

Arvid Moen Hansen

***Klubbstyring og kompetanseøkning
hos foreldretrenere i barnefotball***

***Et studie av en fotballklubb med
perspektiv fra klubb og trenere***

Master thesis in
Department of
Norwegian School of Sport Sciences, 2017

Sammendrag

Fotball er en idrett som spilles organisert av veldig mange barn både i Norge og i verden generelt. Ansvar for at disse barna får en god idrettsopplevelse og rammer til å utvikle seg som utøvere i idretten faller nesten utelukkende på frivillige foreldretrenere.

Frivillighet karakteriseres som noe et menneske gjør på sin fritid av egen fri vilje, og som individet finner attraktivt og meningsfullt (Stebbins, 1996), men veldig mange foreldretrenere har liten formell utdanning innenfor trenerrollen (Conroy & Coatsworth, 2006; Ronglan, 2016). Klubbene har samtidig et ansvar for å skape trygge rammer for sine aktiviteter, og bidra til blant annet kompetanseøkning hos alle de ansatte og frivillige (Norges Fotballforbund, 2016).

På bakgrunn av dette har denne masteroppgaven blitt utarbeidet. Hensikten er å belyse hvilke rammer klubben setter for sin barnefotball, hvilke tiltak de gjør for å øke kompetansen hos foreldretrenerne, og hvilke synspunkter trenerne har på hva klubben gjør.

For å samle inn data har forsker besøkt en fotballklubb i Oslo, hvor det har blitt gjennomført et individuelt intervju med sportslig leder for barnefotballen, og et fokusgruppeintervju med fire foreldretrenere fra barnefotballen.

Resultater viser at klubben vil legge til rette for at alle skal få spille fotball, men samtidig differensiere i tilbudet hvor barna selv velger hva de ønsker. Klubben legger vekt på at den er sjef i all aktivitet, og har en rød tråd og legger stor vekt på trenerutdanning som en del av disse rammene. Trenerne oppfatter at klubben kan gjøre mer for tilrettelegge for organisering rundt jobben de gjorde på feltet og ønsket en sterkere kultur for erfaringsutveksling, og de var positive til klubbens tiltak rettet mot trenerutvikling. Resultater er diskutert opp mot tidligere forskning på frivillighet. Fremtidig forskning bør fokusere på flere deltakere for å få frem enda tydeligere datagrunnlag og belysning av flere problemstillinger som kan være relevante for dette temaet. Mer forskning på klubb og frivillige er svært nyttig kunnskap for idretten.

Innhold

Sammendrag.....	2
Forord.....	4
1.0 Bakgrunn for oppgave.....	5
2.0 Eksisterende forskning og kunnskap.....	8
2.1 Frivillighet.....	8
3.0 Problemstilling.....	12
3.1 Hvorfor er dette temaet interessant?.....	12
4.0 Metode.....	13
4.1 Kvalitativ intervju.....	13
4.2 Fokusgruppeintervju.....	13
4.3 Utvalg.....	14
4.4 Beskrivelse av intervjuene.....	15
4.5 Intervjuguide.....	16
4.6 Etikk.....	16
4.7 Analyse.....	17
4.8 Troverdighet.....	18
5.0 Resultater.....	20
5.1 Klubbens tanker og idéer i barnefotballen, og tiltak rettet mot trenerne.....	20
5.1.1 Spillerutvikling.....	20
5.1.2 Klubben som sjef.....	21
5.1.2 Klubben som sjef.....	22
5.2 Foreldretreneres oppfatninger om klubbens tanker og tiltak.....	25
5.2.1 Klubbstyring.....	26
5.2.2 Trenerutvikling.....	28
6.0 Diskusjon.....	31
6.1 Klubbens synspunkter.....	31
6.2 Trenerens synspunkter.....	35
7.0 Avslutning.....	40
Referanser.....	41
Vedlegg.....	46

Forord

Da er det arbeidet med denne oppgaven over og jeg får endelig levert masteroppgaven. Det har vært noen år med opp- og nedturer, men til syvende og sist er dette i mål.

Dette har vært en ganske frustrerende prosess, ved stadig endringer i planer og mye bortkastet tid. Til slutt endte jeg opp med en plan som jeg har vært brukbart fornøyd med, og som jeg har greid å gjennomføre. Hensikten har hele tiden vært det samme, og det er det som har drevet meg fremover. Jeg er veldig opptatt av at barn har gode rammer for å spille fotball, ved at trenere er flinke i rollen sin slik at de kan tilrettelegge for gode idrettsopplevelser og god utvikling av ferdigheter. Derfor har denne oppgaven kommet frem, og jeg er fornøyd med å ha kommet frem til noe kunnskap om hvordan barns fotballaktivitet kan legges til rette for enda bedre.

Jeg er nå ferdig med fem års idrettsutdannelse, hvorav tre år på bachelorutdanning i Elverum ved Høgskolen i Hedmark, og derfra til Norges Idrettshøgskole. Dette har vært en veldig inspirerende reise, med masse gode venner, minner og kunnskap som kan benyttes videre i min karriere som fotballtrener videre.

Jeg vil takke mine kollegaer i Skeid for god støtte, mye humor og moro uka rundt. Jeg vil også takke min veileder Lars Tore Ronglan, som har en kunnskap og erfaring som jeg ikke har benyttet meg nok utav, men de samtalene vi har hatt har vært veldig givende for tankene mine videre for oppgaven. Til slutt vil jeg takke mine foreldre i Alta som alltid er der for meg.

- Arvid Moen Hansen 30.05.2017

1.0 Bakgrunn for oppgave

Bakgrunnen for denne oppgaven har oppstått fra en gryende interesse for hva og hvordan fotballklubber i Norge gjør for at barn i deres klubb får et best mulig tilbud. Dette involverer både hvordan klubbene legger til rette for Norges Fotballforbunds visjon om mestring, trygghet og trivsel (Norges Fotballforbund, 2017a), og hvordan spillerne skal få mulighet til å utvikle seg til best mulig fotballspillere. Videre i kapitlet skal jeg gå igjennom de viktigste faktorene for bakgrunnen til oppgaven, og hvorfor jeg har følt dette er et prosjekt som er viktig å gjennomføre.

I Norge defineres barn i idrett som utøvere til og med fylte 12 år (Norges Idrettsforbund, 2017b), og ved idrettsregistreringen i 2015 var det i underkant av 170 000 barn som var registrert som aktiv fotballspiller (Norges Fotballforbund, 2017b). Det er med andre ord veldig mange barn som spiller fotball, og hver enkelt klubb har et ansvar for å gi alle sammen et godt tilbud.

En av de viktigste forutsetningene for at barnefotballen kan utøves er frivilligheten. Frivillighet karakteriseres som noe et menneske gjør på sin fritid av egen fri vilje, og som individet finner attraktivt og meningsfullt (Stebbins, 1996). Idretten er landets største barne- og ungdomsorganisasjon, og 67 prosent av idrettslagenes drift er basert på frivillig arbeid (Meld. St. 26, 2011-2012). Innsatsen som disse yter, om det er som trenere, ledere, medlemmer av et styre eller selger i kiosken på den lokale cupen er uunnværlig for idretten i Norge. Idretten bæres i stor grad oppe av foreldres engasjement for barnas idrettsaktivitet, men mange av trenerne har ingen særlig formell trenerutdanning (Ronglan, 2016).

Frivilligheten er fortsatt den viktigste resursen for driften av idrettslag, og det er få tegn på nedgang av frivillig arbeid. Samtidig skjer det et visst skifte mot profesjonalisering i idretten og mer arbeid blir betalt i idretten. Graden av profesjonalisering er størst innenfor trenerrollen og administrative funksjoner (Seippel & Ibsen, 2010).

