøre en optimal jobb ut mot spillere og trenere. Ved at flere av spillerutviklerne engasjeres som aldersbestemte landslagstrenerne, noen brukes som instruktører på sentrale trenerkurs, andre som observatører og kampanalytikere på landslag, blir dette ”referansebeholder” ivaretatt (Fotball.no, 2009).

2.2.2 Landslagsskolen

Sommeren 2015 lanserte Norges Fotballforbund Landslagsskolen rettet mot spillere i alderen 13-16 år. Hovedintensjonen med Landslagsskolen er å identifisere og videreutvikle landets mest lovende spillere i alderen 13-16 år. Dette skal foregå i landet, kretsen og i klubbene. For spillerne skal Landslagsskolen fungere som en referanse og påvirkningsarena. Spillerne skal høste erfaringer på denne arenaen, og ta med disse tilbake til klubben og treningshverdagen. Planen er at de mest lovende spillerne skal få en helhetlig oppfølging, samt et tett samarbeid mellom NFF og klubbene. Med dette ønsker NFF at spillerne gradvis blir selvstendige og selv blir motor i sin egen utvikling. Spillerne skal klagjøres for å spille aldersbestemte landskamper gjennom Landslagsskolens ulike nivåer. Landslagsskolen skal være et sted hvor klubber, kretser og forbund kan møtes, samt at den skal fungere som utviklingsarena for de mest dedikerte og beste ungdomstrenerne. I følge modellen er den viktigste utviklingsarenaen klubben. Spillerne skal ta med seg inspirasjon, referanser og en retning tilbake i klubbhverdagen, som en følge av tiltak i NFFs regi. Det stilles også krav til klubber som har spillere som holder kretslevelsnivå:

- *Det er definert en person i klubben som har hovedansvar for spilleren*
- *Alle tiltak i Landslagsskolen prioriteres foran klubbaktivitet.*
- *Spilleren har til enhver tid minimum en trenerplan, som tydelig skisserer når det skal trenes og med hvem.*
- *Spilleren har definert utviklingsmål, og det må legges til rette for trening av disse i klubbregi.*
- *I snitt maks 1,5 kamper i uka.*

(Fotball.no, 2015)

De faglige hovedverdiene Landslagsskolen bygger på handler blant annet om aktivitet i spill – motspill kontekst. Dette går på å håndtere tid og rom for å overvinne motstand med og uten ball. NFF tar utgangspunkt i at all aktivitet skjer i fotballens egenart (ballen, medspillerne, motspillerne, lengderetning, omstillinger). Den andre faglige hovedverdien handler om en problemløsende metode. De ønsker å utvikle spillere som forstår spillet og som tar et aktivt eierskap til sin rolle. Videre hevder de at det gis større forutsetninger for læring hvis det stilles konkrete spørsmål med et tema som utgangspunkt, kontra den instruerende metoden. Landslagsskolens faglige hovedverdier tar også for seg en spillende angrepstilnærming. Dette handler om at bak enhver pasning skal det ligge en konstruktiv og kontrollert intensjon. Det vil dermed si at en pasning ikke bare skal spilles en plass, men at det skal være en mening for at pasningen blir spilt i den bestemte retningen. Dersom alternativene ikke er tilfredsstillende må spillerne evne å ombestemme seg for å holde på ballen. Den siste faglige hovedverdien tar for seg en dikterende forsvarstilnærming. Gjennom kloke og aggressive forsvarere ønsker de å ta styringa i enhver situasjon, selv om de er i forsvar (Fotball.no, 2015).

Landslagsskolen har også en egen plan for hvordan øktene skal gjennomføres av trenerne. Denne planen handler om at økta blir planlagt av trenerteamet ut fra tema og øvelser definert i Landslagsskolen. Øvelsene og laginndelingene skal være planlagt i detalj, og derfor er det viktig at trenerne vet hvem som kommer til økta. I forberedelsene bør også treneren ha sørget for at alt utstyr er klargjort og kvalitetssikret (Fotball.no, 2015).

Spillerne skal få en introduksjon av treneren før økta begynner. Der skal spilleren bli informert om hvilke momenter de skal holde et ekstra fokus på, samt hva som er tema for økta. Det er også viktig at treneren sjekker at spillerne har forstått hensikten med temaet, slik at de ikke går usikre ut på banen. Underveis i økta bør treneren regelmessig stoppe situasjoner som viser gode bilder på temaet som er forhåndsforklart. Grunnen til dette er at spillerne skal bli mer beviste på temaet, og hvordan dette kan benyttes i de ulike situasjonene. Underveis bør det også være en vurdering av momenter man ikke har lyktes med. Det er viktig at treneren får spillerne engasjert til å diskutere potensielle løsninger når dette oppstår (Fotball.no, 2015).

Når økta er ferdig, bør treneren høre med spillerne om det har vært en positiv endring innenfor det gitte temaet. Det er også viktig at man oppsummerer, sjekker at alt er bra med spillerne og forteller hva som vil skje på neste økt (Fotball.no, 2015).

2.3 Tilrettelegging av ferdighetsutvikling – en kunst

Ferdighetsutvikling har som mål å utvikle spillere slik at de på best mulig måte mestrer fotballkamper. Det har blitt laget en hovedregel for valg av aktivitet på trening som omhandler fotballferdighet. Regelen går ut på at aktivitetene skal være spillsituasjoner som er mest mulig kamplike, slik spillerne kan oppleve i kamper. Utøverne skal også ha valgmuligheter under aktivitetene. Slike situasjoner møter spillerne i kamper, og dermed må de foreta riktige handlingsvalg, samt benytte seg av ulike teknikker avhengig av spillsituasjonen. Det er helt essensielt at ferdighetsutviklingen ivaretar både handlingsvalg, handlinger og forholdet mellom dem. Omgivelsene, oppgaven og individet er alle med på å påvirke spillerens handlingsvalg og handlinger. Det som spilleren foretar seg, styres av disse tre situasjonsbetingelsene. Tilrettelegging av ferdighetsutvikling handler om kunsten om å påvirke spillerne på en positiv måte, med utgangspunkt i de tre nevnte situasjonsbetingelsene. Dette vil omtales senere i kapitlet (Bergo et al., 2010).

2.3.1 Omgivelser

En god øvelse gjengir spillsituasjoner spillerne ofte opplever i kampene. Disse øvelsene bør ha omgivelser som er tilsvarende det spillerne treffer på i spillet. Omgivelser handler om ytre forhold (klima, underlag, banestørrelse), med- og motspillere, spillets dynamikk og tid og rom. All aktivitet bør foregå innenfor et område som er avgrenset, og som regel bør det være retningsbestemt. Slik gjenskaper man de forholdene spillerne opplever i kamp. Muligheten til å utvikle fotballferdigheten er noe som i aller høyeste grad bør prioriteres på treningene. Dette kan blant annet gjøres ved å benytte seg av med- og motspillere, samt at spillerne bør få muligheten til å evaluere kvaliteten på det de driver med underveis. I forbindelse med spillets dynamikk, er det viktig at man stadig veksler mellom å være angripende og forsvarende. Tid og rom blir sett på som det viktigste punktet når det gjelder omgivelser. Rom vil si ledige områder på fotballbanen, og disse avgrenses i utgangspunktet av posisjonene til forsvarspillerne. Tiden spillerne har til rådighet i gitte spillsituasjoner, handler om tid. Her går det på hvor hurtig spilleren klarer å handle i den gitte situasjonen. Betegnelsene tid og rom henger nøye sammen. Har spilleren god tid, vil det si at rommet er relativt stort. Disse romforholdene er stadig i endring under fotballspillet. Gode spillere har som regel en egen evne til å forstå hvor rommet vil åpne seg. For at spillerne skal klare å utnytte tid og rom på best mulig måte, er det viktig at de får trening og erfaring med tids- og romforhold, som de kan relatere til spillsituasjoner i kampene. Romforholdene vil hele

tiden forandre seg både fordi fotballspillet er dynamisk. Trenerne har derfor et stort ansvar for at spillerne skal lære seg å utnytte, vurdere, justere og oppfatte rom (Bergo et al., 2010).

2.3.2 Oppgaven

Det er kontinuerlige forandringer i et spill som fotball. Spillerne som er involvert i situasjonene på banen opplever stadig at oppgavene endrer seg, på samme måte som spillsituasjonene. I løpet av en kamp møter fotballspilleren mange ulike oppgaver som må løses. En angrepsspiller sin viktigste oppgave er blant annet å score mål, dermed bør treneren gi spilleren anledning til å score mål så ofte som mulig. På trening er det også viktig at angriperen får trening i å bevege seg i scoringsposisjon. Man er avhengig av å skape og oppnå et gjennombrudd for å score mål i fotball. Dermed er det viktig at treneren legger opp til øvelser som tar med seg disse elementene. Gjennombruddet skapes ved at spillerne utnytter rom bak motstandernes forsvarsspillere. Mens angriperne har som hovedoppgave å score mål, har forsvarerne til hovedoppgave å hindre motstanderne å lage mål, samt å hindre gjennombrudd. I ulike situasjoner må forsvarsspillerne vurdere hvilken oppgave som er viktigst, og de gode forsvarsspillerne er flinke til dette. For at forsvarsspillerne skal bli bedre på dette, er det viktig at de får øving i å vurdere hvilken oppgave som er viktigst i den aktuelle spillsituasjonen. I tillegg bør det trenes på å hindre mål, hindre gjennombrudd og å vinne ballen (Bergo et al., 2010).

2.3.3 Individ

Individet er den siste situasjonsbetingelsen som påvirker handlingsvalg og handling i spillsituasjoner. Spillerne benytter seg oftest av de teknikkene de behersker best. For at teknikk ikke skal bli en begrensning når spillerne havner i ulike spillsituasjoner, er det viktig at de har et godt utviklet teknisk repertoar. På den måten vil de ha flere valgmuligheter i de ulike spillsituasjonene. Bedre muligheter til å beholde ballen, samt god utnyttelse av tid og rom er blant fordelene til spillere med et godt teknisk repertoar. En spiller som spesialiserer seg på noen få teknikker fremfor mange, kan ha en fordel. Disse teknikkene kan være tilpasset de situasjonene spilleren ofte kommer opp i, og dermed vet spilleren hvilke valg han skal gjøre. En slik spiller har et velutviklet teknisk repertoar. Hvis man behersker mange ulike teknikker, betyr det at man har et omfattende teknisk repertoar. Dette kan være gunstig for spillere som havner i ulike situasjoner i løpet av kampene. Det er svært få som behersker utallige teknikker svært godt, rett og slett fordi det er fryktelig krevende. Det er helst under egentrening at man

bør øve på den rent tekniske treningen. Hensiktsmessige valg og handlinger kan forsterkes ved at spillerne får øve mange ganger i spillsituasjoner som ligner hverandre. Dermed får de muligheten til å prøve ut alternative løsninger. Selv om det tekniske repertoaret best kan trenes på egenhånd, kan også spillaktiviteter være med på å utvikle dette. Høy intensitet i form av fire mot fire, er en god spilløvelse for å utvikle det tekniske repertoaret (Bergo et al., 2010).

3.0 Teori

I dette kapittelet skal jeg presentere teoriene jeg har benyttet i denne oppgaven. Innen organisasjonsteorien er teoriene relativt godt kjent. Mange har spesielt benyttet seg av artiklene til DiMaggio & Powell fra 1991 og Pfeffer & Salancik fra 2003. Jeg mener disse artiklene, sammen med boka til Eriksson-Zetterquist, Kalling, Styhre og Woll fra 2014, presenterer institusjonelle teorier på en god måte slik organisasjonene i denne studien fungerer den dag i dag. Teoriene knyttet til strukturelle former og funksjoner av Bolman og Deal fra 2009 ser jeg på som relevant når jeg skal forklare fotballklubbens og fotballkretsens sosiale arkitektur.

3.1 Strukturelle former og funksjoner

Strukturen i en organisasjon er selve grunnmuren for mønsteret av forventninger og samhandling mellom interne deltakere (styreledere, trenere, spillere) og eksterne interesser (for eksempel sponsorer). De strukturelle formene kan både understøtte og begrense det organisasjonen er i stand til å oppnå, litt på samme måte som reisverket til en bygning.

Organisasjoner over hele verden har begynt å tenke nytt når det gjelder struktur. Dette skyldes blant annet press i forbindelse med økt konkurranse og økonomi. Det er mange temaer som kjemper om organisasjonens oppmerksomhet – markeder, frivillige, sponsorer og supportere. Det må vies mye oppmerksomhet og betydelig tid til den sosiale arkitekturen, samt at det må utarbeides en struktur som lar mennesker yte sitt beste.

Det finnes ingen ideell struktur i virkeligheten. Det er visse universelle interne og eksterne parametere alle organisasjoner må forholde seg til. Disse parametrene består av organisasjonens størrelse (antall medlemmer), strategi og mål (visjon) og omgivelser (treningsfasiliteter). Til sammen utgjør disse organisasjonens sosiale arkitektur.

Små organisasjoner (for eksempel breddeklubber) har gjerne en svært enkel og uformell oppbygning. Det vil kreves mer formalisering og større kompleksitet dersom de vokser, noe man gjerne finner igjen i større organisasjoner (for eksempel toppklubber). Strategiske beslutninger er gjerne framtidorientert og tar for seg den langsiktige kursen til organisasjonen. De ulike organisasjonene har gjerne ulike mål. For eksempel vil en breddeklubb som regel ha et annet mål enn en toppidrettsklubb. For at disse målene skal nås, må lederen sette inn de nødvendige tiltakene og fordele ressursene. Omgivelsene

handler for eksempel om klubbens/kretsens treningsfasiliteter. Treningsfasilitetene vil trolig være meget solide i en toppklubb, mens breddeklubben sannsynligvis må nøye seg med litt dårligere treningsfasiliteter (Bolman og Deal, 2009).

3.1.1 Institusjonell teori

Institusjonell teori fikk mer plass innenfor organisasjonsteorien mot slutten av 1970-tallet. Organisasjoner ble av forskerne påstått å være institusjonaliserte. Det å være institusjonalisert handler om å få ting inn i faste og regelstyrte former. Czarniawska-Joerges (sitert av Eriksson-Zetterquist et al., 2014) forteller at man kan se institusjoner som et mønster for kollektiv handling innenfor organisasjonsteorien. Institusjoner fungerer over lang tid, kanskje i generasjoner, og er som regel kollektiv. DiMaggio & Powell (1991) forklarer at mennesker, bevisst eller ubevisst, danner egne handlingsmønstre. Institusjoner kan sies å være et resultat av et slikt behov for å organisere handlingene våre. Disse mønstrene kan ifølge Berger og Luckmann (sitert av Eriksson-Zetterquist et al., 2014) føre til at vi heller bruker energien til handlinger som refleksjon og nyskapning.

Mennesker vil forsøke å lære seg reglene som gjelder for institusjonen, samt å finne ut hvordan man bør oppføre seg når man blir en del av en institusjon. De tilpasser derfor oppførselen sin for å unngå kaos og uorden. Dersom nye, ukjente situasjoner oppstår, prøver de å sammenligne dette med episoder de tidligere har opplevd. Institusjonen bidrar med orden og forutsigbarhet, samt fleksibilitet og evne til tilpasning i forhold til medlemmenes adferdsmønstre (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

I tillegg til at institusjonene skaper orden, skal de også hjelpe oss med å klassifisere og huske. Ved å bruke ulike klassifikasjoner som utvikles i institusjonene, skal vi kunne organisere våre erfaringer. Moralske beslutninger som er i samsvar med hele gruppen og institusjonen, er også noe de hjelper til med (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

Ser man organisasjonsteorien i et nyinstitusjonelt perspektiv vil organisasjonsstrukturer og prosesser i forbindelse med organisasjonsområder vektlegges. Eksempelvis kan industrien ses i et lokalt perspektiv, men også internasjonalt. Noe som har fått mye oppmerksomhet er spørsmål knyttet til hvorfor arbeidsmarkeder, skoler, statsapparater og idrettsorganisasjoner er så homogene i utforming og organisering. Det er ikke bare resultatet av individuelle, maksimerende aktører som er forklaringen på dette, man må

se hva som forklarer at strukturer reproduseres og blir selvforsterkende (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

3.1.2 Formell struktur

Meyers & Rowans artikkel ”*Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony*” fra 1977 er utgangspunktet for dette perspektivet. Meyer & Rowan (1977) forklarer at i stedet for å samordne og kontrollere ulike aktiviteter, handler organisering mer om å tilpasse seg institusjonelle regler - eksempelvis fotballkretser som tilpasser seg forbundets bestemmelser. Man kan gjennom rasjonelle formelle strukturer oppnå den mest effektive måten å samordne og kontrollere foretak og offentlige organisasjoner. Meyer & Rowan er kritiske til denne antakelsen.

Organisasjonen har en rasjonell formell struktur som utgjør de ulike planene for hvordan arbeidsoppgaver skal utføres. Innholdet i planen handler blant annet om hvordan man rasjonelt skal nå målene man har satt seg. Prosedyrer som følges slavisk er blant annet de ulike reglene og rutinene som settes opp, samt at pågående aktiviteter kontinuerlig vil tilpasses den formelle strukturen (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

Formell struktur er ifølge Meyer & Rowan (1977) ikke det samme som hva vi faktisk gjør i hverdagen. Et organisasjonskart eller en plan for hvordan man skal innfri kvalitetssikring i en organisasjon, er eksempel på formell struktur. Det innebærer ikke nødvendigvis at man følger planen. Nils Brunsson (sitert av Eriksson-Zetterquist et al., 2014) viser til forskjellen mellom prat, beslutninger og handling når han forklarer skille mellom den formelle strukturen og det som faktisk gjøres. Han peker på at det ikke nødvendigvis bør føre til en beslutning og deretter en handling som følge av at organisasjonens medlemmer prater og sier de skal gjøre noe. Dersom det kommer en beslutning ut av praten, kan det likevel være en lang vei til at en handling faktisk forekommer (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

3.1.3 Løskobling

Det er en forventning blant ansatte og omgivelsene at organisasjonen opererer i samsvar med planene. Det blir antatt at både ansatte og ledere fullfører rollene sine, samt at organisasjonen gjør ting ”etter boken”. Det antas at ord fører til handling og at man følger planen, men det som gjøres i realiteten henger ikke sammen med de institusjonaliserte kravene. Weick (1976) og March & Olsen (1976) utviklet teorien om denne løskoblingen samtidig. Weick framholder at organisasjoner bygger stort sett på tilfældigheter og det som er underforstått, og tror derfor ikke på ideen om at

organisasjoner er velordnet og effektive. Organisasjonene vil endre seg etter krav fra omgivelsene, men det er kun i den formelle strukturen at kravene vil medføre endringer. Dette er fordi organisasjonene egentlig gjør akkurat det samme som før (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

Organisasjoner kan være løst koblet og stramt koblet samtidig i følge Orton & Weick (1990). Stramt koblede organisasjoner er mer stabile fordi de har en teknisk del som er avskjermet fra omgivelsene. På det institusjonelle nivået kan organisasjonen samtidig være løst koblet, slik at omgivelsene kan få et innblikk. Begrepet *decoupling* (frakobling) blir av Orton & Weick (1990) brukt om den prosessen som fører til at organisasjonens systemer blir frakoblet eller løskoblet. Systemet betraktes ikke lenger som et system innen organisasjonen dersom løskoblingen av et system fører til at det blir helt frakoblet (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

3.1.4 Mer likhet mellom organisasjoner

Begrepet institusjon, og konsekvensene av det å tilhøre en institusjon, er noe nyinstitusjonell teori diskuterer. Innenfor denne diskusjonen er det gjerne to begreper som er sentrale:

- *Organisasjonsfelter. Omgivelsene skapes av og skaper organisasjoner*
- *Isomorfi. Organisasjoner blir mer lik hverandre*

(Eriksson-Zetterquist et al., 2014, s.11)

Bilder av omgivelsene blir i nyinstitusjonell teori byttet ut med begrepet organisasjonsfelt. Det er feil ting beslutningstakerne uroer seg for ifølge Paul DiMaggio (1983). Det er forandringer i strukturen til den enkelte organisasjonens organisatoriske felt, ikke direkte effekter fra andre organisasjoner som påvirker. Fokuset er flyttet over på organisasjoner som virker i samme felt, ikke lenger den enkelte organisasjonen og dens omgivelser. DiMaggio & Powell (1991) forklarer at et organisasjonsfelt blir definert ut fra fenomenet man er interessert i. Det vil dermed si at organisasjoner som bytter varer, råvarer, kunnskap eller profesjonelle råd har ulike organisasjonsfelt. Konkurrentene spiller også en stor rolle i organisasjonsfeltet, sammen med leverandører, eiere og distributører.