Norges Fotballforbund har lansert konseptet 'Kvalitetsklubb' som et ledd i utviklingen av fotballtilbudet i Norge (Norges Fotballforbund, 2016). Kvalitetsklubb tar utgangspunkt i at

klubben har et samfunnsansvar gjennom å skape aktivitet innenfor trygge rammer. Å bli en kvalitetsklubb er en kontinuerlig utvikling, og skal legge rette for å øke kompetanse hos all personell i klubben, både ansatte og frivillige, og sikre trygge omgivelser for barn og unges aktivitet (Norges Fotballforbund, 2016).

For å oppnå stempel som kvalitetsklubb er handlingsplanen en sentral del av klubbens drift, og skal være konsentrert rundt krav til kompetanse, organisasjon, aktivitet og verdier.

Klubben skal ha en tydelig organisasjonsplan som inkluderer en sportsplan. I sportsplanen skal klubbens visjon, verdisett og målsetninger beskrives. Sportsplanen skal være den røde tråden, og være godt forankret i alle i klubben. Kompetansekravet er et av de viktigste stikkordene i utviklingen som kvalitetsklubb, og dette innebærer også trenerkompetanse (Norges Fotballforbund, 2016).

I kvalitetsklubb ligger det en forutsetning om at 'klubben er sjef'. Dette innebærer blant annet at det skal være en trenerutvikler eller koordinator som skal følge opp trenerne i klubben. De sentrale områdene i rollen skal være oppfølging av trenerne, et ansvar for gjennomføring av sportsplanen og trenerutvikling (Norges Fotballforbund, 2016). Men når trenerrollen er veldig avhengig av frivillighet (Ibsen og Seippel, 2010; Seippel, Ibsen & Norberg, 2010), kan det oppstå utfordringer når klubben skal følge opp frivilligheten.

På bakgrunn av dette har dette prosjektet fått sitt utspring. Enhver fotballklubb i Norge vil jobbe mot stemplet som kvalitetsklubb, men herunder ligger krav om en handlingsplan og utøvelse av denne i den daglige aktiviteten. Det stiller naturlige utfordringer når størsteparten av trenerne i barnefotballen er basert på frivilligheten, men samtidig skal ha både tid, mulighet og vilje til å la seg 'styre' av klubben og ta til seg kompetanse. Utfordringen til klubbene er å håndtere frivilligheten og tilrettelegge for at klubbens verdier kommer frem igjennom de frivilliges innsats.

Denne oppgaven er ikke ute etter å finne ut hva som 'rette og gale' idéer i barnefotballen, eller hvordan spillerne skal bli så gode som mulig. Denne oppgaven tar derimot for seg hva klubbens idé er om barnefotballen og hvilke tiltak den gjør mot trenerne, frivilligheten, for å

gi barna som spiller fotball best mulig tilbud i gjennom tilrettelegging av kompetanse for frivillige foreldretrenere.

2.0 Eksisterende forskning og kunnskap

I dette kapitlet vil det bli presentert eksisterende forskning rundt frivillighet i idrett, spesielt rettet mot trenerrollen. Det finnes en del tidligere studier rundt ulike aspekter av frivillighet i idrett, men det er ikke et enormt utvalg som finnes. Den eksisterende forskningen som kort er presentert nedenfor har som hensikt å skape et bilde for leseren på hva de viktigste faktorene rundt frivillighet, samt skape et grunnlag for diskusjonen lenger ned i oppgaven. Til slutt vil det bli presentert en modell over de viktigste faktorene i frivillighet laget av forsker selv til oversikt.

2.1 Frivillighet

Frivilligheten byr på mange utfordringer. En naturlig utfordring for klubben er ledelse av frivilligheten. Hvordan frivillige ledes slik at de kan bistå til det beste for klubben er essensiell for videre deltakelse. Effektiv ledelse av frivillighet er ofte karakterisert som å fostre motivasjon, engasjement og utvikling (Davis, Hall og Meyer, 2003; Okun & Schultz, 2003; Wang, 2004).

Taylor, Darcy, Høye og Cuskelly (2006) gjennomførte en studie der hensikten var å utforske hvordan ledelsen av frivilligheten ble oppfattet fra både organisasjon og frivillige. 98 personer i lederposisjoner ble spurt hvordan de håndterte frivilligheten, og organisasjonens forventninger til de frivillige, i gjennom fokusgruppeintervjuer. Deretter ble 48 frivillige intervjuet individuelt om deres forventninger og oppfatninger om hvordan klubben håndterte dem. Resultatene kunne vise til at mange ledere ikke var klare over hvilke forventninger de frivillige hadde. Det var også normativt at de som ble rekruttert til frivillig ansvar lærte seg å gjøre jobben sin etter hvert som de startet å jobbe. Samtidig som at mange frivillige følte at lederne sviktet når det kom til å gi støtte, anerkjennelse og videre kompetanse. Dette førte til dårlig kommunikasjon og tillit mellom klubb og person. Mange av de frivillige i denne studien la mye vekt på verdien av anerkjennelse i jobben de gjorde.

De samme forskerne Cuskelly, Taylor, Hoyer og Darcy (2006) tok utgangspunkt i en tilnærming kalt human resource management, og så på effektiviteten av ledelse av frivillige med tanke på å beholde de frivillige i sine roller. 98 klubbadministratorer deltok i fokusgruppeintervjuer slik som i forrige studie, i tillegg til at representanter fra 375 klubber gjennomførte spørreskjema for statistisk analyse. Resultatene viste at klubber som satte stort fokus på planlegging, utvikling og støtte til de frivillige hadde færre problemer med å beholde de frivillige i rollene sine. Måten klubben håndterte de frivillige på var signifikant viktig for å kunne forutse om frivillige ville fortsette i sin rolle, noe som tilsa at god ledelse av frivillige ville naturlig gi dem større sjanse til å fortsette i sin rolle.

Egli, Schlesinger og Nagel (2014) gjorde en lignende studie, men hvor hensikten var å belyse individets forventninger i rollen som frivillig i en idrettsklubb. 441 personer fra totalt 45 klubber svarte igjennom et spørreskjema. De viktigste forventningene ble kategorisert i fire ulike typer: 1) annerkjennelse 2) materielle/finansielle belønninger 3) deltakelse og kommunikasjon 4) støtte. De to største gruppene var annerkjennelse og materielle/finansielle belønninger. Dette betydde at mange var opptatt av å bli verdsatt, og å motta materielle goder som utstyr og lavere medlemskontingent som eksempler. De to andre kategoriene var mindre, men utgjorde nesten en tredjedel til sammen. Disse var opptatt av å ha oppgaver som de var i stand til å utføre utfra deres egenskaper, de var opptatt av å bli informert om klubbens viktige avgjørelser, en konstruktiv utveksling av kompetanse og støtte fra klubben til arbeidet som de gjorde.

De samme forskerne, Schlesinger, Egli og Nagel (2013) gjorde også en studie hvor de analyserte hva som kunne avgjøre om frivillige fortsatte eller sluttet i deres engasjement. Antallet deltakere var det samme som studien som ble presentert tidligere. Resultatene viste til de som viste sterkere tilhørighet til miljøet i klubben hadde en lavere risiko for å avslutte sitt engasjement som frivillig. Selv de som var mindre fornøyde med å selve arbeidet som ble gjort, kunne fortsette som frivillig hvis de følte en sterk tilhørighet og forpliktelse til klubben. De frivillige som hadde barn i klubben hadde også en positiv innflytelse på frivilliges engasjement.

En annen studie i USA av Busser og Carruthers (2010) hadde som hensikt å forstå frivillige trenere for barn og ungdoms motivasjon til jobben de gjorde. 141 trenere gjennomgikk et orienteringsprogram rundt trenerrollen, før de fylte ut et spørreskjema. Nesten alle trenerne var foreldre til en av utøverne på deres lag, og dette var en viktig verdi for å delta. Det ble også lagt vekt på å gi et positivt bidrag til de unges liv og bringe videre positive verdier til de unge igjennom trenergjerningen. Sosiale grunner og personlig utvikling ble også lagt vekt på, samt å være involvert i idretten. I tråd med Bouchet og Lehe (2010) som i en litteraturartikkel legger frem at frivillige treneres viktigste grunner til å være i en frivillig rolle var personlige utvikling av både lederskap og ferdigheter innenfor idretten, påvirkning av unge mennesker med positive verdier og den sosiale delen av å delta i et idrettsmiljø.

Mange frivillige, spesielt trenere, går til rollen sin uten videre formell utdanning som forbedrede dem til ansvaret som følger. Wiersma og Sherman (2005) gjorde en studie der hensikten var å belyse hvilke erfaringer frivillige trenere for barn og ungdom gjorde seg rundt trenerutdanning. 25 trenere fordelt i fem fokusgruppeintervjuer ble bedt om å diskutere hva de mente var viktig i trenerutdanningen og hvilke utfordringer de hadde møtt på i sin rolle. Den store enigheten var at utdanning for trenere som dem var viktig, men utfordringer med spesielt tid og kravene som ble stilt ble nevnt for gjennomføringen. Trenerne også la stor vekt på utfordringen og viktigheten med å kommunisere med utøverne, og at dette var en viktig del av rollen som trener. Organisering, håndtering av foreldre og kunnskap om psykologi ble også nevnt som utfordringer av trenerne.

Lemyre, Trudel og Durand-Bush (2007) sin studie på hvordan frivillige trenere best går igjennom læringsprosesser. 36 trenere fra ulike ble intervjuet for perspektiver rundt temaet. Resultater viste til at formelle trenerkurs var bare en av mange muligheter til å bli bedre, at treneres tidligere erfaringer som utøvere selv hjalp trenere å sosialisere bedre i miljøet de var med i og at trenere sjeldent hadde interaksjon med andre trenere.

Griffiths & Armour (2013) gjorde også en studie på hvordan frivillige trenere lærte best mulig. Hensikten var å avdekke hvordan trenere forholdt seg til lærings situasjonen, og hvordan det påvirket læringen. 19 frivillige trenere og to trenerutdannere som gjennomgikk et

utviklingsprogram dannet grunnlaget for dataen ved to individuelle intervjuer med hver deltakere, pluss en fokusgruppe. Resultater viste at evner til å observere, ha et åpent sinn til både ny kunnskap og interaksjon med andre, og evne til å stille spørsmål var viktige evner for å tilegne seg læring utenfor formelle trenerkurs.

En annen studie av Vargas-Tonsing (2007) hadde som hensikt å utforske hvilke preferanser frivillige trenere hadde for å fortsette trenerutdanning. 366 trenere deltok i studiet, hvor de svarte på hvor fornuftige ulike tema var i trenerutdanningen deres, grunner til å gjennomføre utdanning og deres personlige meninger om emnet. Deltakerne var i stort flertall veldig positive til trenerutdanning. Det de la mest vekt på som viktig i utdanningen var kommunikasjon med foreldre og utøvere, ulike øvelser i treningsarbeidet og måter å motivere utøverne på i trenerutdanningen. Den største grunnen til å ta trenerutdanning var om det var et krav fra for å være trener på sitt nivå, samt hvor relevant de mente utdanningen var for rollen deres.

Frivillighet			
Organisasjon		Individet	
Ledelse	Forventinger	Motivasjon	Personlig utvikling
Håndtering	Anerkjennelse	Deltakelse	Lederskap
Støtte	Belønninger	Positive verdier	Kompetanse
Miljø	Utdanning	Forpliktelse	Sosialisering
Kommunikasjon		Egne barn i idrett	

Figur 1: En oversikt over hva de viktigste faktorene innenfor frivillighet i idrett.

3.0 Problemstilling

Hensikten med denne studien er å utforske hvilken grunnidé som ligger i barnefotballen hos en fotballklubb i Oslo og hvilke tiltak klubben gjør for å sette de til livs i lys, med perspektiver fra både leder- og trenerposisjon i gjennom kvalitative intervju. Resultatene vil bli diskutert opp i et perspektiv fra frivillighet. Problemstillingene som studien tar for seg er 1) Hvilke prinsipper og idéer ønsker klubben skal ligge til grunn for barnefotballen? 2) Hvilke tiltak gjennomfører klubben for å øke kompetansen hos trenere i barnefotballen slik at dette målet nås? 3) Hvordan opplever trenerne klubbens mål for barnefotballen og tiltakene rettet mot dem?

Hvilke prinsipper og idéer klubben ønsker handler hva de ønsker å basere aktiviteten i barnefotballen sin rundt, og vil være styrende for hva hvilke handlingsstrategier klubben gjør i sitt daglige arbeid. Tiltakene klubben gjennomfører retter seg mot trenerkompetansen hos de frivillige foreldretrenerne i barnefotballen. Trenerens oppfatninger vil gi syn fra både organisasjonell og individuelt perspektiv, og kan gi flere svar eller åpne opp for nye problemstillinger enn med bare syn fra ett av disse.

3.1 Hvorfor er dette temaet interessant?

Frivillighet er en essensiell del av idretten i Norge (Seippel & Ibsen, 2010), og i verden rundt generelt (Schlesinger et al., 2013). Dette inkluderer frivillige trenere, som spesielt har ansvaret for de yngste. Inntil nylig har det frivillige trenersamfunnet som helhet, i empirisk forskning, vært ignorert i stor grad. Derfor finnes ikke det et stort antall robust kunnskap tilgjengelig rundt frivillige trenere, deres motivasjon, ambisjoner, behov for læring og ideelle former for støtte fra organisasjon (Griffiths & Armour, 2013). Det er derfor nyttig for både klubb og frivillige, så vel som idrettsmiljøet generelt å tilegne seg mer kunnskap om både hva klubbene tenker og hvordan de frivillige oppfatter klubben de involverer seg i.

4.0 Metode

I dette studiet har jeg fått tilgang på en fotballklubb i Oslo som har gitt meg mulighet til intervjuer med både sportslig leder/koordinator, og en gruppe foreldretrenere til et fokusgruppeintervju for å gi data til studiet. Bruken av intervju, både individuelt og gruppeintervju er kvalitativ metodisk forskning, som skal jeg utrede mer om i dette kapitlet.

Kvalitative tilnæringer preges av et mangfold i typer av data og analytiske fremgangsmåter. Tradisjonelt har kvalitative metoder blitt forbundet med forskning som innebærer nær kontakt mellom forsker og de som studeres, tradisjonelt igjennom observasjon og intervju. En viktig målsetning med kvalitative tilnæringer er å oppnå en forståelse av sosiale fenomener. (Thagaard, 2013).

4.1 Kvalitativ intervju

Formålet med et intervju er å få fylldig informasjon om hvordan mennesker opplever verden, og hvilke synspunkter og perspektiver de har på temaer som blir tatt opp. Intervjuer gir et særlig godt grunnlag for å få innsikt i personens erfaringer (Thagaard, 2013). Et forskningsintervju kan utformes på ulike måter. Dette studiet har benyttet seg av et semi-strukturert intervju i møte med intervjuobjektet. Dette er den mest brukte formen i kvalitative intervjuer. Denne typen tilnærming baserer seg på at tema er satt på forhånd, men rekkefølgen av tema bestemmes underveis. På den måten kan forskeren følge intervjupersonens fortelling, men samtidig sørge for temaer som er viktige for å belyse problemstillingen blir fulgt opp (Thagaard, 2013).

4.2 Fokusgruppeintervju

Gruppeintervjuer, ofte betegnet som fokusgrupper, kan være nyttige for å få innsikt i holdninger og meninger hos personen innenfor feltet vi skal studere (Thagaard, 2013). I motsetning til det individuelle intervju, er fokusgruppeintervjuets kjerneverdi å bruke

gruppeinteraksjonen mellom deltakerne til å produsere data (Nielsen og Thing, 2013). Forskeren introduserer prosjektets temaer til en gruppe som er satt sammen ut fra hvilken relevans de har for prosjektet. I løpet av diskusjoner i gruppen gir deltakerne respons på hverandres synspunkter, og de ulike holdningene deltakerne har vil synliggjøres. Sammensetningen av gruppen må vurderes nøye, slik at medlemmene har et felles grunnlag å diskutere ut fra (Thagaard, 2013).