Alle organisasjoner har en tilhørighet til et felt, og derav kommer begrepet organisasjonsfelt. Organisasjonene blir påvirket av feltet i en kontinuerlig prosess,

samtidig som de bidrar til å skape feltet. Czarniawska-joerges (sitert av Eriksson-Zetterquist et al., 2014) hevder at de fleste organisasjonsfeltene i den vestlige verden blir strukturert av de mest dominerende institusjonene, som offentlig forvaltning, markedet og private selskaper. Organisasjonene skaffer kompetent arbeidskraft og de ressursene som kreves for å overleve, ved at de tilhører disse feltene og dermed får den legitimiteten de behøver. De mindre mektige organisasjonene overlever ved at de blant annet støtter de dominerende, likevel er de mindre mektige organisasjonene helt avhengig av de dominerende. Stabile forhold hos de dominerende organisasjonene, fører til at de mindre mektige organisasjonene har et stabilt forhold. Organisasjonene handler ikke selvstendig, men prøver hele tiden å bli like hverandre (homogeniseringsprosessen). Hele feltet, og hvilke egenskaper som er viktige, avspeiles gjennom organisasjonene. For å få legitimitet, søker de å bli like de andre organisasjonene i feltet (DiMaggio & Powell, 1991).

Teorien knyttet til organisasjoners organisasjonsfelt er relevant i denne oppgaven med tanke på de ulike intervjuobjektene som er valgt ut. Dette er fordi de ulike intervjuobjektene representerer organisasjoner som innbyrdes er ganske like, men ulike de fleste andre former for organisasjoner. Fotballklubbene er for eksempel like ved at de har en A-lagstrener, spiller på like store baner, har like klubbhus og likt styre. De mindre mektige organisasjonene støtter de mektige organisasjonene. Et eksempel på dette handler blant annet om at toppklubbene blir støttet av breddeklubbene når det kommer til spillere. Det er naturlig å anta at de beste breddeklubbspillere etter hvert vil komme til toppklubbene for å få best mulig utvikling. Samtidig er det nærliggende å tro at organisasjonene stadig prøver å bli like hverandre. Dette handler om at klubbene har sett hvordan andre klubber har oppnådd suksess, og dermed har de startet en homogeniseringsprosess for selv å oppnå suksess.

3.1.5 Isomorfisme

Isomorfisme er et fenomen som oppstår for alle organisasjoner som tilhører et spesifikt felt, med den konsekvens at organisasjonene blir mer lik hverandre. Isomorfisme kan ifølge DiMaggio & Powell (1991) deles inn i tre deler:

- Tvingende isomorfisme (*coercive isomorphism*)
- Imiterende isomorfisme (*mimetic isomorphism*)
- Normativ isomorfisme (*normative isomorphism*)

Utviklingen av tvingene isomorfisme skjer først og fremst gjennom politisk påvirkning. Svake organisasjoner får krav fra sterke organisasjoner innenfor samme felt om å tilpasse seg formelle og uformelle krav. Staten er den sterkeste organisasjonen, og benytter lovgiving som virkemiddel. Finansieringsorganisasjoner er andre sterke organisasjoner. Noen ganger må en organisasjon endre seg for å opprettholde, eller opprette, en kobling til en eller flere andre organisasjoner. Dette omtales som tvungen isomorfisme. Pfeffer & Salancik (2003) har beskrevet dette som "*ressursavhengighet*". Tvungen isomorfisme kan for eksempel forekomme ved at NFF innfører nye regler som klubber eller fotballkretser må følge.

Ifølge DiMaggio & Powell (1991) oppstår imiterende isomorfisme gjennom organisasjonens usikkerhet. Når organisasjonen ikke har konkrete mål eller sikre omgivelser vil dermed en imiterende isomorfisme inntre. Det som skjer er at en organisasjon etterlikner en annen organisasjon, for eksempel hvis den ene organisasjonen bruker en teknikk den andre organisasjonen ikke forstår. De store og fremgangsrike organisasjonene blir imitert i stedet for at man finner ut egne måter å gjøre arbeidet på. På den måten håper de mindre organisasjonene at de skal vinne legitimitet i feltet og etter hvert bli like fremgangsrike. Imidlertid er det ikke sikkert den sterke organisasjonen er klar over at den blir imitert (Eriksson-Zetterquist et al., 2014). Et eksempel på imiterende isomorfisme kan være en satsningsklubb som prøver å imitere en toppklubb, på samme måte som mange klubber forsøkte å etterligne Rosenborg på slutten av 90-tallet/00-tallet.

Gjennom profesjonalisering av bransjene blir normativ isomorfisme utviklet. Folk med samme utdanning blir gjerne ansatt i de ulike organisasjonene. Mennesker vil komme frem til liknende måter å løse problemer på som følge av at de tenker og handler likt. Normativ isomorfisme kan eksemplifiseres med det positive bildet av kvinnelige ledere som formidles av både den nåværende økonomiutdanningen samt mediene. Når organisasjoner ansetter kvinner med profesjonell økonomiutdanning, er media med på å spre dette positive bildet. I ledelsesyret blir likestilling på denne måten en norm (Eriksson-Zetterquist et al., 2014).

3.1.6 Ressursavhengighet

Jeffrey Pfeffer & Gerald Salancik står for presentasjonen av ressursavhengighetsteorien med boktittelen ”*The External Control of Organizations*”. De ønsket å framheve det faktum at omgivelsene legger viktige føringer for organisasjonens virksomhet.

Ressursavhengighetsteoriens går ut på at en organisasjon er avhengig av samspill med omgivelsene for å overleve. Dette kan for eksempel handle om finansielle midler, kunnskap, menneskelige og materielle ressurser. For å lykkes må organisasjonen klare å håndtere de makt- og avhengighetsrelasjonene som finnes i nettverket mellom organisasjonen og andre aktører. Ledere med god kunnskap kan forutse mulige påvirkningskilder i omgivelsene, og dermed prøve å bremse disse kreftene ved å skape en motavhengighet (Pfeffer & Salancik, 2003).

Pfeffer & Salancik dokumenterer noen forskjellige måter organisasjoner benytter seg av for å håndtere ressursavhengigheten. Fotballklubber kan for eksempel forhøre seg med flere utstysleverandører når de skal kjøpe utstyr. På den måten blir makten til utstysleverandørene mindre. En annen strategi handler om å danne et personlig forhold til enkeltpersoner som jobber hos utstysleverandøren klubben er avhengig av. Man kan danne formelle forbindelser ved at man skaffer seg en styreplass hos utstysleverandøren, eller ved at man tilbyr utstysleverandøren en plass i klubbens styre. For å klare å håndtere ressursavhengigheten til organisasjonen, må omgivelsene nøye defineres og overvåkes. For å utvikle organisasjonens makt må man bruke fantasi slik at andre aktørers makt oppveies (Pfeffer & Salancik, 2003).

4.0 Metode

Dette kapitlet vil først gi en kort innføring i metode, for deretter å se nærmere på forskningsdesign, utvalg, reliabilitet og validitet og forskningsetikk.

Opprinnelig betyr metode ”*veien til målet*” (Kvaale og Brinkmann, 2009). Metode kan beskrives som læren om de verktøy som benyttes for å samle inn informasjon, eller som den håndverksmessige siden av vitenskapelig virksomhet. Gjennom bruk av ulike metoder kan vi systematisk undersøke virkeligheten. Ved å se på årsakene bak hendelser, handlingers meninger og kollektivers/sosiale-materielle strukturers betydning for individer og grupper, kan vi ved hjelp av metoder forbedre og skjerpe vår oppdagelsesevne. Data eller fakta blir den informasjonen vi samler inn kalt. For å undersøke virkeligheten på en systematisk måte, benytter man seg av metoder. Oppmerksomheten skjerpes rundt det man ønsker å forske på. Metode er, i bred forståelse, noe mer enn undersøkelsesteknikker. En sentral del i den vitenskapstradisjonen som dominerer dagens samfunn er prinsippet om etterprøvbarhet. Det vil dermed si en systematisk innsamling, organisering, bearbeiding, analysering og tolkning av sosiale fakta slik at andre kan utføre det samme og få samme resultat (Halvorsen, 1989). Hellevik (1999) forklarer at man kommer fram til ny kunnskap ved at metode benyttes som framgangsmåte til å løse problemer. Det er nærmest umulig å gi en komplett liste over hjelpemidler som brukes for å besvare empiriske spørsmål (Hellevik, 1999). Vilhelm Auberts definerer ifølge Everett og Furseth (2012) metode som en framgangsmåte til å løse problemer og utvinne ny kunnskap. Det er både fordeler og ulemper i enhver forskningsmetode.

Kvalitativ og kvantitativ metode er to forskningsstrategier vi kan skille mellom når vi velger design. Forskningsstrategien i kvalitativ metode er basert på tekstdata, som vil si tekstlige beskrivelser fra ett eller flere intervjuer. Forskningsstrategien i kvantitativ metode handler om talldata, der tall og tabeller gir beskrivelser fra virkeligheten (Ringdal, 2011).

Det neste steget vil være å velge metoden som egner seg best i forbindelse med dette. I denne masteroppgaven har jeg gått for en kvalitativ tilnærming for å prøve å finne svar på forskningsspørsmålene.

4.1 Kvalitativ forskningsmetode

Kvalitativ forskningsmetode tar for seg data som vanskelig lar seg kvantifisere. Det vil med andre ord si at det er data som kan ordfestes, men ikke tallfestes. Kvalitativ forskning bygger på kommunikasjon med og observasjon av forskningsobjekter, som videre analyseres for å få et dypere innblikk i fenomenet som undersøkes. For å forstå hvordan kultur og samfunn fungerer, og menneskers handlinger i konkrete situasjoner, er det viktig at man får kunnskap om slike fenomener. Ved å undersøke hvordan mennesker erfarer og fortolker verden får man en forståelse av hvordan kultur og samfunn fungerer, og hvorfor mennesker handler som de gjør (Laake et al., 2013).

Særegne metoder for innsamling av data, for eksempel deltakende observasjon, fokusgrupper og kvalitative dybdeintervjuer av forskjellige slag, er vanlig i kvalitativ forskning. Det kreves en fortolkning av dataen som kommer frem i slike metoder. Når man skal studere sammenhengene i komplekse sosiale og kulturelle helheter, og studere hvordan disse faktisk fungerer i praksis, egner kvalitative opplegg seg spesielt. Hvis man skal beskrive noe som er særegent, kan slik forskning være nyttig. I forbindelse med generering og testing av hypoteser, benytter man kvalitativ metode (Laake et al., 2013).

Selv om kvalitativ metode har mange ulike bruksområder, er det ikke alt man kan bruke slike studier til. Et eksempel på dette er generalisering i statistisk forstand. Dette er fordi det i kvalitative forskningsintervjuer er for få enheter, samt at utvalget ikke er tilfeldig. Temaet som belyses i kvalitativ metode påvirker forskeren til å velge informanter ut i fra hvor god informasjon man tror intervjuobjektene sitter på (Laake et al., 2013).

Dette prosjektet har som mål å få innsikt i hvordan fotballkretsene og fotballklubbene organiserer talentutviklingen av fotballspillere. Det vil altså si å oppsøke personene som styrer talentutviklingen i kretsene og klubbene. Det vil være gunstig å gå for en kvalitativ tilnærming for å prøve å få svar på mine forskningsspørsmål. For det første er det få personer som sitter i slike posisjoner som kan gi gode svar på forskningsspørsmålene. I denne studien vil en kvantitativ tilnærming ikke klare å gå dypt nok for å finne svar på spørsmålene det søkes svar på. Kvale og Brinkmann (2009) forteller at man skal intervju så mange personer som trengs for å få svar på de spørsmålene man ønsker å finne svar på. Det er kun et begrenset antall personer som

jobber med å utvikle fotballtalentene, og dermed vil det være irrelevant å ta med personer som ikke jobber med dette.

I følge Holme og Solvang (1996) har kvalitativ metode et mål om å skape forståelse. Denne oppgaven ønsker forståelse for hvordan det jobbes med talentutvikling av fotballspillere i kretser og klubber. For å få et godt svar på hvordan arbeidet med talentutvikling foregår vil det være naturlig å oppsøke og intervju personer som har. I utgangspunktet vurderes derfor kretsens spillerutviklere, trenere og personer som er knyttet til talentutvikling som gode intervjuobjekter. Grunnlaget for innsamlingen av data kommer som følge av informasjonen intervjupersonene sitter på.

Kvalitativ forskningsmetode brukes for å undersøke meninger og å fremheve prosesser, noe som ikke kan måles i kvantitativ metode. Thagaard (2013) forklarer at kvalitative tilnærminger fremstiller prosesser som tydes i lys av den kontekst de inngår i. Når vi forsker på sosiale fenomener viser ordet kvalitativ til kvalitetene, det vil si fenomenets egenskaper eller karaktertrekk. Det er søken etter en forståelse av sosiale fenomener, ved intervju, observasjon eller analyser av tekster og visuelle uttrykksformer som er karakteristisk for kvalitativ forskning (Thagaard, 2013). I min studie har jeg valgt å gå for en kvalitativ metode. Grunnen til at valget falt på kvalitativ metode, går på at jeg må søke i dybden for å finne svar på hvordan talentutviklingen foregår i de ulike kretsene og klubben. Ved hjelp av forskningsintervjuer er målet å finne svar på problemstillingen, samt å få en bedre totalforståelse av hvordan de ulike fotballkretsene og klubbene organiserer talentutviklingen. Det vil være vanskelig å benytte seg av en kvantitativ undersøkelse i en slik oppgave, fordi den vil få problemer med å få frem informasjonen som ligger i dybden. Tar man i betraktning antall intervjupersoner som er involvert i hver krets og hver klubb, vil det heller ikke oppfylle kravet til en kvantitativ undersøkelse om antall intervjupersoner.

4.1.1 Utforming av forskningsdesign

I casestudier er nettopp *case* et nøkkelord. Det blir tolket som en eller flere analyseenheter ved at den er gjenstand for en intensiv undersøkelse. Det vil altså si studier som tar for seg få case eller enheter (Ringdal, 2011). Stake (1995) påpeker at case ikke er en prosess, men et avgrenset system - et objekt. Casestudier retter fokus mot en eller flere enheter, representative for studiens case. Det studeres som regel på

personer, grupper eller organisasjoner, der målet er å få fatt i mye informasjon om de få det fokuseres på (Thagaard, 2013).

Creswell hevder (sisert av Thagaard, 2013) at innenfor kvalitativ vitenskap blir casestudier sett på som en spesiell form for design, hvor en eller flere avgrensede enheter blir utforsket. Ved intensive analyser basert på ulike kilder av data blir enhetene utforsket. For å utforske disse, benytter man seg av intensive analyser basert på ulike datakilder. Casestudier blir delt inn i tre kategorier. "Instrumental case studies" har et formål om å studere et fenomen ved å se på en enkelt enhet. Studier av fenomenet er forskerens primære interesse. Når man skal få en forståelse av fenomenet, spiller enheten en sentral rolle fordi den representerer det empiriske grunnlaget for forståelsen. Hvis man studerer et fenomen ved å utforske flere enheter, kalles dette "collective case studies". Formålet med "collective case studies" er å få en dypere forståelse av fenomenet ved å se på utvalget av disse enhetene. Intervjupersoner som i seg selv representerer fokus for analysen kalles "intrinsic case studies". I slike studier representerer intervjuobjektet gjerne en spesiell situasjon eller har trekk som er særegne. Analysen har som formål å hjelpe til med at enhetens egenart blir forstått (Thagaard, 2013).

4.1.2 Komparativt forskningsdesign

I kvalitative forskningsopplegg kan man dele casestudier inn i singel casestudier og komparative studier. Singel casestudier tar kun for seg en case, mens komparative har som formål å sammenlikne to eller flere case for å finne en teoretisk interessant sammenlikning. Hadde oppgaven kun dreid seg om en enkelt krets eller en enkelt klubb, ville forskningsdesignet i denne oppgaven vært basert på en singel casestudie. Denne forskningsoppgaven tar derimot for seg to fotballkretser og fire fotballklubber for å se på hvordan de arbeider med å utvikle fotballtalenter. Derfor er det naturlig at oppgaven har et komparativt forskningsdesign (Ringdal, 2011).

4.2 Intervjupersoner

Det innebærer å definere det utvalget undersøkelsen baserer seg på når det kommer til spørsmålet om hvem forskeren skal få informasjon fra (Thagaard, 2013). Det betyr dermed at jeg må finne et utvalg som har en sentral plass i organiseringen av talentutvikling for å klare å få informasjon rundt dette. Det vil med andre ord si at jeg må foreta et strategisk utvalg av intervjupersonene. I forhold til problemstillingen og

forskningens teoretiske perspektiver, velges det strategisk ut de deltakerne som har egenskapene og kvalifikasjonene til å svare på dette (Thagaard, 2013).

Laake et al. (2013) forteller at tidspunkter og sted for intervjuene er noe som bør velges ut. Dette blir begrunnet med at tid og sted påvirker svarene til intervjupersonene. Et eksempel på dette er blant annet hvis man intervjuer en person på jobb kontra hjemme. Personen vil trolig være mer komfortabel dersom intervjuet foregår hjemme (Laake et al., 2013). Det er også viktig at man får med riktig utvalg, slik at undersøkelsen ikke blir verdiløs. Utvalget bør derfor stå sentralt i forbindelse med problemstillingen. Det å øke informasjonsverdien og å skape grunnlag for en dypere og mer fullstendig forståelse for det fenomenet en studerer, er siktemålet ved kvalitative intervjuer (Holme, 1996). Med tanke på de få intervjupersonene jeg skal intervjuer, vil jeg prøve å få en dypere forståelse ved å skaffe meg så mye informasjon som mulig av hver informant.

I denne oppgaven bestod det strategiske utvalget av 6 intervjupersoner. Ut i fra oppgavens tema mener jeg at samtlige var relevante, fordi de hadde ansvar for organisasjonens talentutvikling. Disse klarte å gi meg kvalifiserte svar på spørsmålene som ble stilt. For å maksimere sjansen for å få den informasjonen som ble søkt etter, var det viktig at personene hadde kunnskap om talentutvikling, og i tillegg hadde en relativt sentral rolle rundt dette i deres klubb eller krets. Til syvende og sist er det viktigst at det ble gitt mest mulig riktig informasjon, slik at dette var relevant i forhold til problemstilling. To av intervjupersonene var spillerutviklere i to forskjellige fotballkretser. Disse skulle gi meg svar på hvordan talentutvikling organiseres i kretsene. Det var interessant å se hvordan de styrer talentutviklingen, og hvordan deres samarbeid med klubbene fungerte. De fire andre intervjupersonene er spillerutviklere i klubbene. To av disse intervjupersonene er spillerutviklere på tippeliganivå, mens de to andre intervjupersonene er spillerutviklere i breddeklubber. Spillerutviklerne ble valgt ut fordi jeg ønsket å se på hvordan talentutvikling fungerte på ulike klubbnivåer. Grunnen til dette handler om at jeg ønsker å finne forskjeller og likheter i deres arbeid med talentutvikling. Et annet ønske dreide seg om å finne ut hvorfor disse forskjellene og likhetene finner sted. Alle intervjuobjektene ble kontaktet via e-post. Fire av intervjuobjektene var relativt raske til å svare på e-post, mens de to siste brukte lenger tid. Uansett var alle positive til å delta på intervjuene.

4.3 Kvalitativt forskningsintervju

Innenfor kvalitativ forskning er intervjuet den dominerende metoden.

Forskningsintervjuer har til hensikt å få tilstrekkelig informasjon om subjektene opplevde synspunkter og perspektiver på temaene som blir tatt opp. For å få informasjon om hvordan personer opplever og forstår seg selv og sine omgivelser, er intervju en særlig velegnet metode (Thagaard, 2013).

Et kvalitativt forskningsintervju har til hensikt å forstå sider ved intervjupersonen dagligliv, sett fra deres eget perspektiv. På den måten ønsker man å få frem personers erfaringer og betydningen av dette. Forskningsintervjuet skiller seg ikke mye fra dagligsamtalet, selv om det også involverer en bestemt metode og spørreteknikk på lik linje med et profesjonelt intervju. Det er ikke nødvendigvis enkelt å utføre et forskningsintervju skikkelig, da det kreves en del bearbeiding av samtaleferdighetene til intervjueren. En blanding av samtaler i dagliglivet og en profesjonell samtale er blant byggesteinene i forskningsintervjuer. Forskningsintervjuet er en profesjonell samtale som bygger på samtaler om dagliglivet. Intervjupersonen og intervjuerens felles interesse for temaet det samtales om, fører til at det utveksles ulike synspunkter under intervjuet. Samtalen under intervjuet har en tydeligere struktur og hensikt, samt at hverdagstalen ikke strekker seg like dypt som forskningsintervjuet. Ulike former for intervjuer har ulike formål. For å produsere kunnskap benytter man seg av forskningsintervju. Kunnskapen som kommer frem fra forskningsintervjuet skal hjelpe forskeren å belyse problemstillingen (Kvale og Brinkmann, 2009).

I denne oppgaven har jeg valgt å gå for et semistrukturert forskningsintervju. Når intervjuet verken er en åpen samtale eller en lukket spørreskjemasamtale, kalles den semistrukturert. Denne intervjuformen blir definert som *”en planlagt og fleksibel samtale, med formål om å innhente beskrivelser av intervjupersonens livsverden, med henblikk på fortolkning av meningen med de fenomener som blir beskrevet”* (Kvale og Brinkmann, 2009, s. 325). Et semistrukturert forskningsintervju vil være naturlig fordi jeg da kan bevege meg inn på temaer som omhandler denne oppgaven. Det er ikke standardiserte spørsmål i et kvalitativt forskningsintervju. I stedet benytter forskeren seg av en intervjuguide som tar for seg temaene som skal belyses. Intervjuguiden består av nøye forhåndsplanlagte spørsmål, likevel er friheten til å improvisere underveis stor. Intervjuguiden fungerer som et nyttig verktøy som kvalitetssikrer at forskeren gjennomfører intervjuet strukturert og ryddig (Kvale og Brinkmann, 2009).

4.3.1 Intervjuguide

I forberedelsen til intervjuene ble to intervjuguider utviklet. Grunnen til dette handler om at det både er fotballklubber og fotballkretser som skulle intervjues. Dermed blir spørsmålene litt forskjellige avhengig av hvem som blir intervjuet. Spørsmålene ble definert ut ifra hva som var relevant for denne oppgaven. Intervjuguiden er bygd opp med dagligdagse temaer i starten, der intervjuobjektet blir spurt om bakgrunn, utdanning og personlige erfaring. Dette ble gjort for å berolige intervjuobjektet, for deretter å skape en gjensidig tillit til hverandre. Videre gikk den inn på sentrale temaer med ulike hovedspørsmål som er direkte knyttet til det som skulle belyses. Intervjuguiden inneholdt også mulige oppfølgingsspørsmål knyttet til hovedspørsmålene. I vedlegg 1 og vedlegg 2 finner du intervjuguiden i sin helhet.

Intervjuguiden skulle ikke nødvendigvis følges slavisk, men i stedet skulle den fungere som en slags veileder under intervjuene. Etter hvert som ny informasjon oppstod, dukket det opp nye spørsmål som ikke var skrevet ned i intervjuguiden. Dette var spontane spørsmål som følge av svarene til intervjuobjektene. De pratet fritt under intervjuene, og derfor hendte det at det ikke var nødvendig å stille oppfølgingsspørsmål som på forhånd var skrevet ned i intervjuguiden. Dette skjedde blant annet etter hovedspørsmål som *”Er det noen spesielle ferdigheter dere ser etter når dere velger ut spillere til sone/kretslag?”*. Som følge av at intervjuobjektene fikk prate fritt ble det dermed en god flyt i samtalen, i stedet for brytninger i forbindelse med oppfølgingsspørsmål. På den måten ble et helhetlig bilde av informantenes oppfatninger knyttet til de ulike temaene.

4.3.2 Prøveintervju

Det ble gjennomført et prøveintervju før selve hovedintervjuene startet. Dette ble gjort for å teste ut intervjuguiden i en reell situasjon. Prøveintervjuet ble senere evaluert av meg selv og veileder, og nødvendige endringer i intervjuguiden ble foretatt. Det gav også en gylden mulighet til å endre rekkefølgen på spørsmålene, slik at spørsmålene nå lå under det riktige temaet. Prøveintervjuet førte til at man fikk prøvd seg i intervjusituasjonen. Intervjuet ble utført på Norges Idrettshøgskole i Oslo. Person ble intervjuet fungerer som trener og spillerutvikler i en klubb i Oslo. I denne oppgaven er ikke prøveintervjuet utelatt.

4.3.3 Gjennomføring av intervjuer

Etter å ha fullført prøveintervjuet og revidert intervjuguiden, var det klart for gjennomføring av intervjuene. Tre av intervjuene foregikk i klubbhus, mens de tre andre ble gjennomført på jobbkontoret til intervjuobjektene. Det var intervjuobjektene som selv valgte hvor vi skulle møtes, og dermed var det naturlig å følge deres valg. Når intervjuobjektene fikk velge hvor de ønsket å bli intervjuet, virket det som om de var komfortable i intervjusituasjonen. Den komfortable følelsen til intervjuobjektene gjenspeiles ved at de hadde et stort engasjement i forhold til å dele sine kunnskaper. En digital diktafon, i dette tilfellet mobiltelefonen, ble bruk til å ta opp intervjuene. Senere ble alle intervjuene transkribert. Intervjuguiden ble forsøkt memorert under intervjuene. Dette ble gjort for å forsøke å ha best mulig direkte kontakt med intervjuobjektet. Det var enklere å memorere intervjuguiden etter hvert som flere intervjuer ble unnagjort. Intervjuguiden ble likevel brukt innimellom for å passe på å være innenfor temaene som var satt opp. Alle intervjuene varierte i lengde, og det korteste hadde en varighet på 31 minutter, mens det lengste intervjuet hadde en varighet på 1 time og 3 minutter. Gjennomsnittstiden per intervju ligger på 46 minutter. Det ble gjort noen uformelle samtaler med intervjuobjektene før hvert intervju. Dette var med på å trygge situasjonen til intervjuobjektene, samt at jeg selv også ble mer komfortabel i intervjusituasjonen. Til syvende og sist gikk gjennomføringen av intervjuene veldig bra, noe som førte til gode resultater.

4.3.4 Transkribering

Transkribering av intervju vil si at man omdanner en muntlig samtale til en skriftlig tekst. Det blir dermed enklere å analysere intervjusamtalene fordi de er strukturert (Kvale og Brinkmann, 2009). Transkriberingen foregikk ved å høre på lydopptakene samtidig som å skrive ned svarene til intervjuobjektene. Underveis i transkriberingen hendte det at lydopptakene måtte spoles tilbake noen sekunder for å høre svaret til intervjuobjektet en gang til. Dette ble gjort for å få med hele setningen, slik at man var sikker på at alt ble med. Det hendte også at noen setninger var utydelige som følge av ulyder i opptaket, dermed måtte setningen høres en gang til. Intervjuobjektene pauselyder i form av "eh", "hmm" osv. ble ikke tatt med i transkriberingen. Utenom det er intervjuene gjengitt nøyaktig slik de foregikk.

Transkriberingen fra muntlig samtale til skriftlig tekst førte til en bedre oversikt over datamaterialet. Dette egnet seg også bedre når det kommer til å analysere materialet,

fordi man slipper å spole gjennom hele materialet når man skal finne og sammenlikne svarene. Etter all transkriberingen ble intervjuene skrevet ut til papirform. Dette ble gjort for å få en fullstendig kontroll over alt materialet. Deretter begynte analyseringen av svarene til intervjuobjektene. Transkriberingen er utelatt i denne oppgaven, fordi intervjuobjektene anonymisering ville vært umulig.

4.3.5 Koding av intervju

I denne oppgaven ble det valgt ut en kombinasjon av temasentrert analytisk tilnærming, meningsfortetting og meningskategorisering (Thagaard, 2013; Kvale, 2001).

Temasentrerte tilnærminger handler i følge Thagaard (2013) om at man sammenlikner intervjuobjektene informasjon om hvert tema. Kvale (2001) forteller at meningsfortetting handler om komprimering av lange setninger til kortere setninger der meningen forekommer umiddelbart. Meningskategorisering forklares av Kvale (2001) ved at intervjuet blir kodet i kategorier. Et eksempel på dette er blant annet svar på spørsmål alle kretsene og klubbene fikk: *Hvilke ferdigheter ser dere etter når det kommer til talentutvikling?* I analysen har jeg valgt å bruke fire av de seks analysetrinnene til Kvale (2001). De tre første trinnene handler om intervjuet i seg selv, og er allerede benyttet før analysedelen. Trinn fire, *det transkriberte intervjuet tolket av intervjueren* (Kvale, 2001), egner seg derimot godt i en analysedel.

I analyse av data går første oppgave ut på å bli kjent med innholdet av data (Thagaard, 2013). Intervjuene ble hørt flere ganger før lesingen gjennom transkriberingen av intervjuene begynte. Underveis ble marginen brukt til å skrive ned stikkord for intervjuobjektene svar. Dette førte til en bedre struktur og en bedre oversikt over sentrale temaer som senere kunne benyttes i kategoriseringen. Ved å eliminere overflødig materiale, for eksempel ved å fjerne gjentakelser, ble teksten klargjort for analyse. I tillegg ble meningsfortetting benyttet tidlig i prosessen for å sørge for at intervjupersonens setninger ble kortere og mer kompakt. Tekstens meningsinnhold ble mye mer tydelig enn hva den opprinnelig var. Under komprimeringen av teksten var det viktig for meg å ha en åpen tilnærming til dette, slik at min subjektive mening ikke ble gjenstand for å farge svarene. Det var dermed informantens svar som kom frem i den komprimerte teksten, slik det var i resten av transkriberingen.

En grundig gjennomgang av intervjuer og feltnotater gjorde at jeg ble bedre kjent med datainnholdet, samt at grunnlaget for hvordan sammenhengen mellom teori og data kan

forstås. I dag er koding eller kategorisering av intervjuuttalelsene en av de vanligste formene for dataanalyse. Dette gjøres ved at transkripsjonene leses gjennom og at de relevante avsnittene kategoriseres av forskeren (Kvale, 2001). Etter at intervjuene var lest begynte kategoriseringen av de ulike temaene.

Kategoriseringen ble utført ved å erstatte dataen med begreper som gav et uttrykk for meningsinnholdet i teksten (Thagaard, 2013). Det neste steget var å klassifisere datautsnittene som ble kodet inn i kategorier eller temaer. Thagaard (2013) forteller at både temaer som har direkte referanse til problemstillingen og temaer som har blitt utviklet underveis i analysen blir representert ved kategoriene.

4.3.6 Første kodesyklus

I første kodesyklus falt valget på en tematisk koding. Dette er en kodemetode som er brukt for å identifisere, analysere og rapportere tematiske mønstre innenfor data (Braun og Clarke, 2006). Det ble laget en tabell som tok for seg informantenes svar og temaet de svarte på. All relevant informasjon intervjuobjektene satt på, ble samlet under de ulike temaene. På den måten var det enklere å finne likheter og ulikheter i intervjuobjektene svar på de ulike temaene. I tabell 1 under er kodingen av intervjuobjektene svar beskrevet. Intervjuobjektene er anonymisert på den øverste linjen ved at "TKA-B" representerer toppklubb, "BKA" tilsvarer breddeklubb og "FKA" tilsvarer fotballkretsen. Under finnes et utdrag av temaet "visjon". Dette vil si alle svarene intervjuobjektene hadde i forbindelse med dette temaet.

Tabell 1. Tematisk koding

	Intervjuobjekter			
	TKA	TKB	BKA	FKA
Tema: Visjon	<i>Visjonen vår er at vi skulle fått en fra fylket til å spille fast på landslaget. Klarer vi å få utviklet en gjennom systemet vårt som er stabilt god, kanskje den beste landslagsspilleren vi har. Hadde vi fått opp en igjen som skulle vært en kaptein på landslaget, da tror jeg også vi hadde fått en klasespiller ut i Europa.</i>	<i>Vi ønsker å ha 1-3 spillere opp i A-stallen hvert år.</i>	<i>Vi ønsker å ha et best mulig og bredest mulig tilbud til dem.</i>	<i>Styret vil gjerne ha noe tallfestet. Vi har stort sett en i hvert kull. Høy aktivitet, lengst mulig i breddeklubben. Det er visjonen vår, at vi kan holde dem så lenge som mulig. Vi skal også være ledende på fag.</i>
	Landslagsspiller	Egenrekruttering	Beste tilbud	Lengst mulig og faglig sterke

Etter å ha foretatt en tematisk koding og fått en oversikt over hva de forskjellige intervjuobjektene forteller om de ulike temaene, ble det gjennomført det Saldaña kaller andre kodesyklus. Dette ble gjort for å komme dypere inn i stoffet. Den andre kodesyklusen har som mål å reorganisere og reanalysere den kodede dataen fra første kodesyklus (Saldaña, 2013).

4.3.7 Andre kodesyklus

Målet i andre kodesyklus handler om å knytte datamengden mer direkte opp mot problemstillingen og den valgte teorien. Dette gjøres ved at datamengden kortes ytterligere ned. Det ble gjennomført det Saldaña kaller fokusert koding. Saldaña (2013) forteller at målet med fokusert koding er å utvikle kategoriene uten å bli distraheret av sine egenskaper og dimensjoner. Det ble skrevet ned egne tolkninger av svarene til intervjuobjektene, slik at dataen letter kunne forstås. Dette gjorde det enklere å analysere senere. Innenfor hvert tema ble det skrevet en tolkning av slik intervjuobjektens svar ble enklere å forstå, og dermed var det enkelt å se om det fantes noen likheter og ulikheter knyttet til de forskjellige svarene. I tabell 2 finnes det et eksempel på hvordan den fokuserte kodingen knyttet til temaet ”ferdigheter hos fotballtalenter” ble utført. På samme måte som i første kodesyklus er intervjuobjektene fremdeles anonymisert. Intervjuobjektens svar står i raden til høyre for ”ferdigheter hos fotballtalenter”, mens min tolkning finnes i raden til høyre for ”min tolkning”.

Tabell 2. Fokusert koding

	Intervjuobjekter		
Tema:	TKA	BKB	FKA
Ferdigheter hos fotballtalenter	<i>Basisferdigheter er viktig. Jeg tror det handler om å finne potensialet, noe helt spesielt, og dandere en rolle til det.</i>	<i>Kombinasjonen av generell fotballforståelse, samt at de tekniske ferdighetene spiller en vesentlig rolle. Basisferdighetene må ligge der</i>	<i>Jeg ser etter glød, passion, frekvens og ferdigheter. Jeg prøver å se på potensial, engasjement og ferdigheter.</i>
Min tolkning:	Intervjuobjektet forteller at basisferdigheter er viktig hos et fotballtalent.	Intervjuobjektet forteller at generell fotballforståelse, tekniske ferdigheter og basisferdigheter er viktig hos et fotballtalent.	Intervjuobjektet forteller at passion, hurtighet, ferdigheter, potensial og engasjement er viktige hos et fotballtalent.

4.4 Reliabilitet og Validitet

I denne masteroppgaven blir definisjonen til Thagaard (2013) og Kvale og Bringmann (2009) benyttet i forhold til reliabilitet og validitet. Reliabilitet knyttes til spørsmålet om at hvis en annen forsker hadde benyttet seg de samme metodene ville kommet frem til det samme resultatet. Ifølge Kvale og Bringmann (2009) kan reliabiliteten bli påvirket på tre forskjellige stadier. En av disse påvirkningene kan komme som følge av ledende spørsmål under intervjuet. Ledende spørsmål sørger ikke nødvendigvis for at reliabiliteten blir svekket, men kan derimot føre til at den styrkes. Den andre påvirkningen kommer som følge av fortolkningen under transkripsjonen. Det handler om å være plettfri i transkripsjonen av intervjuet, slik at en annen forsker kan utføre samme transkripsjonen og få nøyaktig samme resultat. Fortolkningene kan også bli ulike som følge av kvaliteten på opptaket, samt at man kan høre feil. Reliabiliteten kan også bli påvirket av forskerens analyse (Kvale og Bringmann, 2009). Thagaard (2013) forklarer kort at reliabilitet handler om at dersom en annen forsker hadde utført den samme forskningen, skulle resultatet blitt likt.

Intervjuene ble tatt opp med diktafon, og dermed er denne oppgavens reliabilitet godt ivaretatt. Den digitale diktafonen sørget for at opptakene var feilfrie, slik at all informasjon som fremkom av intervjuene er registrert. Opptakene er sikret og lagret på et trygt sted, og dersom en annen forsker ville utført den samme forskningen, ville trolig transkriberingen vært den samme.

Ringdal (2011) forteller at målefeil kan oppstå under kvalitative intervjuer. Dette kan enten forekomme ved at intervjuobjektet husker feil eller ved at man som forsker skriver feil under transkriberingen. Intervjuobjektene kan selvsagt ha husket feil, og dermed svart feil under intervjuene. Feil ble luket ut under transkriberingen, ved å spole opptakene tilbake dersom noe var utydelig. Dermed ble opptaket hørt flere ganger, noe som til slutt førte til at transkriberingen ble god.

For å øke reliabiliteten i denne oppgaven kunne flere aktører blitt intervjuet. En annen måte å styrke reliabiliteten hadde vært hvis flere forskere hadde deltatt i prosjektet. På den måten kunne man samarbeidet og diskutert datamaterialet, og dermed kommet fram til felles beslutninger.

Tolkning av data og validitet er knyttet sammen. Thagaard (2013) forteller at validitet går ut på gyldigheten av tolkningene forskeren kommer fram til. Det kan derfor være

smart å stille seg selv spørsmålet: måles det som skal bli målt? I samfunnsvitenskapen dreier validiteten seg om hvorvidt en metode er egnet til å undersøke det den skal undersøke. Dersom den kvalitative forskningen resulterer i tall, er den gyldig. Pervin (sitert av Kvale og Bringman, 2009) forklarer at i en bredere fortolkning handler validiteten om at vi faktisk reflekterer de variablene og fenomenene vi ønsker å vite noe om. Dette er basert på våre observasjoner. Den kvalitative forskningen kan i prinsippet gi gyldig, vitenskapelig kunnskap basert på denne vide oppfatningen av validitet (Kvale og Bringman, 2009).

Informasjonskilden i denne oppgaven er mennesker som er grundig strategisk utvalgt for å kunne gi best mulige svar på mine forskningsspørsmål. Ettersom jeg ikke har noen absolutt måte å kontrollere at det intervjuobjektene forteller meg er sant, må jeg bare stole på at det de forteller meg stemmer. Ettersom intervjuobjektene ble strategisk valgt ut, ser jeg på svarene som svært troverdige. Dette handler om at intervjuobjektene er valgt ut fordi de har en jobb som er svært relatert og tett knyttet opp til fenomenet denne oppgaven tar for seg.

Seale forklarer (sitert av Thagaard, 2013) at validitet kan deles inn i intern og ekstern. Intern validitet handler om en bestemt studies årsakssammenhenger og hvordan disse støttes. Når forståelsen innenfor en bestemt studie også kan være gyldig i andre sammenhenger, snakkes det om ekstern validitet (Thagaard, 2013). Etter mitt syn er den interne validiteten god i forhold til at den samme fremgangsmåten ble brukt under intervjuene, og alle intervjuobjektene fikk de samme spørsmålene. Jeg var fysisk til stede under intervjuene, og dersom det var noen uklarheter rundt intervjuene, fikk vi ordnet opp med en gang. Det er vanskelig å si noe om den eksterne validiteten. Utfører man samme forskning i et annet fylke, vil trolig svarene variere i ulike tilfeller. Dette handler om at det er ulikt hvordan de forskjellige klubbene styres, samt hvordan de organiserer talentutvikling og samarbeid med fotballkretsen. Den eksterne validiteten er trolig ganske god når det kommer til fotballkretsene og hvordan de styrer talentutviklingen. Dette handler i bunn og grunn med at de NFF har en modell fotballkretsene skal følge. Validiteten i oppgaven kan blant annet styrkes ved at en annen person kritisk går gjennom analyseprosessen.