4.3 Utvalg

Spørsmålet om hvem forskeren skal få informasjon fra innebærer å finne det utvalget som studiet baserer seg på. Kvalitative studier baserer seg på deltakere som har egenskaper eller kvalifikasjoner som er strategiske i forhold til problemstillingen som skal belyses (Thagaard, 2013). I dette studiet har fotballklubben i Oslo ved sportslig leder blitt kontaktet med forespørsel om å delta i prosjektet. Den sportslige lederen har fått spørsmål om å være intervjuobjekt i det individuelle intervjuet, og blitt forespurt av forsker om å finne passende deltakere til fokusgruppeintervjuet fra klubbens trenere i barnefotballen, noe som kalles ‘snow ball sampling’ (Ritchie og Lewis, 2013). Dette innebærer at forsker spør en forhåndsbestemt person om å inkludere flere deltakere som han mener passer inklusjonskriteriene. Dette har blitt gjort med tillit til at de sportslige lederne har kjennskap til deltakerne de mener kan være med i fokusgruppeintervjuet.

I utvelgelsen av deltakerne til det kvalitative intervjuet har kriteriene vært at personen skal inneha en stilling som sportslig leder eller koordinator for barnefotballen i sin klubb, og dermed forventes å ha oversikt over klubbens sportsplan og dets aktiviteter i barnefotballen.

Når deltakerne utvelges er det viktig å få med personer av relevante karakteristika for å kunne besvare problemstillingen. Gruppen må samtidig ikke være for homogen eller heterogen (Nielsen og Thing, 2013), men visse betingelser har vært nødvendig for å ha de riktige personene. De har måtte være frivillige foreldre, som er trener i klubbens barnefotball. Videre har det ikke vært gitt noen betingelser til deltakerne, slik at det tillates at deltakerne kunne være ulike. Gruppens størrelse er også en viktig vurdering i utvelgelsen. Antallet i gruppen

har vesentlig betydning for interaksjonen under intervjuet. Med mindre grupper vil det være større fokus og mer taletid på hver enkelt. Ved større grupper oppnås det mer interaksjon mellom deltakerne, og flere kan sitte med god kunnskap som belyser problemstillingen (Nielsen og Thing, 2013). I denne studien har kriteriene vært at gruppen skal ha mellom 4-6 deltakerne, slik at gruppen har en minimumsgrense for å kunne få frem mange nok oppfatninger til å skape tilstrekkelig data, samtidig som at hver enkelt person skal kunne få mulighet til å gi sine betraktninger. Det har også vært viktig å vurdere at deltakerne er frivillige trenere som bruker mye tid på idretten på ettermiddagene, som selvsagt da er i full jobb ved siden av. Hvis studien krevde flere deltakere ville vært enda mer utfordrende å samle nok personer til å delta.

Av fem personer som ble forespurt om deltakelse var fire stykker tilstede under fokusgruppeintervjuet. Deltakerne besto av fire foreldretrenere fra ulike årganger, og representert fra både gutte- og jentesiden i barnefotballen. Én av deltakerne er involvert på flere årganger og på begge kjønn. Alle deltakerne var mellom 35-50 år. Deltakerne har blitt gitt fiktivt navn for å anonymisere, og andre navn enn deltakerne som har blitt nevnt, og inkludert i oppgaven, har også fått fiktive navn. Disse navnene er Lars, Martin, Espen og Eirik. Deltakerne vil ikke bli belyst videre for å sikre anonymisering.

4.4 Beskrivelse av intervjuene

Begge intervjuene ble utført i klubbens lokaler. Det individuelle intervjuet ble gjennomført med sportslig leder på hans kontor, hvor det ble benyttet lydopptaker, samt en notisblokk av forsker som skrev nøkkelord underveis i samtalen. Det individuelle intervjuet varte i underkant av 60 minutter. Fokusgruppeintervjuet med de frivillige trenerne ble gjennomført på klubbhuset til klubben, og her ble det også brukt lydopptaker og notisblokk for nøkkelord som var nyttig for samtalen videre. Fokusgruppeintervjuet varte i overkant av 60 minutter. Intervjuene ble i etterkant transkribert ordrett av forsker for å sikre en systematisk analyse av intervjuene.

4.5 Intervjuguide

Intervjuguidene til både det kvalitative og fokusgruppeintervjuet ble utformet av forsker, og var som nevnt et semi-strukturert intervju. Det er grunnleggende prinsipper for hvordan en intervjuguide bør utformes. Intervjuer inneholder hovedspørsmål, oppfølgingsspørsmål og prober. Hovedspørsmålene er grunnlaget for intervjuguiden, og disse spørsmålene introduserer de temaene vi ønsker å få besvart i løpet av intervjuet. Hvert tema introduseres med et hovedspørsmål, og på denne måten sikrer vi oss kunnskaper om temaer som er sentrale i studien (Thagaard, 2013). Hovedspørsmålene i begge typer intervjuer var rettet mot problemstillingene som var satt på forhånd. Oppfølgingsspørsmål og prober var utviklet i intervjuguiden som et hjelpemiddel for å føre samtalen videre eller til å få intervjupersonen til å utdype noe som var interessant, men uten en fast struktur i intervjuguiden. Forskjellen på de to intervjuene var spørsmålene som ble stilt, da de to intervjuene hadde to ulike utgangspunkt for å belyse problemstillingen.

4.6 Etikk

Prosjektet går under personopplysningsloven, og ble meldt inn til godkjenning til Norsk Samfunnsvitenskapelige Datatjeneste (NSD) og ble godkjent høsten 2016. Godkjenningen av NSD ligger vedlagt i oppgaven. Prosjektet var i utgangspunktet meldt inn med hensikt om å utforske tre klubber med samme problemstillinger, men grunnet vanskeligheter med deltakere og tidsbegrensninger ble oppgaven endret til et case-studie av én klubb. Prosjektet ble ikke meldt endret, da NSDs sider ikke tilsa at dette var nødvendig. Godkjenningen fra NSD ligger da vedlagt som meldt inn tre klubber, til tross for at denne oppgaven bare bruker informanter fra én.

Når man skal utføre et forskningsprosjekt er det nødvendig å ta høyde for etiske problemstillinger man gjennom studiet kan bli konfrontert med (Ytting, 2013). Etisk dømmekraft inneholder å ha en holdning som krever oppmerksomhet mot hendelser som er etisk betydningsfulle. Forsker må kunne identifisere hva som er viktig, være åpen til kritikk og være reflektert til sin egen rolle i gjennom forskningsprosjektet (Guillemin & Heggen,

2009). Dette har forsker vært opptatt av å overholde fra prosjektets start. Prosjektet har inneholdt sensitive personopplysninger som har blitt ivaretatt på et sikkert sted til enhver tid. Deltakerne har ved forespørsel om deltakelse blitt informert ved informasjonsskriv og muntlig at deres personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt, anonymisert og slettes ved prosjektas slutt. Deltakerne skal heller ikke gjenkjennes i publikasjonen, og deltakelsen har vært helt frivillig. De har når som helst kunnet trekke seg fra studiet. Før deltakerne har blitt med i prosjektet har de skrevet under på et samtykkeskjema med denne informasjonen.

4.7 Analyse

Man starter analysen ved å stille noen sentrale spørsmål til materialet (Silverman, 2010). Et nøkkelspørsmål er hva vi ser som sentrale begreper i materialet, og forholdet mellom disse begrepene. Den videre analysen bidrar til å utvikle en helhetsforståelse for innholdet i dataene. Thagaard (2013) argumenter for at det kan være hensiktsmessig å utføre analysen på en systematisk måte, ved å ta utgangspunkt i at man identifiserer utsnitt av materialet og knytter kodeord til utsnitt av data. Det neste steget er å klassifisere disse utsnittene av data i kategorier.