4.4.1 Overførbarhet

Generalisering av kvalitative studier lar seg sjelden gjøre fordi utvalget er mye mindre enn i kvantitative undersøkelser (Kvale og Bringman, 2009). Thagaard (2013) bruker begrepet overførbarhet i forbindelse med generalisering av kvalitative studier. I kvalitativ forskning knytter Thagaard (2013) overførbarhet til om tolkningene som er gjort i undersøkelsen, kan være relevant i forhold til å forstå lignende situasjoner og personer. Dermed knyttes overførbarhet til den forståelsen forskeren danner seg innenfor rammen av et enkelt prosjekt, kan være relevant i andre situasjoner (Thagaard, 2013).

Denne studie handler om talentutvikling i to fotballkretser og fire fotballklubber. Resultatene fra denne undersøkelsen kan trolig ikke overføres til å gjelde alle fotballkretser og fotballklubber. I stedet kan dette være med på å bidra til mer kunnskap om talentutvikling, ved at svarene til intervjuobjektene gir oss et innblikk i dette.

4.5 Forskningsetikk

I forkant og underveis i prosjektet ble de etiske aspektene nøye vurdert. Disse etiske sidene handler om informert samtykke fra deltakerne, konfidensialitet rundt prosjektet og konsekvenser ved å delta i forskningsprosjektet. I 2001 kom personopplysningsloven som forutsetter at forskningsprosjekter som driver med behandling av personopplysninger er meldepliktige (Thagaard, 2013). For å ha alt på det rene, ble det sendt ut en søknad om godkjenning av prosjektet til Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste (NSD). NSD godkjente søknaden som du kan finne igjen i vedlegg 3.

I forkant av studien ble det sendt ut et informasjonsskriv på e-post til det strategiske utvalget. I e-posten ble det kort presentert hva prosjektet gikk ut på. Det ble gitt informasjon om at intervjuet kom til å bli tatt opp med diktafon, samt at det er helt frivillig å delta. I vedlegg 4 ligger e-posten i sin helhet. Når de konkrete svarene fra intervjuobjektene var på plass, ble det sendt ut et fyldigere skriv om forespørsel knyttet til deltakelse i forskningsprosjektet.

Gjennom anonymisering av navnene og klubbene til intervjuobjektene, er konfidensialiteten ivaretatt. Konfidensialitet innebærer at all informasjon deltakerne gir fra seg, blir behandlet konfidensielt (Thagaard, 2013). Anonymiseringen har skjedd ved at intervjuobjektens opprinnelige navn har blitt byttet ut med bokstaver som gjør at de ikke kan identifiseres. Dermed blir det umulig å knytte dataen til intervjuobjektet.

Dersom intervjuobjektene har nevnt ulike klubber eller navn på personer, har dette også blitt anonymisert ved for eksempel å skrive ”*en annen klubb*” eller ”*en annen person*”. Det skal sies at denne oppgaven er lite kontroversiell, samt at den delte informasjonen ikke er veldig sensitiv. Likevel er det en forsker sitt ansvar å sørge for prinsippet om konfidensialitet blir ivaretatt.

For å beskytte informantene ble alle lydopptakene hele tiden ble oppbevart i et skap ingen andre har tilgang til. Når intervjuene var ferdig transkribert og anonymisert, ble lydopptakene destruert for å sikre konfidensialiteten ytterligere. Ved at intervjuobjektene visste at de ble anonymisert, snakket de friere. Det er mulig at intervjuobjektene ikke ville vært like åpne i svarene dersom de ikke ble anonymisert. Anonymiseringen kan ha ført til de gode svarene som kom fram av undersøkelsen.

5.0 Analyse og resultater

I dette kapittelet vil jeg presentere resultatene fra min undersøkelse. Presentasjonen av resultatene foregår med utgangspunkt i de ulike temaene som kom fram av analyseprosessen. Intervjuobjektene svar på de ulike temaene vil bli fremstilt med sitater. Intervjuobjektene svar på de ulike kategoriene blir sammenliknet og sett i lys av teorien.

5.1 Organisering av talentarbeid

Morisbak (2005) forteller om spillerutviklingsmodellen hvor hovedmålet er å tilrettelegge trenings- og kampmuligheter for ambisiøse, unge jenter og gutter med tanke på framtidig rekruttering til norsk toppfotball. I tillegg skal modellen opprettholde aktiviteten i organisasjonen, skape trivsel og fellesskap i fotballmiljøet og rekruttere flere aktive (Morisbak, 2005). I lys av dette ble intervjuobjektene stilt spørsmål om hvordan de organiserte talentarbeidet i organisasjonen. Intervjuobjektene svarte veldig utfyllende på spørsmålet, og det viste seg at alle klubbene brukte hospitering som et verktøy i organiseringen av talentarbeidet:

”Hospitering går hele tiden. Derfor trener 10-12 årslagene på forskjellige tider”
– Toppklubb A.

”Vi bruker hospitering som verktøy for å gi de beste spillerne større hurtighet i spillet sitt” – Toppklubb B.

”Det er vel med at vi har den hospiteringsordningen. De beste 14 åringene kan være med på 16 år, de beste 16 åringene er med rekruttlaget osv.” –
Breddeklubb A.

”Vi har gode hospiteringsordninger opp i årskull” – Breddeklubb B.

Det er tydelig at hospiteringsordninger er en viktig del av klubbfotballens organisering av talentarbeidet. Jeg tolker disse sitatene slik at hospiteringsordningene skal sørge for at spillerne får større utfordringer og muligheter til videre utvikling på et høyere nivå. Spillerne får muligheten til å tilvenne seg et høyere nivå enn det nivået de vanligvis spiller på. Hospiteringsordninger er også godt forankret hos Morisbak (2005). Han forteller at for å forbedre spillerutviklingen kan hospiteringsordninger brukes i forbindelse med differensiering av trenings- og kamptilbud. Dermed er det et klart samsvar mellom det Morisbak (2005) forteller og empirien i dette tilfellet.

Fotballkretsene jobber litt annerledes enn fotballklubbene når det kommer organisering av talentarbeid:

”Vi trener etter Landslagsskolen. Vi spiller hele tiden, kun spillsentrert” –
Fotballkrets A.

”Det er treninger etter Landslagsskolen, som på en måte er i NFFs sportsplan. I Landslagsskolen ligger det et sett med øvelser og økter, så jeg setter opp en øktplan og sier de skal kjøre den” - Fotballkrets B.

De to fotballkretsene bruker Landslagsskolen når de organiserer talentarbeidet. Dette henger sammen med hvordan Norges Fotballforbund ønsker at landets fotballkretser skal drives. Slik jeg tolker dette virker det som det som om svarene til fotballkretsene gjenspeiler NFF sine planer på flere måter. NFF tar utgangspunkt i at all aktivitet skjer i fotballens egenart (Fotball.no, 2015). Det ser ut til at Fotballkrets A absolutt følger denne retningslinjen ved at de *”spiller hele tiden”*. I Landslagsskolen er det definert tema og øvelser trenerteamet skal ta utgangspunkt i når de planlegger øktene (Fotball.no, 2015). Svaret fra Fotballkrets B tyder på at de nøye følger planen i Landslagsskolen. Landslagsskolen kan vise seg å være et positivt tiltak fra NFF. Dette handler blant annet om at dersom alle fotballkretsene arbeider etter den samme modellen, vil spillerne til enhver tid være kjent med øvelsene som foregår på de ulike nivåene. En spiller som har spilt på kretslaget, og senere blir tatt ut til regionslaget, er kjent med øvelsene fordi han/hun har opplevd de på tidligere kretslag.

Landslagsskolen virker som en god måte å organisere talentarbeidet på, dersom de klarer å opprettholde kravene som stilles til klubbene som har spillere på kretslagsnivå. Disse kravene går blant annet ut på at spilleren har en person i klubben som har hovedansvaret for spilleren, definerte utviklingsmål og planer om hvordan treningen skal foregå (Fotball.no, 2015). Dersom talentarbeidet organiseres slik vil trolig hver enkelt kretslagsspiller få en sikker og god oppfølging i klubben. Ut i fra svarene til intervjuobjektene virker det som om det kun er Toppklubb B som er kjent med Landslagsskolen:

”Landslagsskolen er et samarbeid mellom fotballkretsen og klubben” –
Toppklubb B.

Det kan være ulike grunner til at det kun er de som er kjent med Landslagsskolen. En av grunnene kan være at Landslagsskolen er såpass ny at de andre klubbene ikke er klar over at den eksisterer. En annen grunn kan være at Toppklubb B samarbeider såpass tett med fotballkretsen, og at de er en del av Landslagsskolen ved at klubben trener spillerne der. Fotballkretsene må sørge for at klubbene er kjent med Landslagsskolen. Dette er viktig for at kretslagsspillerne skal få den oppfølgingen NFF stiller krav til. Dersom disse kravene ikke blir oppfylt, vil planen om helhetlig oppfølging og tett samarbeid mellom NFF og klubbene feile. Da vil heller ikke Landslagsskolen fungere som en referanse og påvirkningsarena (Fotball.no, 2015).

5.2 Forholdet mellom fotballkrets og fotballklubb

I denne delen beskriver intervjuobjektene hvordan de oppfatter samarbeidet mellom fotballkretsen og fotballklubben. Fotballkretsene fikk spørsmål om hvordan de samarbeidet med fotballklubbene, og fotballklubbene fikk spørsmål om hvordan de samarbeidet med fotballkretsen.

”Vi samarbeider om talentutvikling og breddeklubbeseøk” – Toppklubb A.

”Vi samarbeider blant annet med Landslagsskolen” – Toppklubb B.

”Kretsen blir ofte brukt som rådgivende organ” – Breddeklubb B.

Det er tydelig at klubbene samarbeider med kretsen på ulike plan. Svarene fra toppklubbene indikerer at det er talentutvikling, blant annet i forbindelse med Landslagsskolen, samarbeidet i hovedsak dreier seg om. Grunnen til at toppklubbene nevner talentutvikling når de får spørsmål om dette, kan ha noe med at de samarbeider tettere med fotballkretsen på dette området, enn hva for eksempel breddeklubbene gjør. Det kan også handle om at toppklubben har en stor interesse for talentene i fylkene med tanke på at disse kanskje kan figurere i klubbens A-lag om noen år. Toppklubb A nevner også at de samarbeider med fotballkretsen i forbindelse med breddeklubbeseøk. Slik jeg tolker breddeklubbeseøk, handler det om at de drar ut til klubbene for å holde foredrag, lede treninger eller hjelpe klubben til videre utvikling. Sitatet fra Breddeklubb B indikerer at de benytter seg av kretsen dersom de trenger veiledning eller råd. Hvis man ser svarene i sammenheng, kan for eksempel kretsen fungere som en rådgiver for breddeklubben ved at de samarbeider med toppklubben om et breddeklubbeseøk.

I forbindelse med spørsmålet om samarbeid mellom klubb og krets kom intervjuobjektene også med deres subjektive mening rundt hvordan de synes samarbeidet fungerte. Flertallet av intervjuobjektene er enige om at det er et bra samarbeid mellom klubb og krets:

”Jeg synes samarbeidet foregår på en god måte. Vi er i samme lokale så vi ser hverandre hver dag” – Toppklubb A.

”Vi samarbeider godt med kretsen” – Toppklubb B.

”Vi har hatt et prikkfritt samarbeid med toppklubben i 7 år nå” – Fotballkrets A.

”Vi har et tett samarbeid med klubbene. Toppklubben er den klubben vi samarbeider mest med” – Fotballkrets B.

Først svarte intervjuobjektene direkte på hvordan de mente samarbeidet foregikk. Det virker som om toppklubbene har et tettere samarbeid til fotballkretsen enn det breddeklubbene har. Dette handler blant annet om at toppklubben og fotballkretsen deler lokale. Når toppklubbene og fotballkretsene sitter i samme lokale vil det være naturlig å se hverandre oftere og muligens også samarbeide tettere enn hvis de ikke deler lokale. Hadde ikke dette samarbeidet fungert optimalt, ville de trolig droppet å ha et slikt samarbeid.

Det er likevel ikke alle som er enige om at samarbeidet mellom fotballklubb og fotballkrets er like bra:

”Jeg synes kretsen har vært fraværende veldig mye. Det er ikke noe dialog om uttak og sånne type ting. Samarbeidet kunne vært mye bedre” – Breddeklubb A.

I motsetning til de andre intervjuobjektene, er Breddeklubb A klare på at samarbeidet med fotballkretsen kunne vært mye bedre. Det ser ut til at Breddeklubb A ser på kretsen som fraværende når det kommer til dialoger om spillere involvert i for eksempel kretslaget. Slik intervjuobjektet forklarte, virket det som om det handlet om tilbakemeldinger på hvordan spillere hadde prestert, tidspunkter for kretskamper og hvilke spillere som var tatt ut til samlinger. Det er forståelig at klubber som har spillere på kretslaget ønsker å få informasjon om dette, da det kan være med på å hjelpe både spilleren og klubben. Det kan hjelpe klubben ved at de har større muligheter til å planlegge kamper slik at de kan benytte seg av spilleren. Dersom det planlegges

kretskamper uten at klubben får informasjon om når disse spilles, kan det føre til at spilleren får for stor belastning som følge av for mange kamper. Klubbene kan også, i samarbeid med kretsen, tilrettelegge en plan for spilleren, slik at spilleren får en bedre oppfølging.

Selv om Fotballkrets A og B stort sett er fornøyd med samarbeidet de har med klubbene i fylkene, er de likevel klar over at ikke klubbene til en hver tid er like fornøyde:

”Det er enkelte andre klubber som ikke samarbeider like godt. Vi har et bra samarbeid med de fleste, men det vil alltid være unntak” – Fotballkrets A.

”Det er vanskelig å tekkes over 50 klubber, at alle skal være fornøyde til en hver tid” – Fotballkrets B .

De to fotballkretsene virker å være enige om at det er klubber som kan være missfornøyde med samarbeidet. Det er vanskelig å komme med en konklusjon på hvorfor de to fotballkretsene ikke får til å samarbeide like godt med alle klubbene. Likevel vil jeg anta at ressurser er litt av grunnen til dette. Disse ressursene handler blant annet om at det kun er en spillerutvikler i hver fotballkrets. De to fotballkretsene har i dette tilfellet ansvaret for over 50 klubber hver. Med tanke på at det kun er en spillerutvikler som skal passe på at samarbeidet mellom klubbene til en hver tid er bra, kan det hende at oppgaven blir for stor. Dermed vil jeg anta at enkelte klubber kan bli missfornøyde eller føler seg glemt bort, fordi fotballkretsen ikke klarer å tilfredsstille alle klubbene til en hver tid. Fotballkretsen har dermed trolig et ressursproblem som blant annet kan løses ved å ansette flere. Dersom flere hadde vært ansatt i fotballkretsene ville nok trolig samarbeidet mellom aktørene vært enda bedre.

5.3 Kretsens oppfølging av talentene i klubbene

Intervjuobjektene fikk spørsmål om hvordan fotballkretsen følger opp talentene i fylkets klubber. Ettersom Landslagsskolen ble innført sommeren 2015, er planen at de mest lovende spillerne skal få en helhetlig oppfølging (Fotball.no, 2015). Ut ifra dette kan en anta at kretslagsspillerne burde ha en solid oppfølging fra fotballkretsen. Ettersom Landslagsskolen er et relativt nytt bekjentskap for både klubber og kretser, virker det som om det er et stykke å gå før de mest lovende spillerne får den oppfølgingen NFF ønsker at de skal få. Breddeklubbene uttrykte at de ikke var helt fornøyd med hvordan fotballkretsen følger opp talentene:

”De har vel vært og sett på kamper. Det er ved spesielle anledninger jeg tror de kommer, der de også føler seg forpliktet. Vi hører ikke noe om hvordan det går [fra trenerne]. Det burde vært en utveksling og tilbakemelding om hvordan hver spiller hadde prestert” – Bredeklubb A.

”Det er dårlig. Det er fordi de ikke evner. Det er ikke fordi de ikke vil, men fordi de rett og slett ikke har ressurser” – Bredeklubb B.

I forhold til Bredeklubb A sitt svar virker det som om fotballkretsen kun kommer for å se på kamper når de er forpliktet til det. Det kan dermed virke som om Bredeklubb A sitter med et inntrykk av at fotballkretsen ikke har interesse av å følge opp spillerne i klubben. I tillegg ønsker Bredeklubb A en tydeligere dialog i forbindelse med tilbakemeldinger på spillernes prestasjoner når de er på samlinger i forbindelse med kretsen. Bredeklubb B er enig med Bredeklubb A i forbindelse med at fotballkretsen ikke evner å følge opp talentene. Det er mer sannsynlig å anta at det ikke skorter på interessen hos fotballkretsen, slik Bredeklubb A uttrykker, men at det heller handler om mangel på ressurser. Det virker som om Toppklubb A er enig med Bredeklubb B når det gjelder mangel på ressurser:

”Det er sånn at det kun er en som skal følge opp alle. Det er helt sikkert en umulig oppgave å få tilfredsstilt alle. Det er det ikke forutsetninger for å klare” – Toppklubb A.

Toppklubb A nevner at det ikke er forutsetninger for å få tilfredsstilt alle i forbindelse med oppfølging, fordi det kun er en som skal følge dem opp. Dette virker i mine øyne som en enormt stor oppgave for spillerutvikleren i fotballkretsen. Dette er fordi det er for mange klubber og spillere å følge opp for en spillerutvikler. Fotballkrets B bekrefter at de har et har en vei å gå når det gjelder oppfølging av talentene:

”Vi har mye å hente når det kommer til linken mellom oss og klubb med tanke på enkeltspillerens utvikling. Tilstedeværelse kunne man ha hatt i det uendelige. Vi skaffer oss hvertfall oversikt på hva som rører seg” – Fotballkrets B.

Ut ifra disse utsagnene tolker jeg det som at fotballkretsen ikke har ressurser nok til å følge opp planen til Landslagsskolen om at de mest lovende talentene skal få en helhetlig oppfølging. Dette antar jeg handler om økonomiske ressurser. En av grunnene til ressursproblemene kan være at fotballkretsene ikke distribuerer de økonomiske

ressursene på en velfungerende måte, eller at de rett og slett ikke får nok ressurser fra NFF. Dette kan også ha noe med at Landslagsskolen er såpass fersk at den fortsatt trenger litt tid på å sette seg, og at dette vil fungere på et senere tidspunkt. Likevel virker det som om spillerutviklerne har for mange oppgaver knyttet til jobben, eller at det er for få personer som jobber med å følge opp spillerne. Hadde de økonomiske ressursene blitt brukt til å ansette flere personer i kretsen, ville nok oppfølgingen av enkeltspillere vært bedre. Tilstedeværelsen kunne også bedret seg, slik at spillerutvikleren ville fått bedre tid til å vise seg hos klubbene. Intervjuobjektene forklarte videre hvordan oppfølgingen av talentene foregikk:

”Det blir litt mer sånn telefonkontakt, han ser noen kamper osv.” – Toppklubb A.

”Det er samarbeid med trenerne. Jeg prøver å se en kamp i uka” – Fotballkrets A.

”Det er mest når de er samlet hos oss, at vi har en dialog med dem da” – Fotballkrets B.

Det virker dermed som om dialogen foregår via telefonkontakt med trenerne, når spillerutvikler ser kamper eller når spillerne er samlet under fotballkretsen regime. Disse situasjonene synes å indikere at intervjuobjektene har ulikt syn når det kommer til oppfølging av talentene.

5.4 Spesielle ferdigheter når det gjelder talentutvikling

I dette avsnittet beskrives intervjuobjektene syn på hvilke ferdigheter som er viktige for et fotballtalent. Alle intervjuobjektene fikk det samme spørsmålet, og stod fritt til å svare det de mente. Det er tydelig at breddeklubbene og den ene toppklubben er enige i at basisferdigheter og generell fotballforståelse spiller en viktig rolle når det kommer til talentutvikling:

”Basisferdigheter, den generelle fotballforståelsen og mulighetene til å utvikle seg til å bli god” Breddeklubb A.