Første trinn innebærer å sette seg inn i innholdet av data. Intervjuene ble først transkribert fra lydopptak til tekst, deretter grundig gjennomgått to ganger til på hvert intervju for å sikre en ordrett transkribering. Forsker har så i analysen lest grundig igjennom datainnholdet flere ganger. Prosessen med å klassifisere data innebærer at man betegner utsnitt av data med begreper som gir uttrykk for meningsinnholdet i teksten. Corbin og Strauss (2014) fremhever at kjernen i kvalitativ analyse handler om å reflektere hvordan teksten tolkes og finne frem hvilke ord og begreper som best uttrykker meningsinnholdet. I arbeidet med analysen har forsker identifisert segmenter av data som inneholdt meningsfull informasjon, og markerte disse med koder. Disse ble senere satt inn i et codeskjema som ble differensiert med hva Thagaard (2013) kaller høyt og lavt abstraksjonsnivå. Koder på et lavt abstraksjonsnivå representerer konkrete beskrivelser, for eksempel på hva deltakere gjør eller deres synspunkt. Høyt abstraksjonsnivå innebærer forskers tolkning av deltakernes situasjon eller holdninger.

Det er også viktig å merke sitater og beskrivelser som fremhever gode poenger (Thagaard, 2013).

4.8 Troverdighet

Å tolke resultatene av en undersøkelse innebærer å reflektere over dataens meningsinnhold. I samsvar med den kvalitative forskningens fortolkende karakter er det en viktig målsetting at kvalitative tekster representerer en forståelse av fenomenene forskeren studerer. Forskerens fortolkninger kan være mer eller mindre implisitt i teksten, være knyttet til deltakernes forståelse, eller forskeren kan fremheve sine fortolkninger. Begrepet troverdighet fremheves fordi det fanger opp både deltakernes, forskerens og leserens erfaringer med de fenomenene som studeres (Thagaard, 2013).

Relabilitet og validitet må også trekkes frem som sentrale begreper. Relabilitet er spørsmålet om reproduserbarhet. Et pålitelig undersøkelsesresultat må ikke være påvirket av tilfeldige omstendigheter (Ytting, 2013). Relabilitet knyttes til at forskeren gjør rede for hvordan data utvikles. Det innebærer blant annet at forsker klarer skille mellom typen informasjonen hun eller han har fått under feltarbeidet og egne vurderinger. Det er også basert på at forskeren redegjør for relasjoner til deltakerne og hvilken betydning erfaringer i felten har for de dataene forskeren får (Thagaard, 2013). Validitet er et annet ord for sannhet. Det handler om gyldigheten av tolkningene undersøkelsen fører til. Det handler om å kritisk vurdere det grunnlaget forsker har for egne tolkninger. Om forskeren har i utgangspunktet er knyttet til miljøet som studeres eller er en utenforstående har betydning for forståelsen som utvikles i løpet av prosjektet (Ytting, 2013; Thagaard, 2013).

All kvalitativ studie er på en eller annen måte preget av forskers erfaring og forforståelse. Det viktige er hvordan erfaringene forsker innehar spiller inn i innhent og tolkning av data (Locke, 1989). Jeg som forsker har selv vært ansatt i to år i en Osloklubb som sportslig leder for barnefotball. Det involverte i stor grad å håndtere foreldretrenere, og dermed sitter jeg erfaringer midt i feltet jeg nå har forsket på. Ronglan (2013) skriver derimot at idrettsforskere skal ikke være bekymret for deres personlige kunnskap og involvering i feltet. Det kan tvert

imot gi unik tilgang til å stille konstruktive spørsmål og utvikle viten om feltet. Det avgjørende er at man forholder seg til de grunnleggende antagelsene man har med seg inn i forskningsprosessen. Det kan være lettere å stille interessante spørsmål, og utvikle original og anvendelig kunnskap hvis man har tilstrekkelig bakgrunnskunnskap om området som skal undersøkes.

I min utarbeidelse av studiet gikk jeg selv inn med noen klare erfaringer fra feltet. I jobben min var jeg i regelmessig kontakt med ca. 20 foreldretrenere. Disse erfaringene må vurderes som generelle tanker og ikke rettet mot enkeltindivider. Mine erfaringer da jeg startet med prosjektet var 1) De fleste foreldretrenere er åpne for å få mer kompetanse og dele erfaringer med klubbansatt 2) Det krever mye tid på feltet med hver enkelt for å påvirke foreldretrenere i stor grad 3) Det er noen få trenere som tar hovedansvar og der er hver gang på hver årgang, og som gjerne bruker ekstra tid med klubbansatt om nødvendig. Mine betraktninger må på ingen må tas som mer enn personlige erfaringer, men det er viktig å påpeke når jeg er forsker som benytter en kvalitativ metode. Studiet har ikke vært et forsøk på å bekrefte eller avkrefte mine erfaringer, men i utarbeiding av spørsmål til intervjuer og oppfølgingsspørsmål i intervjusituasjonen kan disse erfaringene spilt inn.

For å styrke troverdigheten i studiet er det viktig at leseren får en åpen og detaljert beskrivelse av fremgangsmåten i forskningsprosessen (Johannessen, Tufte & Christoffersen, 2010). Det har vært forsøkt å beskrive fremgangsmåten tydelig nok, slik at det er lett å forstå hvordan forskningen har utartet seg. I møtet med intervjudeltakerne har jeg som forsker vært opptatt av å danne meg tillit og trygghet, noe jeg tror har bidratt til at deltakerne har svart åpent og ærlig om spørsmål som er stilt. Dette tror jeg styrker oppgavens troverdighet.

5.0 Resultater

Av 45 sider transkribert tekst fra et individuelt intervju og et fokusgruppeintervju ble det gjennom analysen identifisert to hovedkategorier fra det individuelle intervjuet med sportslig leder, med henholdsvis én og to underkategorier. Fra fokusgruppeintervjuet med trenerne ble identifisert to hovedkategorier hver. Figur 2 og figur 3 lenger ned i oppgaven illustrerer hvordan kategoriene er delt opp. Hver av disse kategoriene vil bli forklart i kapitlet videre.

5.1 Klubbens tanker og idéer i barnefotballen, og tiltak rettet mot trenerne

I intervju med sportslig leder i klubben kom det frem to hovedtanker i barnefotballen, som har blitt kategorisert som på *spillerutvikling* og *klubben som sjef*. Spillerutvikling handlet om hva klubben gjorde for å legge til rette for at spillerne kunne både utvikle seg og ha det gøy med å spille fotball. Klubben som sjef handlet om hvordan klubben la til rette for aktiviteten som skjedde i klubben, gjennom en rød tråd og trenerutvikling. De viktigste tankene fra disse to kategoriene vil bli videre presentert i avsnittene nedenfor.

5.1.1 Spillerutvikling

Denne hovedkategorien baserer seg på klubbens tanke om å legge til rette for Norges Fotballforbunds mål om flest mulig, lengst mulig og best mulig. Det første som nevnes når det blir spurt om klubbens viktigste verdier at det skal være morsomt. All aktivitet skal først og fremst kunne betraktes som gøy å vær med på som både spiller og trener. «Det må være lysbetont og fange inn folk på den måten. Det er barn og at det er lek og moro, det er viktig». Klubben er opptatt av å gi et tilbud som passer alle spillerne i klubben. Dette refereres til som *basis-pluss modell* der spillere får velge om de vil trene to eller fire ganger i uka, der hensikten er å treffe både de ønsker å trene mye, og de som vil spille for først og fremst for gøy. Den sportslige lederen trekker dette frem tydelig når han sier «Det er vel nettopp det at

man skal ivareta alle. At de som har basistilbudet, som er de fleste, at det har det. Men at de som ønsker å trene mye også blir tatt vare på».

Det var ingen rammer for ferdigheter i denne modellen, slik at alle spillere kunne velge det de selv ville uavhengig av ferdighetsnivå. Likevel ble det lagt vekt på at det var stort sett de beste spillerne som først og fremst valgte denne modellen. Han nevner også begrepene og debatten om topping eller ikke topping. «Det har vært et skjellsord det med topping og ikke topping. Det blir veldig tabloid, men det er sånn at hvis du har jobbet åtte timer og jeg har jobbe to timer så skal du få betalt for åtte timer, det må være ikke sånn at vi sier fy-fy, du skal jobbe like mye som meg. Har du lyst til å jobbe åtte timer så skal du få lov til det. Der er liksom grunntanken.» Basis-plussmodellen tok sikte for seg at det var to treninger med foreldretrenere for de som valgte basis, og tre treninger med foreldre pluss en fast dag på akademiet som utgangspunkt. I tillegg skulle de som valgte plussmodellen delta på flere cuper med hensikt om å møte gode lag. I denne modellen nevnes også akademiet, som arrangeres tre dager i uka etter skoletid med trenere fra ungdoms fotballen, og er et tilbud for spiller mellom 8 og 12 år. Dette er et tilbud for alle å melde seg på, men som benyttes aktivt i klubbens basis-pluss modell, og skal være et kvalitetstilbud til de spillerne som ønsker å trene mer. Her ligger et tydelig sportslig opplegg som har som fokus å utvikle spillernes taktiske og tekniske ferdigheter. «Akademiet må være flaggskipet» kommer det frem i intervjuet.

5.1.2 Klubben som sjef

Den andre hovedkategorien som kommer frem er at klubben skal være sjef i all aktivitet som foregår i barnefotballen. Klubben som sjef har blitt delt opp i to underkategorier, kalt *rød tråd* og *trenerutvikling*.

Klubben er veldig opptatt av å ha en *rød tråd* igjennom sitt arbeid i barnefotballen, både igjennom treninger med foreldretrenere og akademitreninger. Det kommer tydelig frem at klubben har som mål å ha en faglig plan som skal kunne skinne igjennom all aktivitet, og der både trenere og spillere kjenner seg igjen fra både treninger med foreldretrenere og akademi.

Det er en retning klubben har tatt tak i nylig, men som den har arbeidet mot å skape en tydeligere retning. «Det å skape en kultur i forhold til at det er artig, at klubben har en faglig plan og at man også har en plan på å skolere opp trenere. De tre tingene er de viktigste» sier den sportslige lederen. Han legger også trykk på akademiet i denne røde tråden.

Tema	Klubbens tanker og idéer i barnefotballen		
Kategori	Spillerutvikling	Klubben som sjef	
Under-Kategori	Basis-pluss modell	Rød tråd	Trenerutvikling
Koder	Morsomt	Faglig plan	Trenerkurs
	Flest mulig, lengst mulig, best mulig	Tydelig strategi	Oppfølging
	Et tilbud for alle	Skape kultur	Trenerforum
	Mulighet til å trene mye	Terminologi	Årshjul
	Mulighet til å trene når man ønsker	Lojalitet	Engasjement
	Akademiet		

Figur 2: Tema, kategorier, underkategorier og koder som representerer klubbens tanker, idéer og tiltak i barnefotballen.

5.1.2 Klubben som sjef

Den andre hovedkategorien som kommer frem er at klubben skal være sjef i all aktivitet som foregår i barnefotballen. Klubben som sjef har blitt delt opp i to underkategorier, kalt *rød tråd* og *trenerutvikling*.

Klubben er veldig opptatt av å ha en *rød tråd* igjennom sitt arbeid i barnefotballen, både igjennom treninger med foreldretrenere og akademitreninger. Det kommer tydelig frem at klubben har som mål å ha en faglig plan som skal kunne skinne igjennom all aktivitet, og der både trenere og spillere kjenner seg igjen fra både treninger med foreldretrenere og akademi.

Det er en retning klubben har tatt tak i nylig, men som den har arbeidet mot å skape en tydeligere retning. «Det å skape en kultur i forhold til at det er artig, at klubben har en faglig plan og at man også har en plan på å skolere opp trenere. De tre tingene er de viktigste» sier den sportslige lederen. Han legger også trykk på akademiet i denne røde tråden.

«Kongstanken er at det som skjer på akademiet, at det skjer igjen på barnefotballtreninga, at man har samme pensum der. Det er viktig for klubben».

Selve innholdet i den faglige planen ble ikke diskutert, men dette var først og fremst fordi selve planen var under utarbeidelse, og ikke alle brikker var på plass. Det som nevnes som hovedpunkter er en felles spillestil, felles terminologi og at øvelsesutvalget på treningene var utarbeidet slik at den bygget den felles spillestilen og kunne gjenkjennes fra de aller yngste og opp mot de eldste i klubben. Disse punktene ville ifølge sportslig leder skape en tydeligere rød tråd i treningsarbeidet. Han sa dette beste ved måten det var tenkt å gjennomføres på «har du videoer som sier at når du er ni år har du disse øvelsene, når du er ti år så er det sånn også videre. Og det er bygd på de samme prinsippene, så kan du se øvelsene igjen når du er åtte år og når du er tolv år».

Som et ledd å skape en rød tråd har klubben utviklet sitt eget trenerkurs. Dette kurset er myntet på trenere som kommer inn i klubbens barnefotball. Dette kurset er konsentrerer seg rundt det praktiske, for å forberede trenere som kommer inn på hva som skal skje på feltet. «Forskjellen på NFF gjør og det vi legger opp til er at vi er litt mer på feltet. Så kan man diskutere hva som er rett og galt, men vi tror det å forberede de rent praktisk er det viktigste. Det er også lagt opp en trenerstige, hvor du skal igjennom på åtte, ni, ti, elleve og tolv år.» Disse trenerkursene går først og fremst ut på å kjenne til de viktigste prinsippene i å holde ei treningsøkt og vite hva man skal trene på igjennom økta. Det legges også vekt på engasjement hos trenerne som en viktig egenskap. Det trekkes også frem lojalitet til retningen klubben tar. Det legges flere ganger vekt på at den tydelige klubbstyringen er viktig for å få samlet alle, men at det er samtidig en jobb for klubben å sørge for at alle holder seg til retningen klubben tar. «Det er mange ildsjeler og folk som har hjerte i barnefotballen. Det er mye passion. Men

hvis de ikke vet hva strategien til klubben er åpner det opp for at det kan skli ut. Min oppgave er å sørge for å få samlet alle, og at alle forholder seg lojale til det klubben gjør.»

Under *trenerutvikling* legges det veldig vekt på dette igjennom intervjuet, og kommer best frem når den sportslige lederen uttaler «Bedre kvalitet får man igjennom trenerutdanningen». Det har allerede blitt nevnt et tiltak om at klubben har laget sitt eget trenerkurs. Klubben er veldig opptatt av at flest mulig trenere tar trenerkurs, og har ved flere anledninger vært tilholdssted for trenerkurs arrangert av fotballkretsen hvor de har oppfordret sine egne trenere til å gjennomføre deler av UEFA C-lisens, og mange av trenerne fra de ulike årskullene har de siste halvåret gjennomført disse. «Det ligger i stillingsinstruksen min at trenerkompetanse er viktig. Å få kurset opp. Det er stallordet, trenerkompetanse, få det ut». Sportslig leder kan med stolthet røpe at nesten samtlige trenere på enkelte årskull har gjennomført første del av disse kursene.