”Basisferdigheter er en viktig ferdighet hos talenter” Toppklubb A.

”Kombinasjonen av generell fotballforståelse, samt at de tekniske ferdighetene spiller en vesentlig rolle. Basisferdighetene må ligge der” Breddeklubb B.

De andre intervjuobjektene nevner ikke basisferdigheter som en viktig ferdighet hos et fotballtalent. Om det skyldes at de ser på basisferdigheter som en selvfølge eller om det er andre ferdigheter de ser på som viktigere kan ikke sies med sikkerhet. Jeg vil likevel anta at de ser på basisferdigheter som en selvfølge, da verken fotballkretsen eller toppklubbene har noen interesse av fotballtalenter som ikke har dette repertoaret sitt.

I følge litteraturen blir fotballferdighet definert som at spilleren klarer å skape spillsituasjoner til fordel for sitt eget lag ved hjelp av hensiktsmessige handlingsvalg og handlinger (Aas, 2009). Dette er også karakteristisk hos to av intervjuobjektene.

”Du må beherske å spille hurtig nok, overblikk, førstetouch, pasning – altså valgene dine” – Toppklubb B.

”De som er på banen må vise forståelsen som ligger på valg. Klare å utføre tingene som er rett i situasjonen” – Fotballkrets B.

Det er usikkert hvorfor de andre intervjuobjektene ikke har nevnt handlingsvalg og handlinger som en viktig del av fotballferdigheten. Det kan også tenkes at handlingsvalg og handlinger er en del av den generelle fotballforståelsen slik Breddeklubb A og B uttrykker seg i avsnittene over. Dette kan likevel ikke sies med sikkerhet, da de ikke forklarte noe mer rundt dette.

Ifølge Bergo et al. (2010) er sosiale ressurser, psykologiske ressurser, fysiologiske ressurser og teknisk repertoar de faktorene som utgjør spillerens viktigste individuelle ferdigheter. Ut ifra intervjuobjektene svar kan vi se at de favner om den individuelle dimensjonen i form av et teknisk repertoar (pasning, førstetouch) og fysiologiske ressurser (hurtighet). De psykologiske ressursene kommer også til uttrykk, spesielt hos fotballkretsene:

”Jeg ser etter glød, passion, frekvens og ferdigheter. Jeg prøver å se på potensial, engasjement og ferdigheter” – Fotballkrets A.

”Vi prøver å fange opp de som trener mye og som tester grenser, er tålmodige og dedikerte” – Fotballkrets B.

De psykologiske ressursene er her representert ved *glød, passion, engasjement og tålmodighet*. Dersom man setter valg og generell fotballforståelse inn i den relasjonelle

dimensjonen, virker det som om intervjuobjektene vektlegger de samme attributtene Bergo et al. (2010) tar for seg.

5.5 Visjon i forhold til talentutvikling

Et av spørsmålene jeg stilte under intervjuene handlet om hvilken visjon intervjuobjektene har i forbindelse med talentutvikling. Det viser seg at de seks intervjuobjektene har ulike visjoner i forbindelse med dette. Det kan være ulike grunner til at intervjuobjektene har så ulike visjoner. Dette kan blant annet handle om at de er på forskjellige stadier. Svaret til Toppklubb A indikerer at de satser relativt ambisiøst når man ser på deres visjon i forbindelse med talentutvikling:

”Hadde vi fått opp en igjen som skulle vært en kaptein på landslaget, da tror jeg også vi hadde fått en klasespiller ut i Europa” – Toppklubb A.

Når toppklubben sikter så høyt at de ønsker å få fram en ny landslagskaptein, vitner det om at de har store ambisjoner i forbindelse med talentutvikling. Denne visjonen er ikke uoppnåelig hos en toppklubb, men det er likevel mye som skal til for å avle fram en landslagskaptein. Dette handler blant annet om at det kun er en som kan være landslagskaptein til enhver tid. Jeg vil tro at det er mange fotballspillere som drømmer om å bli landslagskaptein, og dermed er det stor konkurranse om plassene. Toppklubb A viser at de har ambisjoner, ved at de har et mål med talentutviklingen, og dermed noe å strekke seg etter.

Toppklubb B har ikke ambisjoner om at en av deres spillere skal bli landslagskaptein med det første, men de har store ambisjoner når det kommer til egenrekruttering:

”Vi ønsker å ha 1-3 spillere opp i A-stallen hvert år” – Toppklubb B.

Planen til Toppklubb B er at talentutviklingen klubben driver med, til syvende og sist skal sørge for at egenproduserte spillere tar steget opp til A-laget. Det er meget sterkt dersom de klarer å gjennomføre dette målet. Grunnen til at jeg mener dette er en god prestasjon er fordi de da gjør veldig mye riktig i forhold til talentutvikling av egne spillere. Det er ikke gitt at hvert årskull skal ha spillere som er gode nok til å spille for en toppklubb. For eksempel kan det hende at klubben får opp 3 spillere til A-laget et år, men at de neste år ikke får opp noen spillere som klarer å ta nivået. Kvaliteten på talentene vil trolig variere fra årskull til årskull, og enkelte ganger er man heldigere enn andre. En spiller kan også være mer enn god nok til å bli tatt opp i A-stallen, men får

likevel ikke muligheten fordi posisjonen allerede er besatt av andre spillere. Dersom Toppklubb B lykkes med visjonen, vil de etter hvert ha en A-lagsstall bestående av en rekke egenproduserte spillere.

Breddeklubb A har en litt annen visjon enn toppklubbene når det kommer til talentutvikling. Toppklubbene har visjoner om at talentutviklingen i framtiden skal gagne A-laget, mens Breddeklubb A har en visjon om at talentutviklingen skal gi alle spillerne et godt tilbud.

”Vi ønsker å ha et best mulig og bredest mulig tilbud til dem” - Breddeklubb A.

Det virker som om Breddeklubb A ønsker at spillerne til enhver tid skal ha et tilbud der talentene kan utvikle seg på best mulig måte. Dermed ser det ut til at de ønsker å favne over alle talentene, og gi dem en mulighet til å utvikle seg som fotballspillere. Et problem kan likevel oppstå dersom for eksempel en juniorspiller besitter et så stort talent at det overgår klubbens A-lag. Dette er jo en breddeklubb, og det er ikke helt utenkelig at spillere med så stort talent oppstår. Da kan spilleren få et problem med å utvikle seg lokalt i klubben, noe som fører til at spilleren heller må finne andre klubber å utvikle seg i. Tankegangen til Breddeklubb A er likevel god, med tanke på at de ønsker å gi alle et tilbud.

Breddeklubb B har i likhet med Breddeklubb A spilleren i sentrum i deres visjon om talentutvikling. De har også en klar målsetning i forbindelse med å ha spillere på krets laget.

”Vi ønsker at de [talentene] skal ha sportslig fremgang. Målet vårt er til en hver tid å ha spillere fra klubben representert på kretslag” – Breddeklubb B.

Denne visjonen er fullt oppnåelig for en breddeklubb. Visjonen om at de skal ha sportslig fremgang er relativt generell, med tanke på at de fleste klubber trolig ønsker at sine spillere skal ha en sportslig fremgang. Dersom spillerne har sportslig fremgang vil dette gagne klubbens ulike lag, slik at disse gjør det godt på fotballbanen. Deres mål om stadig å ha klubbens spillere representert på kretslag er realistisk. Likevel må klubben til en hver tid ha en liten porsjon flaks med årskullene, dersom denne visjonen skal la seg gjøre. Det er likevel relativt sannsynlig at det minst finnes en spiller i hvert kull som vil være aktuell for krets laget.

Det mangler ikke på ambisjoner hos klubbene som har blitt intervjuet. Det finnes likevel klare forskjeller i deres visjoner. Det er tydelig at begge toppklubbene har et stort fokus på at talentutviklingen skal komme klubben til gode, mens breddeklubbene heller ønsker at dette skal komme spillerne til gode. Litt av grunnen handler om at toppklubben trolig satser mye hardere på talentutvikling enn hva breddeklubbene gjør. Dersom et talent er for bra for breddeklubben, vil sannsynligvis en av toppklubbene prøve å hente til seg spilleren. Talentutviklingen vil trolig spisses mer i en toppklubb, enn i en breddeklubb.

Fotballkrets A har et helt annet fokus enn klubbene som har blitt intervjuet. Fokuset til fotballkrets A handler om at de ønsker at spillerne skal være lengst mulig i breddeklubben, samt at de har et mål om å være faglig sterke.

”Høy aktivitet, lengst mulig i breddeklubben. Det er visjonen vår, at vi kan holde dem så lenge som mulig. Vi skal også være ledende på fag” – Fotballkrets A.

Det ser dermed ut til at de har en klar visjon om at spillerne skal bli i breddeklubbene frem til de når en viss alder. Det kan virke som om Fotballkrets A er delvis redde for at spillerne skal dra til en toppklubb for tidlig. Litt av grunnen til dette handler trolig om at kretsen frykter spilleren kan bli lei av fotball eller at presset blir for stort. Derfor har de et mål om at spillerne skal utvikle seg i breddeklubben, for deretter å ta steget opp til toppklubben for videre utvikling når tiden er inne for det.

Det siste intervjuobjektet, Fotballkrets B, var hele tiden svært opptatt av hvordan Landslagsskolen fungerte og hvordan dette ble styrt. Dermed følger deres visjon også visjonen til Landslagsskolen.

”Vi har ikke noe mål annet enn det som ligger i landslagsskolen. Vi jobber innenfor det samme som hele NFF gjør; flest mulig, best mulig. Aldersbestemte landslagsspillere er på en måte en bonus. Det er viktigere for oss å ha folk på eldre landslag enn yngre” – Fotballkrets B.

Visjonen til Fotballkrets B er helt i tråd med ønskene til Norges Fotballforbund. De nevner videre at det er viktigst for dem å ha spillere på eldre landslag enn yngre. Slik jeg tolker dette, handler det sannsynligvis om at spillere som spiller på de eldre landslagene har klart å stå løpet gjennom. Det er ikke gitt at spillere som er på G15

landslaget også spiller på landslaget når de er A-lagsspillere. Det er mange eksempler på spillere som ikke klarer å ta steget videre fra ungdomslandslaget til A-landslaget.

6.0 Diskusjon

I dette kapittelet blir funnene fra kapittel fem diskutert opp mot teorien i kapittel tre. Diskusjonen er direkte knyttet til problemstillingene og teorien. Hvert kapittel vil først presentere hovedfunnene i forskningsspørsmålene, deretter introdusere teorien og til slutt drøfte resultatene opp mot teorien.

6.1 Hvordan organiserer fotballkretser og fotballklubber talentutviklingen?

Hovedfunnene viser at fotballklubbene bruker hospitering opp i årskull som et verktøy i organiseringen av talentarbeidet. Dette kan tolkes som imiterende isomorfisme fordi klubbene etterligner hverandre. Fotballkretsene trener etter landslagsskolen, som følger av ressursavhengighet knyttet til forbundet. I Landslagsskolen ligger det ferdige sett med øvelser. Paralleller kan trekkes mellom ressursavhengigheten og tvungen isomorfisme.

Morisbak (2005) forteller om en spillerutviklingsmodell laget av Norges fotballforbund. Denne modellen har som hovedmål å tilrettelegge trenings – og kampmuligheter for ambisiøse, unge gutter og jenter med tanke på framtidig rekruttering til norsk toppfotball. Klubbene skal også legge forholdene til rette for spillerne, avhengig av ambisjoner, forutsetninger og tidsbruk. Videre blir det også nevnt at spillerutviklingen blir bedre dersom differensierte trenings – og kamptilbud blir tydeligere og skjer på et tidligere tidspunkt. Det handler altså om at trenings – og kamptilbudet blir tilpasset den enkelte spilleren. Hospiteringsordninger er en mulighet for at spilleren skal kunne utvikle seg videre. Da trener spilleren på et høyere nivå i klubben sin eller i det lokale miljøet. Spillerne beveger seg dermed opp på et nivå som er mer utfordrende, noe som kan fremme spillerutviklingen. Kretsagsspillere kan matches ved å møte eldre/voksne spillere, heve kvaliteten på treninger eller tydeliggjøre kravspesifikasjonen.

Landslagsskolen ble opprettet sommeren 2015 med mål om å identifisere og videreutvikle landets mest lovende spillere i alderen 13-16 år. Modellen forklarer at klubben er den viktigste utviklingsarenaen for spillerne, men de skal ta med seg erfaringer fra Landslagsskolen. Det blir også stilt krav til klubbene om en tettere oppfølging av kretsagsspillerne. Landslagsskolen har egne planer for hvordan øktene skal gjennomføres (Fotball.no, 2015).

Organisering handler om å tilpasse seg institusjonelle regler (Meyer & Rowan, 1977). Organisasjonen har en rasjonell formell struktur som utgjør de ulike planene for hvordan arbeidsoppgaver skal utføres. Blant annet handler dette om hvordan man skal nå målene i planen. Meyer & Rowan (1977) er kritiske til dette. Det handler om at den formelle strukturen ikke nødvendigvis er noe vi gjør i hverdagen. Det vil dermed si at hvis organisasjonen kommer fram til en teoretisk beslutning, trenger det ikke nødvendigvis føre til at handlingen skjer (Eriksson-Zetterquist et al., 2014). Dette henger sammen med teorien til Weick (1976) og March & Olsen (1976) om løskobling, der det antas at man følger planen, men at dette i realiteten ikke skjer.

Organisasjoner har en tendens til å bli like hverandre for å oppnå legitimitet, og dermed oppstår isomorfisme (DiMaggio & Powell, 1991). Det finnes tre former for isomorfisme: tvingene isomorfisme, imiterende isomorfisme og normativ isomorfisme.

Resultatene forteller at det til en viss grad er sammenheng mellom NFF sine anbefalinger og det klubbene gjør når det kommer til fotballklubbens organisering av talentarbeidet. Fotballklubbene gjengir at de spesielt bruker hospitering som et verktøy når de organiserer talentarbeidet. Hospiteringen foregår som regel opp i årskull, slik at de yngre har mulighet til å spille med de eldre. I forhold til at intervjuobjektene som er knyttet til fotballklubber benytter seg av hospiteringsordninger, samt at dette er godt forankret i litteraturen, virker det som om dette er en veldig god måte å drive talentarbeidet. Dette er en god måte å drive talentarbeid fordi spillerne får prøvd seg på et høyere nivå, dermed kan dette være med å videreutvikle spilleren slik at han eller hun er forutfor sin tid. Spillerne som hospiterer på et høyere nivå får dermed matching på det ferdighetsnivået de hører hjemme. Dersom spillerne fortsetter på nivået de vanligvis spiller på, ville trolig spillerutviklingen stoppet opp fordi de ikke får den matchingen de trenger. Det er derfor viktig for spillerutviklingen at spillerne hele tiden har noe å strekke seg etter, slik at utviklingen kan fortsette. For at hospiteringen skal bli så god som mulig, må klubben legge forholdene til rette for spillerne. Klubbens trenere må samarbeide med hverandre slik at spillerne får et skreddersydd opplegg, ikke bare i laget spilleren er på, men også opp i årskull. Dersom treneren for et eldre lag ikke har behov for en yngre spiller fordi dekningen er god nok, eller mener at spilleren ikke har tilstrekkelige ferdigheter, kan dette by på problemer. Det kan dermed føre til at spilleren ikke får den treningen eller matchingen som behøves for at spillerutviklingen skal fortsette. Det er derfor viktig at det er kommunikasjon mellom trenerne i de ulike

årskullene, og at det er et velfungerende samarbeid. Denne kommunikasjonen og samarbeidet mellom trenerne kan blant annet handle om at lagene trener på forskjellige dager. Dermed får spilleren muligheten til å trene med begge lagene. Det var kun et av intervjuobjektene som fortalte at de løste hospiteringsordningen på denne måten, og at dette fungerte godt. Dersom alle hadde hatt trening på samme tidspunkt, ville ikke hospiteringsordningen fungert optimalt.

De to intervjuobjektene som er knyttet til fotballkretsene forklarer at de organiserer talentarbeidet i forhold til prinsippene i Landslagsskolen. Dette er også godt forankret i NFF sine planer, som forklarer at alle landets fotballkretser skal drives ut ifra Landslagsskolen. Landslagsskolen er relativt fersk ettersom den ble etablert i 2015. Her ligger det planer for hvordan øktene skal kjøres, noe som gjør at alle landets talenter blir godt kjent med øvelsene. Dette kan hjelpe talentene dersom de senere skal videre til regionslag eller landslag. Alle har vært borti øvelsene før, og dermed blir treningene lettere å gjennomføre, også for trenerne. Spillere som tidligere kom med på regionslag, fikk kanskje en ukjent, ny trener og ukjente øvelser. Dermed kunne det hende at spillerne ikke fikk ut sitt fulle potensial.

Landslagsskolen har også en plan om at spillerne skal få en helhetlig oppfølging. For å få til dette har Landslagsskolen en plan på at klubbene må ha en person som har hovedansvaret for spilleren. Dette virker som en meget god måte å følge opp utviklingen av talentene, fordi det blir satt opp definerte utviklingsmål og skreddersydde planer for spillerne. Alt burde derfor ligge til rette for at spillerne skal få en god utvikling. Det er likevel usikkert om dette lar seg gjøre i praksis. Dette er fordi det kun var et av intervjuobjektene som nevnte at de samarbeidet med fotballkretsen når det kommer talentutvikling knyttet til Landslagsskolen. Grunnen til at det bare var et av intervjuobjektene som nevnte Landslagsskolen, kan ha noe med at de deler lokaler med fotballkretsen, og dermed får de mer informasjon enn det breddeklubbene gjør. Det kan også være ulike årsaker til at de andre intervjuobjektene ikke nevnte Landslagsskolen når det kommer til talentutvikling. Dette kan ha noe med at Landslagsskolen er såpass fersk at den enda ikke er skikkelig etablert, og dermed fortsatt ukjent for enkelte klubber. En annen grunn kan være at Landslagsskolen ikke fungerer like bra som planen tilsier når det kommer til oppfølging av talentene. Dersom klubbene er ukjente med Landslagsskolen, og kretsens spillerutviklere ikke har presentert dette for klubbene, er det trolig ingen personer fra klubben som tar hovedansvaret for oppfølgingen av

spilleren. En mulig grunn er at fotballklubbene er kjent med Landslagsskolen, men at de ikke nevnte dette i intervjuene. Det kan være slik at fotballkretsene prøver å tilpasse seg de institusjonelle reglene som blir gitt av NFF. Fotballkretsene har en rasjonell formell struktur der de skal følge planene som ligger i Landslagsskolen. I disse planene ligger også mål for talentutvikling. Det kan være slik at fotballkretsene følger Landslagsskolen, men at det er en løskobling slik Weick (1976) og March & Olsen (1976) forklarer. Det vil dermed antas at man følger Landslagsskolens plan, men at handlingene i realiteten er annerledes. Dermed følger de trolig treningsopplegget knyttet til planen, men oppfølgingen av spillerne uteblir. Etter hvert som Landslagsskolen blir mer etablert og kjent blant klubbene, samt at planene også fungerer i praksis, vil dette sannsynligvis være en effektiv og god måte å drive talentutvikling.

Både fotballklubbene og fotballkretsene blir stadig mer like hverandre, i tråd med teorien om isomorfisme. I forbindelse med organisering av talentarbeid ser vi at fotballklubbene imiterer hverandre ved at de alle driver med hospitering, og kan dermed knyttes til imiterende isomorfisme. De små klubbene, breddeklubbene, prøver trolig å vinne legitimitet i feltet i håp om å bli like fremgangsrike som de store klubbene. Toppklubbene ønsker sannsynligvis å bli like fremgangsrike som toppklubber på internasjonalt nivå. De har antakelig sett at større, internasjonale klubber har hatt suksess med hospiteringsordninger, og dermed imitert disse.