Oppfølgingen av trenere både på å delta på disse kursene som både klubb og krets setter opp, samt på feltet i det daglige er viktig for klubben for å holde stødig kurs i trenerutviklingen. På spørsmål hva klubben gjør for å få med trenere på kurs nevnes det først og fremst jevn oppfølging av menneskene 'ute i feltet'. Klubben er opptatt av at alle de som gjør en jobb i barnefotballen blir sett, men samtidig blir stilt krav til «Jeg må nok piske litt av og til, ringe litt og høre om de skal på kurs og trykke litt på, man kan ikke sette seg tilbake og tro alt går av seg selv. Man må jobbe hardt» sies det av sportslig leder. Han legger etter hvert på «det er viktig å være mye ute, disse uformelle greiene som å dukke opp på ei trening, de ser at klubben er ute og ser, det er en viktig greie. «Jeg har vært en del ute i vinter og da sier mange 'jöss, klubben er ute og kikker oss på trening'. Kanskje bare en trening, men at klubben har vært ute. Mennesker er bygd sånn at man ønsker å bli sett.»

Trenermøter blir også nevnt som et tiltak. «Vi skal gjennomføre månedlig trenermøter, hvor vi får inn hovedtrenerne fra alle årgangene. Med trenerforum så kan du trekke de nærmere, få bedre kontroll og også få kommunisert ut på en enklere måte hva klubben ønsker.» Hva innholdet på disse trenermøtene hadde vært eller kom til å være ble ikke nevnt i særlig stor grad, men ble nevnt som et tiltak for å nå ut til de viktigste personene på hver årgang, slik at

disse videre kunne kommunisere ut til alle på sin årgang. Et felles årshjul for hele klubben var også under utarbeidelse, som skulle inneholde oversikt over når fotballsesongen var, hvilke cupene ulike årgangene skulle delta på, når det var møter, evalueringer av sesong etc. «At du får faste rutiner hjelper klubben å trekke folk til retningen vi ønsker».

5.2 Foreldretrenerens oppfatninger om klubbens tanker og tiltak

Den andre delen av datainnsamlingen handlet om å få foreldretrenerens perspektiver på hvordan de oppfatter klubbens tanker i barnefotballen, og tiltakene som er rettet mot trenerkompetanse. Trenerens oppfatninger kom frem igjennom et fokusgruppeintervju. Igjennom analyse ble det funnet to hovedkategorier av trenerens perspektiver, den første gikk på *klubbstyring*, hvordan klubben ble styrt og hva klubben kunne legge til rette for dem som trenere. Den andre kategorien handlet om *trenerutvikling* og var rettet mot hvordan trenerne oppfattet hva og hvordan klubben la til rette for at de skulle bli få mer kompetanse som trenere. De viktigste tankene vil bli presentert videre i dette underkapitlet.

Tema	Trenerens oppfatninger om klubbens tanker og tiltak	
Kategori	Klubbstyring	Trenerutvikling
Koder	Klubbens verdier	Trenerkurs
	Organsiering	Oppfølging
	Sportslig opplegg	Kompetanse
	Utstyr	Organisering
	Kultur	Øvelser
	Forutsigbarhet	Kommunikasjon
	Årshjul	Tilgjengelighet
	Cuper	Trenerforum

Figur 3: Trenerens oppfatninger om klubbens tanker og tiltak rettet mot dem.

5.2.1 Klubbstyring

Trenerne var først og fremst positive til klubbens verdier. Det kom frem tidlig da Espen, som snakker på vegne av sin årgang, sa «Vi har fokusert veldig på å få med alle, og få trivsel og vekst, så det er at vi skal ha med alle lengst mulig, det bekjenner vi oss veldig til da. Det synes jeg vi får til ganske bra i klubben». Lars var enig, men var også opptatt av at klubben legger til rette for de som ønsker å trene mye, da han fulgte opp med «Jeg støtter den. Alle skal få et så godt tilbud som mulig, men samtidig så kan ikke medianen sitt ønske være førende for de som eventuelt vil ha mer. Man ikke begrense de som har lyst til å trene fem ganger i uka for at alle skal trene to ganger sånn at det ikke blir forskjell. Men alle skal få muligheten til det.» Trenerne var som klubben opptatte av at et det var et tilbud til alle, og at alle skulle få muligheten til å spille fotball, og støttet også retningen med å differensiere tilbudet slik at de som ville trene mer måtte ha muligheten til det. Eirik var også opptatt av at det skulle gøy, som var en av klubbens viktigste verdier. «Det viktigste er at alle har det gøy, da blir det litt forskjellige tilbud. Ellers er det noen som ikke gjør annet enn å følge ballen med øynene.»

En av de mest omtalte kodene var organisering. Dette handlet om hvordan klubben kunne legge til rette for at jobben til trenerne var enklest mulig. Martin introduserer dette temaet da han uttalte etter spørsmål hva det var viktig for klubben å legge til rette for; «slippe å finne opp hjulet på nytt hvert år. Alt sånne slitasje greier med organisering, det er masse der som garantert er tenkt ut av to, tre eller fire årskull over og allikevel starter folk på scratch hvert år. Det er helt meningsløst.» Dette var alle trenerne enige i, at klubben hadde en viktig rolle i å legge til rette for god organisering, slik at trenerne først og fremst kunne konsentrere seg rundt det å være trenere. Eirik sa dette enklest med «det er vel bare å minimalisere tiden man bruker utenom trening egentlig. Jo mer du slipper å ordne med, jo bedre er det liksom.»

Lars nevner at han oppfatter dette er planen for de som starter opp i barnefotballen, hvor de skal få en god innføring med et fellesmøte arrangert av klubben, og at det er klubben med sportssjef som er ansvarlige. Martin fulgte opp sitt tidligere utsagn «Helt ned til hva du

trenger av kjebler, hva du trenger av vester, hvordan fikser du det og det osv». Eirik hadde sin erfaring med dette når han nevnte en årgang han er med på «Vi hadde Bjarne på gutteårgangen, da kom det plutselig bare en svær bag med kjebler, vester, ballpumpe, keeperdrakt og hansker, den startpakken. Det hadde ikke vært noe verre om de hadde tatt den og gitt til alle, for det er mange som ikke aner at du kan spørre om det.» Lars var enig men samtidig positiv til at klubben faktisk ga ut utstyr til de som hadde behov. Trenerne var alt i alt veldig opptatte av en tydelig klubbstyring på organiseringen. «Jeg trener gjerne barn, men alt annet, det er jeg ikke noe fornøyd med. Så kan være utpå der, det går det helt fint, må man styre alt det praktisk med mailer og sånt, det tærer hardt på fort. Hvis jeg må bruke tid på det så gidder jeg ikke» fastslo Martin.

Espen var opptatt av et sportslig opplegg, «ja, vi fikk spørsmål når fra sportssjefen om sportslig opplegg, det takket jeg ja til. Jeg har egentlig etterspurt det for å gjøre det litt lettere, for nå kommer det til å bli ti-tolv foreldretrenere på 40-50 spillere. Da gjelder det å ha et opplegg for alle dem kan ikke finne på noe selv, de har ikke rukket å gå noen kurs, da må vi satt et opplegg vi som har litt erfaring.» Da trenerne diskuterte det sportslige opplegget handlet det først og fremst på hva skulle trenes på når de hadde årgangstreninger og hvilke øvelser som de var best å bruke. Spesielt øvelser var viktige å ha på plass. Martin etterlyste maler som klubben kunne ha klare på hver eneste årgang. Når Eirik nevner at mange tidligere planer har vært lite konkrete, bryter inn Espen inn med «det abstrakte begrepet for trenerne funker ikke, det må være konkrete øvelser.

At klubben ønsket å skape en kultur ble også tatt opp og ble nevnt i positive omtale, dette ble etterlyst ut i fra tidligere erfaringer. Kultur gikk ut på at klubben var mer samlet, og hadde en mer felles tankegang og trenere fra ulike årganger kunne møtes for å dele erfaringer. Lars tar dette opp først i prat om trenerkurs, der en av de positive tingene med å være på et trenerkurs er omgangen med andre trenere fra andre årgangen. Det å være sammen med andre trenere over lengre tid var noe han så på som positivt. Eirik uttalte «det som har vært utfordringen tidligere, det har ikke vært et startsted. Og det har ikke vært noe kultur for å dele på tvers av

årgangene. Man håper med den kursinga at du kanskje kjenner de på årgangen over og under, og da er det kanskje litt bedre sjanse for å dele erfaringer og litt sånt noe.