Isomorfisme finnes også som nevnt i fotballkretsene. Fotballkretsene befinner seg i et organisasjonsfelt med stor grad av tvungen isomorfisme. Dette oppstår ved at NFF forventer at fotballkretsene skal tilpasse seg formelle og uformelle krav. Fotballkretsene blir tvunget til å følge Landslagsskolen etter krav fra NFF. Grunnen til at fotballkretsene må følge disse kravene, handler om at de er avhengig av forbundets ressurser for å overleve som organisasjon. Disse ressursene handler blant annet om spillemidler, kunnskap og arbeidskraft. Hadde fotballkretsene droppet å følge kravene til NFF, ville trolig ressursene uteblitt, og dermed ville ikke fotballkretsen overlevd. Denne tvungne isomorfismen fører til at alle fotballkretsene i Norge blir homogene, slik at alle driver med den samme talentutviklingen.

6.2 Hvordan samarbeider fotballkretser og fotballklubber?

Hovedfunnene viser at tre av de fire intervjuobjektene knyttet til fotballklubbene har et godt samarbeid med fotballkretsen, mens et av intervjuobjektene mener samarbeidet

kunne vært bedre. Klubbene samarbeider med kretsen på ulike plan i forbindelse med talentutvikling, breddeklubbesøk, Landslagsskolen og at kretsen blir brukt som et rådgivende organ. Fotballkretsene som er intervjuet i denne oppgaven er klar over at de ikke kan tilfredsstillе alle klubber til enhver tid. Tvungen isomorfisme og ressursavhengighet kan forklare noe av grunnen til at de må samarbeide med hverandre.

Morisebak (2005) forteller at hver fotballkrets i Norge har ansatt en spillerutvikler. Spillerutvikleren skal samarbeide med klubbene når det handler om å kartlegge, påvirke og utvikle spillere i aldersgruppen. Norges Fotballforbund kom med en ny handlingsplan for 2012-2015 der visjonen handlet om å være en av verdens ledende breddenasjoner. Her ble blant annet spillerutvikling i toppfotballen definert til å være aktiviteten knyttet til aldersbestemte landslag og utviklingsarbeidet mellom krets og toppklubb. Det er et samarbeid mellom toppklubb og spillerens lokale klubb, der kretsen har ansvaret for de beste 13-16 åringene. Toppklubbene skal blant annet bidra til et godt samarbeid. Videre forteller planene om å forankre en lokal spillerutviklingsmodell mellom krets og toppklubb for å utvikle samspeilet mellom dem (Hallen, 2012).

Et av fokusområdene til spillerutviklerne handler om samarbeid med toppklubb. Dette er helt avgjørende for å styrke utviklingsarbeidet. Spillerutviklerne vil fungere som en tydelig samarbeidspartner i forbindelse med toppklubben. Erfaringer viser at et tett og gjensidig forpliktende samarbeid har vært nyttig for både kretsen og toppklubben. Det nevnes at breddeklubbene likevel skal få sitt fokus fra kretsen (Fotball.no, 2009).

Landslagsskolen har en plan om at de mest lovende spillerne skal få en helhetlig oppfølging, samt et tett samarbeid mellom NFF og klubbene. Landslagsskolen skal også fungere som en slags møteplass for klubber, kretser og forbund (Fotball.no, 2015).

Resultatene forteller oss at det er en viss sammenheng mellom NFF sine tanker og empirien. Toppklubbene sine svar indikerer at de har et godt samarbeid med fotballkretsen knyttet til breddeklubbesøk, talentutvikling og landslagsskolen. Samarbeidet toppklubbene snakker om henger sammen med NFF sine tanker knyttet til Hallen (2012), der han forteller om en lokal utviklingsmodell mellom krets og toppklubb. Landslagsskolen kom tre år senere, og er trolig et produkt av det Hallen snakker om. Fotballkretsen følger dermed trolig planen til Norges Fotballforbund, ved at de skal ha et tett samarbeid med toppklubben. Dette understreker også

intervjuobjektene knyttet til fotballkretsene, når de forteller om et prikkfritt samarbeid med toppklubben de syv siste årene og at de samarbeider mest med toppklubben. I tillegg til å følge planene til Norges Fotballforbund, kan det være flere grunner til det tette samarbeidet mellom toppklubbene og fotballkretsene. Både toppklubbene og fotballkretsene som ble intervjuet i denne oppgaven, har lokaler i samme bygg. Dermed vil de naturlig nok ha en tettere kontakt enn for eksempel breddeklubben som holder til i egne klubblokaler. Ved at de deler bygg vil det være enklere å holde kommunikasjonen og å dele erfaringer, noe som fører til et tettere samarbeid. Landslagsskolen tar spesielt for seg de beste spillerne i fylket. Når toppklubbene bidrar med sin kompetanse håper de naturligvis at de beste spillerne en dag skal velge dem når de eventuelt skal gå til en storklubb. Dette henger også sammen med NFF sine ønsker ved at både kretsen og toppklubben kan skilte med gode erfaringer som følge av et forpliktende samarbeid.

Det blir også nevnt av intervjuobjektene at toppklubbene samarbeider med fotballkretsene i forbindelse med breddeklubbbesøk. Breddeklubbbesøk kan også sees i sammenheng med at breddeklubben benytter fotballkretsen som et rådgivende organ. Dette ligger tett opp til planen til Landslagsskolen i forbindelse med at den også skal fungere som en arena der klubber, kretser og forbund kan møtes. Dette handler om at toppklubbene drar på breddeklubbbesøk hos ulike klubber i fylket. Dette kan for eksempel være i forbindelse med at de trener et eller flere av breddeklubbens lag, deler erfaringer eller at de holder foredrag. Breddeklubben kan på denne måten høste nyttige erfaringer og lærdom fra toppklubben, og bruke dette til å videreutvikle seg som klubb.

Det kan virke som om toppklubbene får mye av oppmerksomheten fra fotballkretsen. Dette kommer blant annet fram av empirien til den ene breddeklubben som forklarer at samarbeidet kunne vært mye bedre. Intervjuobjektet forklarer at det handler om at kommunikasjonen og tilbakemeldinger ikke er tilfredsstillende nok. Intervjuobjektene knyttet til fotballkretsene er selv klar over at samarbeidet kunne vært bedre, og at det er vanskelig å tilfredsstille alle fylkets klubber. Fotballkretsens mange oppgaver går blant annet ut på å følge opp kretslagene/regionslagene i de ulike årskullene, samt å ha hovedansvaret for alle klubbene i fylket. Dermed er det ikke rart at alle klubbene ikke får like stor oppmerksomhet. Fotballkretsene som ble intervjuet i denne oppgaven har kun en spillerutvikler hver. Det kan dermed virke som om fotballkretsene har for få spillerutviklere i forhold til antall klubber. Dette fører til at kommunikasjonen blir dårlig eller fraværende fra spillerutvikleren. For at alle fylkets klubber skal få et godt

samarbeid med fotballkretsen bør det derfor ansettes flere spillerutviklere per fotballkrets, slik at hver spillerutvikler ikke har så mange oppgaver. Dersom det ansettes flere spillerutviklere per krets kan de fordele oppgavene bedre mellom seg. På den måten blir det færre oppgaver per spillerutvikler, samarbeidet mellom kretsen og klubbene bedres. Dette handler i bunn og grunn om at fotballforbundet må bevilge mer ressurser ut til fotballkretsene.

Man kan stille seg spørsmål til hvorfor fotballkretsene og klubbene samarbeider? Hvorfor kunne de ikke droppet samarbeidet og heller konsentrert seg om sin egen klubb/krets? Dette kan sees i sammenheng med tvungen isomorfisme blant både fotballkretsene og klubbene, samt prinsippet om ressursavhengighet. Fotballkretsene er underlagt forbundet som krever et samarbeid mellom spillerutvikleren og toppklubben. Som tidligere nevnt fordeler forbundet ressurser til alle fotballkretsene i Norge. Dersom spillerutvikleren bryter dette samarbeidet, følges ikke planen til forbundet. Dermed vil forbundet begrense ressursene til kretsene. Fotballkretsene er avhengig av disse ressursene for å overleve. Ettersom det kun er ett fotballforbund i Norge, må fotballkretsene opprettholde samspillet, slik at de kan håndtere makt- og avhengighetsrelasjonene. På den måten sikrer de ressursene sine. Det samme kan egentlig også sies om klubbene. De er som regel avhengig av ressursene fotballkretsen sitter på, og må derfor prøve å samarbeide så godt som mulig. Fotballklubbene har ingen mulighet til å endre fotballkretsen de tilhører, og er dermed tvunget til å samarbeide med kretsen i fylket.

6.3 Hvordan følger fotballkretsen opp talentene i de ulike klubbene?

Hovedfunnene viser at fotballkretsens oppfølging av talentene foregår via samarbeid med trenerne eller når spillerne er på samlinger med kretsen. Breddeklubbene i denne oppgaven ser på fotballkretsens oppfølging av talentene som dårlig. Dette skyldes en løskobling som følge av mangel på ressurser. Den ene toppklubben forklarte at det ikke er forutsetninger for å følge opp alle talentene. Fotballkretsene forteller at de kunne hatt en bedre tilstedeværelse.

Et av fokusområdene til fotballkretsens spillerutviklere handler om en forsterket oppfølging av klubbens beste spillere og trenere. Dette betyr at spillerutviklerne skal søke ut til klubbene, og i noen sammenhenger gjennomføre tiltak for de aktuelle spillerne. En spillerutvikler bør mestre kommunikasjonsferdigheter, fotballfaglig

kunnskap, pedagogiske evner og administrativ ryddighet (Fotball.no, 2009). Som tidligere nevnt har Landslagsskolen en plan om at de mest lovende spillerne skal få en helhetlig oppfølging, samt et tett samarbeid mellom NFF og klubbene (Fotball.no, 2015).

Det er tydelig at Norges Fotballforbund ønsker at krets­lagss­pillerne skal ha en helhetlig oppfølging til enhver tid. Det ser likevel ut til at det er et stykke igjen før dette lar seg gjøre i praksis. Dette kan knyttes til løskoblingsteorien til Weick (1976) og March & Olsen (1976) ved at man antar at fotballkretsene følger planene til forbundet, men at dette i realiteten ikke skjer. Det handler om en løskobling knyttet til ressurser slik breddeklubbene forklarer. De forteller at det er en kommunikasjonsmangel fra spillerutviklerne, samt at det er mangel på ressurser for at oppfølgingen skal være tilfredsstillende. Det kommer klart og tydelig fram av intervjuobjektene svar, på tross av at en spillerutvikler bør besitte gode egenskaper når det kommer til kommunikasjonsferdigheter. Fotballkretsene fortalte at de kommuniserte via trenerne og når spillerne var på feltet i regi av kretsen. Dette er for så vidt en grei måte å holde kommunikasjonen på, gitt at klubbtrenerne gir gode tilbakemeldinger til spillerutviklerne. Dersom spillerne får konkrete tilbakemeldinger fra spillerutviklerne på feltet, kan dette også fungere godt.

Jeg setter likevel spørsmål­stegn til hvorfor oppfølgingen av spillerne ikke er bedre? Grunnen til dette handler om at breddeklubbene i denne oppgaven er misfornøyde med dette. Toppklubb A forklarte at det er en spillerutvikler som skal følge opp alle, og at det sikkert er en umulig oppgave. Dette kan være noe av grunnen til at alle ikke får de tilbakemeldingene og den oppfølgingen breddeklubbene snakker om. Spillerutviklerne har ansvaret for mange krets­lag, og dermed mange spillere. Når det blir for mange spillere, strekker det ikke til med bare en spillerutvikler. Breddeklubb B forklarer at det er mangel på ressurser som er grunnen til dette. Disse ressursene handler om at det muligens bør ansettes flere spillerutviklere per krets. På den måten vil trolig den helhetlige oppfølgingen av fotballtalentene bli bedret.

Likevel undres jeg over hvorfor fotballforbundet har opprettet Landslagsskolen, der det er et klart mål om en helhetlig oppfølging, når dette virker som en mer eller mindre umulig oppgave for spillerutviklerne. Det ser ut til at fotballkretsene er klar over at de ikke klarer å tilfredsstille alle kravene i Landslagsskolen. Dette kan spesielt begrunnes

med tanke på utsagnet til Fotballkrets B, som forteller at tilstedeværelsen kunne vært bedre.

Landslagsskolen er relativt fersk med tanke på at den ble opprettet i 2015, men dette med for mange oppgaver per spillerutvikler er noe NFF burde tatt med i beregningen når de lagde modellen. NFF bør derfor vurdere en revidering av Landslagsskolens planer eller bidra med flere ressurser til fotballkretsene. Dersom dette uteblir vil trolig Landslagsskolen vise seg som et prosjekt som ikke fungerer optimalt.

6.4 Hvilke fotballferdigheter ser kretsene og klubbene etter i forbindelse med talentutvikling?

Hovedfunnene viser at breddeklubbene, toppklubbene og den ene fotballkretsen ser på det tekniske repertoaret som de viktigste fotballferdighetene hos et fotballtalent. De psykologiske ressursene blir representert ved begge fotballkretsene. Det er kun en av fotballkretsene som inkluderer de fysiologiske ressursene i form av hurtighet. Sosiale ressurser blir ikke nevnt som en viktig fotballferdighet blant intervjuobjektene.

Fotballferdighet blir definert som at spilleren klarer å skape spillesituasjoner til fordel for sitt eget lag, ved hjelp av hensiktsmessige handlingsvalg og handlinger (Aas, 2009). Bergo et al. (2010) forteller at sosiale ressurser, psykologiske ressurser, fysiologiske ressurser og teknisk repertoar utgjør spillerens viktigste individuelle ferdigheter. Det er mange egenskaper knyttet til de ulike ressursene. Et teknisk repertoar er viktig for en spiller som skal kunne foreta hensiktsmessige handlingsvalg og handlinger i kampsituasjonen. De fysiske ressursene handler om hvor hurtig man kan løpe, hvor høyt man kan hoppe, styrke bevegelse og utholdenhet. De psykologiske ressursene går på spillerens oppmerksomhet, innstilling, motivasjon, viljestyrke, i tillegg til å kunne kontrollere spenningsnivået under treninger og kamper. De sosiale ressursene handler om hvordan spilleren forholder seg til omverden og omgås andre mennesker. Spillerens sjanser for å lykkes blir blant annet bestemt ut ifra spillernes samarbeidsevner og hvor utviklet denne egenskapen er hos enkelte.

Når det kommer til hvilke ferdigheter klubbene og kretsene ser etter i forbindelse med talentutvikling, er det sammenheng mellom empiri og ressursene Bergo et al. (2010) beskriver. Alle intervjuobjektene har nevnt egenskaper de ser på som viktige hos talentet, og disse finner vi også igjen hos Bergo et al. (2010). Basisferdigheter og tekniske ferdigheter ligger under det tekniske repertoaret Bergo et al. (2010) beskriver.

Under det tekniske repertoaret kan vi finne basisferdigheter som medtak, pasning, dribling, heading, skudd osv. Dette er tekniske ferdigheter som ethvert fotballtalent bør besitte. Dette bringer oss videre på valg som to av intervjuobjektene mente var viktige egenskaper. Hensiktsmessige handlingsvalg tilhører det tekniske repertoaret, og Aas (2009) definerer hensiktsmessige valg og handlinger som fotballferdighet. Grunnen til at valg og det tekniske repertoaret blir sett på som viktige egenskaper blant intervjuobjektene, handler om at det er dette som driver fotballspillet. Hvis en forsvarsspiller for eksempel mangler gode pasninger eller har dårlige handlingsvalg, vil spillet stoppe opp og ballen dyttes over til motstanderne. I den offensive delen av banen kan en god pasning eller et riktig handlingsvalg åpne opp et helt forsvar, slik at spillerne kan komme til gode sjanser og kanskje score mål. Derfor er det stor enighet om at det tekniske repertoaret utgjør en viktig fotballferdighet hos talentene.

Begge fotballkretsene verdsetter psykologiske ressurser når de ser etter fotballferdigheter i forbindelse med talentutvikling. Ettersom fotballkretsene har ansvar for fylkets beste talenter, ligger sannsynligvis det tekniske repertoaret allerede i bunnen. De ser trolig på denne ressursen som en selvfølge, og retter blikket mot andre faktorer et fotballtalent bør besitte. Det kan være at de ser på talentenes viljestyrke og motivasjon til å bli skikkelig gode. Dette er egenskaper som står sentralt for at talentene skal yte maksimalt på fotballbanen. Dersom talentene ikke har disse egenskapene, vil de trolig ha problemer med å utvikle seg videre som fotballspillere. Spillerutviklerne i fotballkretsene skal som kjent ta ut spillere til kretslag og regionslag, og vil derfor kartlegge hvilke spillere som besitter de psykologiske ressursene. Det kan også være at de tidligere har tatt ut spillere med dårlige psykologiske ressurser, og dermed har sett at spillerne ikke har klart å leve opp til potensialet. Blant annet kan det handle om at spillerne har manglet den vinnerviljen og den motivasjonen som kreves for å komme langt som fotballspiller. Dermed ser fotballkretsene på de psykologiske ferdighetene som viktige egenskaper hos fotballtalenter.

De fysiologiske ressursene kun nevnt av den ene fotballkretsen. Denne fotballkretsen peker på frekvens som en viktig ferdighet hos talenter. Frekvens kan settes i forbindelse med hurtighet som vi finner under de fysiologiske ressursene i modellen til Bergo et al. (2010). Fotballspillet utvikles for hver generasjon, og hurtighet har er viktig attributt blant de beste fotballspillerne. Det er vanskelig å hevde seg på toppnivå hvis man ikke har en viss hurtighet i spillet sitt. Hurtighet er viktig når man skal løpe fra motstanderne,

men også når spillerne skal tenke raskt, slik at de kan foreta gode handlingsvalg. Det kan være ulike grunner til at de fysiologiske ressursene ikke er nevnt av de andre intervjuobjektene. Det kan blant annet handle om at de andre intervjuobjektene ikke ser på denne ressursen som like viktig som de ferdighetene de allerede har presentert i svarene sine. Det kan også være at de ser på de fysiologiske ferdighetene som en selvfølge, slik at de ikke nevne dette under intervjuet. En tredje grunn kan være at de rett og slett har glemt å nevne de fysiologiske ressursene som ferdighet. Det virker uansett rart om de andre intervjuobjektene ikke ser på denne ferdigheten som viktig. Dette er fordi utholdenhet, styrke, hurtighet osv. er viktige egenskaper alle fotballtalenter bør besitte dersom de skal utvikle seg videre som fotballspillere.

De sosiale ressursene er derimot ikke nevnt i det hele tatt av intervjuobjektene. Det kan være ulike grunner til at denne ressursen ikke blir pekt på av intervjuobjektene. Dersom man ser på modellen i figur 2, ser man at lojalitet, sosial glede og tilhørighet ligger under de sosiale ressursene. Disse faktorene hører trolig mer hjemme hos en klubb fremfor et kretslag. Dette er fordi talentene ikke har så mye valg når det kommer til lojalitet og tilhørighet i forbindelse med et kretslag. Talentene kan ikke velge og vrake mellom flere kretslag. Da må de i så fall bytte fylke for å tilhøre et annet kretslag. Lojaliteten og tilhørigheten er derfor ikke en egenskap kretslagene bør tenke så mye over.

Klubbene burde derimot se på de sosiale ressursene som nyttige. For disse bør talentenes lojalitet og tilhørighet være viktig. Dette handler om at talentene en gang kommer til å bli A-lagsspillere, og dermed er det viktig for klubbene å beholde disse. Dersom talentene mangler disse faktorene vil de bytte klubb ved en senere anledning. I likhet med de fysiologiske ressursene, kan det hende at intervjuobjektene ikke tenker på de sosiale ressursene når de svarer på dette spørsmålet. De ser dermed trolig på andre ressursene som viktigere når de forteller hvilke egenskaper de mener talentene bør besitte.

6.5 Hvilken visjon har fotballkretsene og klubbene i forbindelse med talentutvikling?

Hovedfunnene viser at alle intervjuobjektene har forskjellige visjoner. Den ene toppklubben har et mål om å få fram en kaptein på landslaget, mens den andre toppklubben har et mål i forhold til egenrekruttering. Den ene breddeklubben har en visjon om et bredt og godt tilbud til spillerne, mens den andre breddeklubben har et mål

om at spillerne skal ha sportslig framgang, i tillegg til at hvert årskull får frem en kretslagspiller. Den ene fotballkretsen har en visjon om at spillerne skal være lengst mulig i breddeklubb, samt å være ledende på fag. Den andre fotballkretsen har ikke noe annet mål enn det som ligger i Landslagsskolen. Grunnen til at intervjuobjektene har disse visjonene kan knyttes til teorien om ressursavhengighet.

I NFFs handlingsplan fra 2004-2007 forteller Morisbak (2005) at klubbene prøver å legge forholdene til rette på best mulig måte for spillerne. NFF kom med en ny handlingsplan for 2012-2015. I denne handlingsplanen står det blant annet at spillerutvikling skal foregå lokalt i flest mulig sterke klubbmiljøer for spillere mellom 13-16 år. Videre står det at organisasjonens utviklingspersonell bør ha en høy kompetanse. Et av hovedmålene i handlingsplanen fra 2012-2015 handler blant annet om at de beste spillerne i alderen 13-21 år får tilrettelagt en optimal trenings- og kamphverdag (Hallen, 2012). Kunnskapsdeling spiller en stor rolle for å sikre spillerutviklerens kompetanse (Fotball, 2009). Hovedintensjonen med Landslagsskolen er å identifisere og videreutvikle de beste spillerne i alderen 13-16 år (Fotball.no, 2015).

NFFs handlingsplan fra 2012-2015 henger nøye sammen med empirien hos enkelte av intervjuobjektene. Dette gjelder spesielt i forbindelse med intervjuobjektene knyttet til kretslagene. Visjonen til den ene fotballkretsen handler om å holde spillerne lengst mulig i breddeklubben, samt å være ledende på fag. Dette er godt forankret i NFFs handlingsplan for 2012-2015, der spillerutvikling skal foregå lokalt i klubbmiljøene. Dette betyr at spillerne skal være lengst mulig i sin lokale klubb før de eventuelt bytter til en annen klubb. Grunnen til at dette skal foregå lokalt handler om at spillerne da vil befinne seg i trygge omgivelser de er vokst opp i. Dersom de skulle gå til større klubber i tidlig alder, kan dette føre til at spranget blir for stort og spillerutviklingen opphører. Fotballkretsen ønsker derfor at spillerne skal gå til større klubber når tiden er inne for det. Dette kan også ha noe med at de større klubbene noen ganger er ute etter å hente unge talenter på et tidlig stadium. Dersom de har hørt om en spiller med ekstreme ferdigheter, blir det gjerne kamp om spilleren fra flere klubber. For en ung 13-åring vil det være vanskelig å foreta et valg allerede da. For å unngå denne kampen om spilleren har derfor den ene fotballkretsen en klar visjon om å holde spilleren lenge i klubben, slik at spilleren selv kan foreta et valg når tiden er inne for det.

Det kan være ulike grunner til at dette er visjonen til den ene fotballkretsen. Som tidligere nevnt i kapittel tre, oppstår tvungen isomorfisme ved at NFF stiller krav til fotballkretsene om å tilpasse seg formelle og uformelle krav. Ettersom NFF har en handlingsplan om at spillerutviklingen skal foregå lokalt i klubbmiljøene, må fotballkretsen innrette seg etter dette. Fotballkretsen er avhengig av forbundets ressurser, og må følge kravene i deres handlingsplan. Når de følger kravene vil NFF hjelpe fotballkretsen med å skaffe seg de viktige ressursene.

Den ene fotballkretsen har også et mål om å være best på fag. Dette går på at de skal fungere som et rådgivende organ for fotballkretsens klubber. Dersom klubber og trenere lurer på noe knyttet til fotball, ønsker fotballkretsen å hjelpe disse ved å være faglig sterke. Dette kan blant annet handle om at fotballkretsen ønsker å gi en fornuftig og god informasjon ved at de for eksempel har møter med klubbene. Fylkets klubber henvender seg til fotballkretsen dersom de har fotballrelaterte spørsmål. Hvis fotballkretsen ikke klarer å svare på spørsmålene eller gir feil informasjon, vil det sannsynligvis bli en mistro til fotballkretsen. Det er derfor viktig at fotballkretsen er ledende i sitt fagfelt. For at spillerutviklingen skal bli bedre, kan kunnskapsdeling være et nyttig verktøy. Dette er fordi man da samles for å dele erfaringen man sitter på i forbindelse med spillerutvikling. Kunnskapsdelingen kan foregå ved at fotballkretsene samler seg i møter der erfaringer blir delt. Deretter kan fotballkretsene dele denne kunnskapen videre til klubbene i fylket.

Visjonen til den andre fotballkretsen handler om det samme som ligger i Landslagsskolen. Landslagsskolens hovedintensjon er å identifisere og videreutvikle de beste spillerne i alderen 13-16 år. Dette er i tråd med ønskene fra Norges Fotballforbund slik de vil at alle landets fotballkretser skal drive. Dette handler nok en gang om tvungen isomorfisme ved at fotballkretsen er avhengig av ressurser, og dermed føyer seg etter krav fra forbundet. De følger dermed planen til fotballforbundet ved å rette seg etter hovedintensjonen i Landslagsskolen. Dersom de nekter å følge forbundets planer vil det trolig ressurser utebli, og kontroverser kan oppstå mellom dem. Fotballkretsen er derfor mer eller mindre pliktet til å følge visjonen knyttet til Landslagsskolen for å få tilgang til forbundets ressurser.

Den ene breddeklubben har en visjon om et bredt og godt tilbud til spillerne. Dette kan man se i sammenheng med NFFs handlingsplan fra 2004-2007, der klubbene skal legge

forholdene til rette for spillerne på best mulig måte. Den ene breddeklubben ønsker derfor at alle spillerne i klubben skal ha et bredt og godt tilbud, slik at de kan utvikle seg som fotballspillere. Dette kan blant annet handle om at spillerne skal ha muligheten til å hospitere for eldre lag. Som tidligere nevnt er hospiteringsordninger en mulighet for at spilleren skal kunne utvikle seg videre. Dersom breddeklubben hele tiden klarer å opprettholde det brede og gode tilbudet, kan denne visjonen vise seg å være god. Det kan likevel oppstå problemer dersom tilbudet uteblir. Problemene oppstår dersom breddeklubbens A-lag befinner seg langt nedover i divisjonene. Spilleren kan være i besittelse av et så stort talent at klubbens A-lag ikke strekker til. Dermed vil spillerens utvikling stagnere, og visjonen faller i grus.

Visjonen til den ene breddeklubben kan knyttes til ressursavhengighetsteorien. En breddeklubb er avhengig av samspill med omgivelsene i forbindelse med spillere, dommere, frivillige osv. for å overleve. Det er disse som utgjør klubbens ressurser. Den ene breddeklubben ønsker trolig å ha et bredt og godt tilbud til spillerne for å opprettholde ressursene. De frivillige, spillerne, dommerne osv. vil dermed fortsette i klubben som følge av det gode tilbudet. Dersom tilbudet blir dårligere, kan det hende at disse ressursene forsvinner til andre klubber der tilbudet er tilfredsstillende. Det er derfor viktig at klubben klarer å holde visjonen ved like, slik at ressursene forblir i breddeklubben.

Den andre breddeklubben har et klart mål om at spillerne skal ha sportslig fremgang. Denne visjonen er ganske generell, med tanke på at de aller fleste klubbene sannsynligvis ønsker at spillerne skal ha sportslig fremgang. I denne breddeklubbens visjon ligger det også et mål om at de til enhver tid skal ha spillere representert på kretsaget. Dette er et realistisk mål som også viser at klubben er ambisiøs når det handler om talentutvikling. Det er ikke usannsynlig at det er minst en spiller i hvert årskull som kan vise seg å være aktuell for et kretslag, og dermed er denne visjonen realistisk. Det blir problemer med å oppnå visjonen, dersom det kommer opp et årskull der spillerne ikke er gode nok for et kretslag. For å oppnå visjonen må klubben være litt heldige med spillerne i de forskjellige årskullene, samt at de bør gi spillerne en god treningshverdag slik at den sportslige fremgangen kan fortsette.

Ressursavhengighetsteorien kan også forklare hvorfor den andre breddeklubben har valgt disse visjonene. For å overleve må breddeklubben samarbeide med omgivelsene.

Breddeklubben har en ressursavhengighet til sponsorer, media, spillere, utstyrsleverandører og frivillige. Dersom breddeklubben stadig får opp spillere på krets laget, samt at spillerne har en sportslig fremgang, vil ressursene legge merke til dette. Dette kan føre til at media skriver positive omtaler om krets lagsspillerne eller klubben som helhet. Dermed kan dette vekke interesse fra sponsorer, spillere og utstyrsleverandører. På denne måten vil breddeklubben klare å håndtere ressursavhengigheten, og derfor har klubben valgt en slik visjon.

Begge toppklubbene har store ambisjoner når det kommer til talentutvikling. Dette kommer fram av deres visjon i forbindelse med ønsket om å få fram en kommende landslagskaptein og målet om egenrekruttering. Visjonen om å få fram en landslagskaptein er ikke helt urealistisk for en toppklubb. Toppklubbene er tross alt de beste klubbene i landet, og dermed har de også noen av de beste spillerne. Det er likevel mye som skal til for å oppnå dette målet. En landslagskaptein blir som regel regnet som en av de beste spillerne på landslaget. Det er kun en person som til enhver tid kan være landslagskaptein. Dermed sier det seg selv at det skal mye til for at den ene toppklubben klarer å dyrke fram en så god spiller. Dette handler om at det er enormt stor konkurranse om å få lov til å være landslagskaptein. For at den ene toppklubben skal klare å få fram en landslagskaptein, må de derfor være eksepsjonelt dyktige på talentutvikling. I tillegg må de være heldige med å få fram den riktige spilleren til riktig tid. Dette er fordi det alltid vil være ledertyper i et landslag. Det kan likevel være generasjoner som har færre ledertyper. Det er derfor viktig at klubben er heldig med å få fram en dyktig spiller med gode lederegenskaper på nettopp dette tidspunktet.

Den andre toppklubben sitt mål om egenrekruttering knyttet til at de ønsker å få fram 1-3 spillere hvert år er også veldig ambisiøs. Målet er altså at spillerne skal gå gradene via klubbens juniorlag og rekruttlag, for så å ta steget opp til A-laget. Dette er en god visjon dersom de klarer å få til dette. Hvis egenrekrutteringen fungerer vil klubben trolig spare mye penger i forbindelse med at de slipper å hente dyre spillere fra andre klubber. I tillegg vil laget få en mer lokal profil som knytter spillerne til klubben og fylket. Det vil også være til glede for fansen ved at de får se spillere med lokal forankring. Selv om visjonen er god, kan den likevel by på problemer. Det er ikke automatisk gitt at hvert årskull har 1-3 spillere som er gode nok for klubbens A-lag. Dersom det kommer et årskull som ikke tar A-lagsnivået, vil ikke visjonen bli oppnådd det året. Selv om

klubben ikke når visjonen det året, kan det hende at de får opp 2-3 spillere året etterpå. Dette handler om at kvaliteten på talentene varierer fra år til år.

Begge toppklubbens visjoner kan forklares med ressursavhengighet. Denne ressursavhengigheten handler om litt av det samme som med breddeklubbene. Toppklubbene er spesielt avhengig av ressurser som sponsorer, media, spillere og tilskuere. Ved at toppklubbene klarer å få fram en landslagskaptein eller få opp lokale spillere til A-laget via egenrekruttering, vil dette bli lagt merke til blant ressursene. Unge talenter vil dermed se at det er mulig å utvikle seg i den lokale toppklubben, og kanskje til og med ende opp som landslagskaptein. Dette kan føre til at de beste talentene velger nettopp denne klubben når de skal videreutvikle seg. Lokale sponsorer og tilskuere vil trolig også vise større interesse dersom toppklubbene klarer å oppnå målene. Disse visjonene kan derfor være toppklubbens måte å håndtere ressursavhengigheten.

7.0 Oppsummering og konklusjon

Hensikten med denne studien har vært å gi økt innsikt i hvordan fotballkretser og fotballklubber organiserer talentutvikling. Det ble dermed foretatt kvalitative forskningsintervjuer etter et strategisk utvalg av to fotballkretser, to toppklubber og to breddeklubber. Dataene som kom fram av intervjuene ble senere analysert og drøftet opp mot teorien. Oppgaven tar også for seg samarbeidsområder, talentoppfølging, viktige ferdigheter og mål knyttet til talentutvikling. Organisasjonsteoriene til DiMaggio & Powell og Pfeffer & Salancik ble brukt til å forklare svarene til intervjuobjektene. Følgende hovedproblemstilling ble formulert:

- *Hvordan organiserer fotballkretser og fotballklubber talentutviklingen?*

Fotballklubbene organiserer talentutviklingen ved å bruke hospitering opp i årskull som verktøy. Dette kan knyttes til teorien om imiterende isomorfisme. Klubbene har trolig sett at andre klubber har hatt suksess med hospiteringsordninger, og dermed har de kopiert dette i håp om å bli like fremgangsfulle.

Fotballkretsene organiserer talentutviklingen etter planer i Landslagsskolen. Dette kan forklares med at de befinner seg i et organisasjonsfelt med stor grad av tvungen isomorfisme. NFF forventer at fotballkretsene tilpasser seg uformelle og formelle krav. Et av disse kravene fra forbundet handler om at kretsene skal følge planene i Landslagsskolen. Fotballkretsens ressursavhengighet i den tvungne isomorfismen handler om NFFs tildeling av spillemidler, kunnskap og arbeidskraft. For å håndtere ressursavhengigheten og å overleve som organisasjon, er fotballkretsene tvunget til å organisere talentutviklingen etter planer i Landslagsskolen.

I tillegg ble følgende underproblemstillinger formulert:

- *Hvordan samarbeider fotballkretser og fotballklubber?*

Fotballkretsene og fotballklubbene samarbeider om talentutvikling, breddeklubbet, Landslagsskolen og at kretsen blir brukt som rådgivende organ. Grunnen til dette samarbeidet kan sees i sammenheng med tvungen isomorfisme. Både fotballkretsene og fotballklubbene er ressursavhengige organisasjoner. Fotballkretsene er underlagt forbundet. De må dermed innrette seg etter deres forventninger om et samarbeid mellom kretsens spillerutviklere og toppklubbene for å få tilgang til ressurser. Fotballklubbene

er underlagt fylkets fotballkrets, og må samarbeide med dem for å håndtere ressursavhengigheten.

- *Hvordan følger fotballkretsen opp talentene i de ulike klubbene?*

Talentene blir fulgt opp via samarbeid med trenerne eller når de er på samlinger i regi av fotballkretsen. Breddeklubbene ser på denne oppfølgingen som dårlig.

Fotballkretsene er klar over at de kunne hatt en bedre tilstedeværelse. Det blir gitt uttrykk for at oppfølgingen er dårlig fordi det er mangel på ressurser. Ressursmangelen fører til at det blir en løskobling mellom forbundets talentoppfølgingsplaner, og det som faktisk skjer i realiteten.

- *Hvilke fotballferdigheter ser kretsene og klubbene etter i forbindelse med talentutvikling?*

Det tekniske repertoaret, de psykologiske ressursene og de fysiologiske ressursene blir sett på som de viktigste ferdighetene hos et fotballtalent. Intervjuobjektene nevner ikke sosiale ressurser når de blir spurt om dette spørsmålet. Konklusjonen blir dermed at kretsene og klubbene ikke ser etter sosiale ressurser i forbindelse med talentutvikling, men de andre ressursene spiller en vesentlig rolle.

- *Hvilken visjon har fotballkretsene og klubbene i forbindelse med talentutvikling?*

Fotballkretsene har visjoner om at spillerne skal være lengst mulig i breddeklubb og å følge målene i Landslagsskolen. Dette kan forklares som følge av en tvungen isomorfisme knyttet opp mot ressursavhengigheten til forbundet. Kretsene er underlagt forbundet, og må følge visjonen i deres handlingsplaner for å kontrollere ressursavhengigheten.

Å dyrke fram en landslagskaptein, egenrekruttering, et bredt og godt tilbud til spillerne og sportslig framgang er visjonene til klubbene. Valget av disse målene kan sees i sammenheng med at de er ressursavhengige organisasjoner. Spillere, tilskuere, sponsorer, media, frivillige og utstyrsleverandører utgjør ressursene for klubbene. For å forsøke å håndtere ressursavhengigheten er de avhengig av at ressursene velger dem. Derfor har de realistiske visjoner knyttet til deres nivå og omgivelser.

7.1 Veien videre

Oppgaven viser fotballkretsers og fotballklubbers organisering av talentarbeidet. Den tar også for seg fotballkretser og fotballklubbers samarbeid, hvordan de følger opp spillere, hvilke ferdigheter de ser på som viktige hos talenter og intervjuobjektene visjoner.

Uten å fremstå for selvsikker vil jeg påstå at denne oppgaven kan brukes til å forklare hvordan og hvorfor kretsene og klubbene driver organiseringen av talentarbeidet slik de gjør. Det er viktig å presisere at selv om intervjuobjektene i denne oppgaven organiserer talentarbeidet på denne måten, betyr ikke det at alle kretser og klubber gjør det. Likevel vil antar jeg at man vil finne liknende måter å organisere talentarbeidet i andre fylker. Dette gjelder spesielt innenfor kretslagene, da disse i bunn og grunn skal følge planene til NFF.

Denne studien tar kun for seg seks intervjuobjekter, og dermed er det kun et begrenset datamateriale. Informasjonen ville blitt beriket dersom man foretok en større undersøkelse av alle landets fotballkretser og et større antall klubber. Det ville også vært interessant å finne ut hva fotballforbundet mener om denne saken, spesielt i forbindelse med Landslagsskolen. Ettersom denne studien omhandler norske kretser og klubber, ville det også vært spennende å se på hvordan de største talentfabrikkene i Europa organiserer talentutviklingen.

Norsk fotballs fremtid ser likevel spennende ut etter storsatsingen i 2010. Det bygges ballbinger både på skoler og rundt i omgivelsene, kunstgress gir muligheter til å spille fotball året rundt og fotballinjer etableres helt ned i ungdomsskolealder. Norges landslag vil trolig klatre oppover på FIFA-rankingen i fremtiden, men vil vi noen gang klare å overgå prestasjonen fra 1993?

Referanser

- Aas, E. M. (2009). *Ferdigheter*. Hentet 2. november 2015 fra http://www.fotball.no/Landslag_og_toppfotball/spillerutvikling/Spillerutvikling_13-16_aar/Hva-kreves-av-spilleren/Ferdigheter/
- Bergo, A., Johansen, P. A., Larsen, Ø., Morisbak, A. (2010). *Ferdighetsutvikling i fotball – handlingsvalg og handling*. Oslo: Akilles.
- Bolman, L. G. og Deal, T. E. (2009). *Nytt perspektiv på organisasjon og ledelse*. 4. Utgave. Oslo: Gyldendal Norsk Forlag.
- Braun, V. og Clarke, V. (2006). Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101. doi:10.1191/1478088706qp063oa
- DiMaggio, P. j., & Powell, W. W. (1983). *The Iron Cage Revisited: Institutional Isomorphism and Collective Rationality in Organizational Fields*. *American Sociological Review*, Volume 48, Issue 2, s. 147-160.
- DiMaggio, P. J., & Powell, W. W. (1991). *The New Institutionalism in Organizational Analysis*. Chicago, IL: University of Chicago press.
- Eriksson-Zetterquist, U. , Kalling, T., Styhre, A. og Woll, K. (2014). *Organisasjonsteori*. Oslo: Cappelen Damm akademisk
- Everett, E. L. og Furseth, I. (2012). *Masteroppgaven. Hvordan begynne – og fullføre*. (2. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- FIFA. (2016). *FIFA/Coca-Cola World Ranking*. Hentet 26.mai 2016 fra <http://www.fifa.com/fifa-world-ranking/associations/association=nor/men/index.html>
- Fotball.no. (2009). *Spillerutviklere i krets – NFFs misjonærer*. Hentet 18. November 2015 fra http://www.fotball.no/Landslag_og_toppfotball/spillerutvikling/Spillerutvikling_13-16_aar/Spillerutviklere-i-krets/
- Fotball.no (2015). *Landslagsskolen – NFFs skoleringsløp og kartlegging inn mot våre yngste aldersbestemte landslag*. Hentet 22. Mars 2016 fra https://www.fotball.no/Documents/Kretser/Akershus/05_Spillerutvikling/Bilder/Spillere/Landslagsskolen%202015.pdf

- Grossmann, B., & Lames, M. (2015). From Talent to Professional Football – Youthism in German Football. *International journal of Sports Science & Coaching*, 10(6), 1103-1113. doi:10.1260/1747-9541.10.6.1103
- Haavik, Y. (2010). *Tidenes satsing på morgendagens fotballhelter*. Hentet 26.mai 2016 fra <http://gamle.fotball.no/nff/NFF-nyheter/2010/Tidenes-satsing-pa-morgendagens-fotballhelter/>
- Hallen, Y. m.fl. (2012). *Forslag til handlingsplan – Norges Fotballforbund 2012-2015*. Hentet 16. november 2015 fra http://www.fotball.no/Documents/PDF/2012/NFF/Handlingsplan_2012_2015.pdf
- Halvorsen, K. (1989). *Å forske på samfunnet: en innføring i samfunnsvitenskapelig metode*. Oslo: Bedriftsøkonomens forlag.
- Hellevik, O. (1999). *Forskningsmetode i sosiologi og statsvitenskap*. (6. utgave). Oslo: Universitetsforlaget.
- Holme, I. M. og Solvang, B. K. (1996). *Metodevalg og metodebruk*. (3. utgave). Oslo: Tano.
- Holt, N. L. (2002). A Comparison of the Soccer Talent Development Systems in England and Canada. *European Physical Education Review*, 8(3), 270-285. doi:10.1177/1356336x020083006
- Kvale, S. (2001). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal
- Kvale, S. og Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju*. Oslo: Gyldendal.
- Laake, P., Olsen, B. R. og Benestad, H. B. (2013). *Forskning i medisin og biofag*. (2. utgave). Oslo: Gyldendal Akademisk.
- March, J. G., & Olsen, J. P. (1976). *Ambiguity and Choice in Organizations*. Bergen: Universitetsforlaget.
- Meyer, J. W., & Rowan, B. (1977). Institutionalized Organizations: Formal Structure as Myth and Ceremony. *American Journal of Sociology*, 83(2), 340-363. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/2778293>

- Morisbak, A. (2005). *Spillerutvikling i et helhetlig perspektiv*. Oslo: Norges Fotballforbund.
- Murtnes, S. og Kalajdzic, P. (2012). Selvkritisk Hallén: - Ikke god nok spillerutvikling. *NRK*. Hentet 26.mai 2016 fra http://www.nrk.no/sport/fotball/_ikke-god-nok-talentutvikling-1.8318460
- Orton, J., & Weick, K. (1990). Loosely Coupled Systems: A Reconceptualization. *The Academy of Management Review*, 15(2), 203-223. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/258154>
- Pfeffer, J., & Salancik, G. R. (2003). *The External Control of Organizations - A Resource Dependence Perspective*. California: Stanford University Press.
- Ringdal, K. (2011). *Enhet og mangfold. Samfunnsvitenskapelig forskning og kvantitativ metode*. (2. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Stake, R. E. (1995). *The art of a case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sæther, S. A., & Solberg, H. A. (2015). Talent development in football: are young talents given time to blossom? *Sport, Business and Management: An International Journal*, 5(5), 493-506. doi:doi:10.1108/SBM-04-2015-0016
- Thagaard, T. (2013). *Systematikk og innlevelse*. (4. utgave). Bergen: Fagbokforlaget.
- Weick, K. (1976). Educational Organizations as Loosely Coupled Systems. *Administrative Science Quarterly*, 21(1), 1-19. doi:1. Hentet fra <http://www.jstor.org/stable/2391875> doi:1
- William, A. M., & Reilly, T. (2000). Talent identification and development in soccer. *J Sports Sci*, 18(9), 657-667. doi:10.1080/02640410050120041

Tabelloversikt:

Tabell 1. Tematisk koding	43
Tabell 2. Fokusert koding	44

Figuroversikt:

Figur 1. Mulige prediktorer for et fremtidig fotballtalent, hentet fra Williams og Reilly (2000). 12

Figur 2. *Fotballferdighetenes ulike dimensjoner, modifisert etter Bergo et al. (2010).*.. 13

Figur 3. *Faktorer som påvirker fotballferdigheten til en fotballspiller, modifisert etter Bergo et al. (2010).*..... 15

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervjuguide fotballklubb

Bakgrunn

1. Har du noen fotballbakgrunn? I så fall, kan du fortelle litt om denne. Hvordan ble du interessert i fotball?
2. Hva er din fotballfaglige bakgrunn?
 - Utdannelse, trenerkurs?
3. Hva slags oppgave har du i klubben?
 - Hva går denne rollen ut på?
 - Har du hatt andre roller i klubben?
 - Hvordan ser en vanlig arbeidsdag ut for deg?
4. Hva tenker du kjennetegner din klubb i forhold til andre klubber?
 - Sammenliknet med andre klubber (få fram kjennetegn)
5. Hvor lenge har du hatt denne rollen i klubben?
6. Hvilke andre klubber har du vært involvert i?
 - Spiller, trener, leder, trenerkoordinator osv.
 - Har du hatt andre roller i andre klubber? Hvilke?
 - Andre fotballrelaterte arbeidssteder? Kretsen/skole?
 - Evt. andre jobber

Talentutvikling

7. Hvilke konkrete målsettinger har dere som fotballklubb?
 - Gjelder disse målsettingene for begge kjønn? Hvorfor ikke?
 - Hva gjør dere for å oppnå disse målsettingene?
8. Er det noen deler av klubben det satses mer på enn andre deler? Herrer/kvinner, Jr. lag/A-lag? Hvorfor? Hvorfor satses det ikke likt?
9. Hva slags visjoner har dere mer spesielt i forbindelse med talentutvikling?
10. Hvor henter dere ideer, inspirasjon fra? Klubber, personer, teorier eller andre ting?
11. Hvordan organiserer klubben talentarbeidet?
 - Hvordan jobber dere med talenter? Egne treninger/treningsgrupper med de beste, mange trenere og få spillere, akademi, hospitering hos eldre lag/bedre klubber.
 - Kan talentarbeidet organiseres annerledes for å få mer ut av arbeidet?

- Hvordan?
 - Akademi, spillere som spiller for eldre lag evt. hospitering hos toppklubb
12. Hvordan kan dere få frem flere talenter?
13. På hvilken måte blir spillerne i klubben plukket ut til en sonesamling?
- Trenerne som plukker ut? Andre i klubben som plukker ut? Utenforstående?
 - Hvorfor er det disse som plukker ut spillerne til sonesamling?
14. Er det noen spesielle ferdigheter dere ser etter når dere velger ut spillere til sonesamling?
- Hvilke? Basis ferdigheter, hensiktsmessige valg og handlinger, interesse.
15. Hvordan kartlegger dere spillernes ulike ferdigheter?
16. Hvilken rolle spiller det tekniske repertoaret til spilleren?
- Medtak, pasning, dribling, heading, takling, skudd
17. Hvilken rolle spiller de fysiologiske ressursene til spilleren?
- Utholdenhet, spenst, hurtighet, styrke, bevegelighet
18. Hvilken rolle spiller de psykologiske ressursene til spilleren?
- Motivasjon, glede, selvtillit, oppmerksomhet, trivsel, stress, trygghet, vilje, identitet
19. Hvilken rolle spiller de sosiale ressursene til spilleren?
- Lojalitet, samspill, sosial glede, tilhørighet
20. Har dere noe mål i forbindelse med utvikling av fotballtalenter?
21. Hva kan læres, hva er gitt – mener dere?
22. Hva går dette målet ut på?
23. Hvordan skal dere nå dette målet?
24. I følge NFFS spillerutviklingsmodell oppfordres det til mer fotballaktivitet gjennom hele året. Hva er ditt syn på dette og hvordan skal dere få realisert dette?

Utvikling av klubben

25. Hvordan foregår prosessen med å skaffe trenere til klubben?
- Er det noen forskjell i prosessen dersom det gjelder å ansette trenere for damelagene? Evt. hva er forskjellen? Andre krav? Hvorfor er det en forskjell?
26. Hva slags fotballfaglig bakgrunn har trenerne? Er dette likt for både dame og herrelag? Hva er forskjellen?
27. Hvordan vurderer dere trenernes faglige bakgrunn?

28. Hvor viktig er faglig bakgrunn vs. Praksis?
- Tidligere ”meritter”, vært spiller på høyt nivå? Trenerkurs?
29. Hvordan kan dere hjelpe trenerne til å få en bedre faglig kompetanse?
- Trenerkurs, seminar?
30. Har klubben forandret seg for at talentene skal få bedre utvikling?
- Hvordan? Hva gjorde dere? Hvorfor?
31. Hva førte endringene med seg?
32. Hvordan stilte du deg i forbindelse med endringene?
- Positiv/negativ hvorfor?
33. Hvordan stilte resten av medlemmene i klubben seg i forbindelse med disse endringene?
- Positive/negative hvorfor?
34. Finnes det andre måter klubben kan forandre seg for at talentene skal få utviklet seg enda bedre?
- Utdannede trenere? Bedre fasiliteter?
35. Hva er det som stopper klubben fra å gjennomføre disse endringene?
- Økonomi?
36. Har dere et samarbeid med andre klubber? Hvilke?
37. Hvorfor samarbeider dere med andre klubber?
38. Hva fører dette samarbeidet med seg?
- Samarbeid – Klubb og krets**
39. Har dere et samarbeid med fotballkretsen?
40. Hvor møtes dere?
- Hvilke arenaer?
 - Hvem møtes?
 - Hva diskuteres?
 - Hva er tema?
 - Hva diskuterer dere hvor?
41. Hvordan foregår dette samarbeidet?
42. Bidrar kretsen med noe slik at talentene får en bedre utvikling?
- Hva?
 - Hvordan gjøres dette?
43. Hvordan er dette samarbeidet nå kontra tidligere? Har det utviklet seg?

- Hvordan har det utviklet seg positivt/negativt?
 - Kretsen kan bidra mer/mindre enn før, blant annet i forhold til oppfølging av spillere, ledere og klubben.
44. Hvordan er fotballkretsen i forbindelse med å følge opp talentene i klubben?
- Tilstedeværelse - deltakelse/observasjon – eller rapport fra trener/klubb
 - Kretslagsspillere, sonespillere, landslagsspillere og øvrige spillere?
 - Treninger? Kamper?
45. Kan fotballkretsen gjøre noe annerledes for å bedre oppfølgingen av talentene i klubben?
- Hva? Bidra til akademi? Holde trenerkurs?
46. Er det noen klubber som får mer fokus fra fotballkretsen enn andre?
- Hvorfor tror du det er slik?
47. Hvordan kan fotballkretsen sørge for at alle klubbene får likt fokus?

Vedlegg 2: Intervjuguide fotballkrets

Bakgrunn

1. Hva er din fotballfaglige bakgrunn?
 - Utdannelse, trenerkurs?
2. Hva slags rolle har du i (fylkets) fotballkrets?
 - Hva går denne rollen ut på?
 - Har du hatt andre roller i denne kretsen?
 - Hvordan ser en vanlig arbeidsdag ut for deg?
3. Hvor lenge har du vært aktiv i (fylkets) fotballkrets?
4. Har du vært involvert i andre fotballkretser eller fotballklubber?
 - Hvilke kretser/klubber? Hva har du arbeidet med der?
5. Har du hatt andre roller i andre kretser eller fotballklubber? Hvilke?
 - Andre fotballrelaterte arbeidssteder? Klubber/skole?

Kretsen organisering

6. Hvordan styres (fylkets) fotballkrets?
7. Hvor mange trenere finnes pr. kretslag?
8. Er det like mange kvinnelige trenere som mannlige?
 - Hvorfor er det flere/færre kvinner/herrer?
9. Hvordan er forholdet deres til klubbene i fotballkretsen?
 - Samarbeid?
10. Hvordan er dette forholdet nå kontra tidligere? Har det utviklet seg?
Positivt/negativt
11. Er det noen måte dere kan få et enda bedre forhold til klubbene i fotballkretsen slik at dette hjelper spillerne til videre utvikling? Hvordan?

Uttak/Prosessen

12. Hvordan foregår uttak til kretslag/regionslag/landslag?
 - Fortell om prosessen
13. Er det noen spesielle ferdigheter dere ser etter når dere velger ut et kretslag/bylag?
 - Hvilke?
14. Hvilken rolle spiller det tekniske repertoaret?
 - Medtak, pasning, dribling, heading, takling, skudd
15. Hvilken rolle spiller de fysiologiske ressursene?

- Utholdenhet, spenst, hurtighet, styrke, bevegelse

16. Hvilken rolle spiller de psykologiske ressursene?

- Motivasjon, glede, selvtillit, oppmerksomhet, trivsel, stress, trygghet, vilje, identitet

17. Hvilken rolle spiller de sosiale ressursene?

- Lojalitet, samspill, sosial glede, tilhørighet

Treninger og trenere

18. Hvordan trener et kretslag/sonelag?

- Hvem er ansvarlig for disse treningene?
- Hvem velger ut trenerne for kretslagene og på hvilket grunnlag blir de valgt ut?
- Hva slags fotballfaglig bakgrunn har trenerne?

19. Hvordan vurderer dere trenernes faglige bakgrunn?

20. Hvor viktig er faglig bakgrunn vs. Praksis?

- Tidligere ”meritter”, vært spiller på høyt nivå? Trenerkurs?

21. Hvordan kan flere trenere få faglig kompetanse?

22. Hvordan hjelper dere trenerne til å utvikle seg videre med å få faglig kompetanse?

Trenerkurs?

Seminarer?

Andre ting dere kan gjøre for å øke trenernes faglige kompetanse?

Endringer og Utvikling

23. Har det noen gang vært noen endringer i hvordan kretslaget har blitt styrt?

- Hvilke endringer?

24. Hvorfor ble det endringer? Positivt/negativt utfall?

25. Er det planlagt ytterligere endringer?

- Hva ønsker dere at disse endringene skal føre til?

26. Hvordan bidrar (fylkets) fotballkrets med å utvikle fotballtalenter?

- Akademi
- Bylag
- Kretslag
- Trenerkurs?

- Samarbeid med toppklubb eller andre klubber
27. Hvilke visjoner har dere som fotballkrets, spesielt i forbindelse med talentutvikling?
28. Hvordan skal dere oppnå denne visjonen?
29. Ifølge NFFS spillerutviklingsmodell oppfordres det til mer fotballaktivitet gjennom hele året. Hva er ditt syn på dette og har dere noen planer om å realisere denne oppfordringen?
30. Hvilke utfordringer kan denne oppfordringen føre med seg?
- Snø, kulde, banekapasitet?
31. Hvordan skal dere løse disse utfordringene?
- Futsal?
- Samarbeid – Klubb og krets**
32. Har dere et samarbeid med fotballklubbene i fylket?
33. Hvilke klubber samarbeider dere med?
34. Hvordan foregår dette samarbeidet?
- Hva bidrar dere med i klubbene?
 - Utvikling av spillere/trenere
35. Hvordan er samarbeidet deres med klubbene nå kontra tidligere?
- Har det utviklet seg? Positivt/negativt?
36. Hvordan følger dere opp talentene som finnes i de ulike klubbene?
- Tilstedeværelse - deltakelse/observasjon eller rapport fra trener/klubb
 - Kretslagsspillere, sonespillere, landslagsspillere og øvrige spillere?
 - Treninger/kamper
37. Kan dere i fotballkretsen gjøre noe annerledes for å bedre oppfølgingen av talentene i fylket?
- Hva/hvordan
38. Er det noen klubber dere fokuserer mer på enn andre?
- Hvorfor?
39. Hvordan kan fotballkretsen sørge for at alle klubbene får likt fokus?

Vedlegg 3: Godkjenning fra Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS

Norsk samfunnsvitenskapelig datatjeneste AS
NORWEGIAN SOCIAL SCIENCE DATA SERVICES



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

Ørnulf Seippel
Seksjon for kultur og samfunn Norges idrettshøgskole
Postboks 4014 Ullevål stadion
0806 OSLO

Vår dato: 03.02.2016 Vår ref: 46634 / 3 / ASF Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 13.01.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

46634	<i>Hvordan jobber fotballkretsene og fotballklubbene i Telemark og Vestfold med utvikling av fotballtalenter i alderen 13-16 år?</i>
<i>Behandlingsansvarlig</i>	<i>Norges idrettshøgskole, ved institusjonens øverste leder</i>
<i>Daglig ansvarlig</i>	<i>Ørnulf Seippel</i>
<i>Student</i>	<i>Marius Reppesgård</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, 31.05.2016, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Katrine Utaaker Segadal

Amalie Statland Fantoft

Kontaktperson: Amalie Statland Fantoft tlf: 55 58 36 41

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

Avdelingskontorer / District Offices
OSLO: NSD, Universitetet i Oslo, Postboks 1055 Blindern, 0316 Oslo. Tel: +47-22 85 52 11. nsd@uio.no
TRONDHEIM: NSD, Norges teknisk-naturvitenskapelige universitet, 7491 Trondheim. Tel: +47-73 59 19 07. kyrr.svarva@svt.ntnu.no
TROMSØ: NSD, SVF, Universitetet i Tromsø, 9037 Tromsø. Tel: +47-77 64 43 36. nsdmsa@svt.uib.no

Vedlegg 4: Informantenes informasjonsskriv

Hei Navn.

Jeg er en masterstudent ved Norges idrettshøgskole, og driver nå med en masteroppgave som handler om talentutvikling i fotball. Dermed har jeg et ønske om å intervju spillereutviklere i fotballklubber og fotballkretser. I den forbindelse har jeg valgt ut noen klubber og fotballkretser som jeg ser på som interessante og som faller under mine utvalgsriterier. Jeg hadde derfor satt stor pris på om du kunne stilt opp til et intervju.

Hele intervjuet vil bli tatt opp med diktafon, og alle personlige opplysninger vil bli anonymisert. Når oppgaven er ferdig vil opptakene bli slettet.

Studien er fullstendig frivillig, og personen kan trekke seg når han/hun måtte ønske det.

Jeg håper

Mvh.

Marius Reppesgård

Vedlegg 5: Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Hei!

Bakgrunn og hensikt med studien

Målet for studien er å finne ut av hvordan fotballkretsene og fotballklubbene i Vestfold og Telemark jobber med talentutvikling i alderen 13-16 år. I denne kvalitative oppgaven ønsker jeg å intervju kvalifiserte personer for å finne svar på hvordan organiseringen av talentutviklingen ser ut i dag. Denne oppgaven vil spesielt rette fokuset på forholdet mellom klubb og fotballkrets. Grunnen til at jeg kontakter deg, er at jeg håper du kan gi meg kvalifiserte svar på mine forskningsspørsmål. Jeg håper derfor du kan stille opp til et intervju.

Hvem står bak studien?

Masterstudent: Marius Reppesgård – Kultur og samfunn ved Norges idrettshøgskole.

Veileder: Professor Ørnulf Seippel – Kultur og samfunn ved Norges idrettshøgskole.

Hva innebærer studien?

Studien vil innebære ett intervju med hver intervjuperson. Tidspunktet for intervjuet avtaler vi oss i mellom. Varigheten vil være mellom 30 min og 60 min. Spørsmålene dreier seg i hovedsak om hvordan organisasjonen driver med talentutvikling. Dataene vil bli oppbevart i henhold til reglementet for oppbevaring av sensitive opplysninger. Oppgaven vil ta for seg syv intervjupersoner: To fra ulike fotballkretser, fire fra ulike klubber og en som står sentralt i forbundet.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Det er kun autorisert personell som er knyttet til prosjektet som har adgang til informasjonen som kommer fram i intervjuet. Når intervjuet er ferdig, vil det transkriberes før det hele slettes etter endt prosjekt. Opplysningene om deg vil bli anonymisert under studien. Intervjuet vil bli tatt opp med diktafon. Samtlige lydfiler og navneliste vil bli destruert ved prosjektets slutt.

Frivillig deltakelse

Jeg håper at du kan ta deg tid til å delta i undersøkelsen. Om så, ta kontakt med meg på e-post eller telefon. Deltakelsen i studien er frivillig. Du kan når som helst trekke deg fra studien.

Dersom du senere ønsker å trekke deg eller har spørsmål til studien, kan du kontakte Marius Reppesgård på tlf: 907 21 293 eller e-post: mariusr@student.nih.no

Mvh.

Marius Reppesgård