Trenerne ønsket også forutsigbarhet, og var både fornøyde og misfornøyde med enkelte ting. Dette innebar både et årshjul, fastsatte cuper og en forutsigbar banekalender. Det var en misnøye med at det ikke fantes noe årshjul for hver enkelt årgang. Spesielt Lars så nytten i dette. «Jeg har jo selv fått fra ungdoms fotballen og årshjulet deres, for et par år siden fra en trener. Det er jo fryktelig ryddig og enkelt opplegg.» Lars kunne derimot si seg positiv til at det nylig var utviklet en cupmatrise som var satt opp fra 8-12 år, hvor det var satt opp hvilke cuper de ulike årgangene skulle delta på. Dette var positivt mot forutsigbarhet, og trenerne slapp da i tillegg å måtte søke opp cupene selv. Espen var opptatt av banekalenderen, hvor han flere ganger nevnte at det var dumt med at banetider ble byttet ut hvert halvår. «Alt fra banekalenderen, som også blir hviska ut og begynt på scratch hvert år er så dumt. Han fulgte senere opp med «å ta vare på den banekalenderen fra i fjor, det er no brainer».

5.2.2 Trenerutvikling

Under trenerutvikling pratet trenerne i positive ordlag om klubbens retning og tiltak. Spesielt trenerkurs var godt mottatt. Trenerkurs handlet om en eller flere samlinger med instruktører fra enten klubb eller krets, hvor trenerne både kunne få faglig påfyll, observere og utøve praksis, i tillegg til å kunne veksle erfaringer og ble kjent med andre trenere. Lars nevnte flere ganger tidlig at han opplevde kursingen som viktig, spesielt for de trenerne som var nye i rollen. «De som kommer inn som førstegangstrener, selvtilliten der er fryktelig lav. Da har jeg troa på at man får kurset de kjapt før de begynner. Litt mer opplæring og kursing av folk tror jeg styrker veldig mye.» Han la senere på «man kan si mye om de kursene der i forhold til praksis, men faktumet er at jeg tror det gjør mye å være to dager med mange andre trenere. Du kommer tilbake, lært noen øvelser, det er ikke sikkert du har forbedret deg mer enn en prosent maks, men det er noe med tyngden du får, du føler det gjør noe med deg. Eirik var også opptatt av dette, spesielt etter klubbens tanke om å legge til rette for de beste, da han sa «jeg er mektig overbevist om at et kompetanseløft på trenersida i barnefotballen, de vil

overraske meg hvis det ikke har noe å si i forhold til hva du overleverer til ungdomsfotballen.»

Alle trenerne var positive til trenekurs som en del av utviklingen som trener, men det var ulike meninger rundt hva disse kursene burde inneholde og legge vekt på. Alle trenerne legger vekt på at kommunikasjon med barn kanskje er den viktigste egenskapen for en trener i barnefotballen, og at det burde være et fokus på trenerkursene i klubben. Dette handlet om hvordan man som trener kunne behandle barn, at man både var i stand til å sette de på plass om de ikke oppførte seg, og det å være engasjert og humørfyllt i rollen sin. Kommunikasjon med foreldre ble også nevnt. «Det viktigste er egentlig bare evnen til å prate med barn. Man klarer å tøyse og tulle litt med dem, og snakke ordentlig med dem» sa Eirik, og Martin la på «hvis du ikke kan kommunisere med barn, så hjelper det ikke med fotballkompetanse. Du kan klare deg uten fotballkompetanse, hvis du er flink med barn». Kommunikasjon med foreldre, og med barna når foreldrene var der ble som sagt også nevnt som viktig kompetanse for trenerne. Espen nevner at foreldre ofte kan bli den store utfordringen i det daglige. Både Lars Martin hadde samme oppfatning, spesielt som ny trener kunne det være en utfordring å prate med andre barn enn sitt eget når foreldrene var tilstede.

Faglig kompetanse ble også nevnt i diskusjon om hva trenerne mente var viktig innhold i trenerkursene. Både evnen til å legge til rette for at barna lærte fotballfaglige ting på treningene, men også for at trenerne selv ikke skulle føle seg usikre i rollen sin. Det var viktig for trenerne at de utviklet den fotballfaglige kompetansen sin slik at de var i stand til å følge klubbens ønske om å legge til rette for de spillerne som ønsket å trene mye. Trenerne var som nevnt tidligere positive til at klubben hadde en retning for de som ville spille mye fotball, og var opptatt av at klubben la til rette for trenerkompetansen slik at spillerne fikk gode treninger til det utvidede tilbudet.

Eirik var opptatt av faglig kompetanse i den grad at trenere ikke var usikre på feltet «det som ofte er problemet hvis man ikke har noe fotballfaglig kompetanse er at mange føler seg litt usikre. Og da blir det litt sånn ‘hva gjør vi nå egentlig?’ Og man blir stående å se litt på andre og da er foreldrene fremme med engang og spør ‘hvorfor har vi han treneren som gjør feil

øvelse'?). Det ble også diskutert at organisering av økter var viktig. Martin var opptatt av at treningene var organisert med hensikt at de var morsomme. «Hvis du går hjem og har hatt det kjedelig på trening, da har du mislyktes uansett. Sånn at aller helst må du ha noe som både er utviklende og gøy, hvis det bare er utviklende og ikke gøy, da nytter det ikke». Å kunne øvelser var en vesentlig del av å bli bedre på organisering, slik som trenerne tidligere hadde diskutert under klubborganisering. Dette handlet ikke bare om selve øvelsen, da trenerne var opptatt av de måtte også kjenne til hensikten med hva de valgte på treningen. «Du kan ha et opplegg hvor øvelsene er de samme, men gjøres gravis vanskeligere etter hvert som de blir eldre. Det er jo mye du skal igjennom på et år og det er veldig mye spilløvelser som brukes hvor du ikke trener å gjøre noe om på øvelse, bare fokus på hensikten». At trenerne kunne lære hvordan man la til rette for en økt utfra eksterne faktorer som antall spillere og plass var også nevnt som viktig kunnskap.

Trenene var jevnt over fornøyd med oppfølgingen de fikk av klubben, og mente dette hjalp dem til å både bli bedre kjent med klubbens retning og deres utvikling som trenere.

Trenermøter og forum var spesielt nevnt som positive tiltak. Lars uttalte «nå er det innført trenerforum, det har jeg stor på. «For det det samler jo det som er tiltenkt to av de mest sentrale trenerne per årgang. Det er vel i yngres på gutte- og jentesida. Da får både klubben komme inn, og man får vekslet litt erfaringer, og ikke minst kanskje de ferske eller de som er kommet inn i det nylig mulighet til å bli kjent med det som er.» Til sist var trenerne opptatt av at klubben ble flinkere på å gi ut informasjon om ting som kunne være aktuelt for dem som trenere. At de fikk vite at det var kommende arrangementer som de kunne være med på, både igjennom klubben og der de kunne melde seg på selv.

6.0 Diskusjon

I diskusjonskapitlet vil resultatene som har blitt presentert i forrige kapittel drøftes opp mot relevant kunnskap om frivillighet. Kapitlet vil bli delt inn i to deler, klubbens synspunkter og trenernes synspunkter.

6.1 Klubbens synspunkter

Klubbens synspunkter handlet først og fremst om hva klubbens verdier var i barnefotballen, tankene rundt spillerutvikling, at klubben hadde en tydelig rød tråd og hvilke tiltak de gjorde mot foreldretrenerne for å tilrettelegge for bedre kompetanse.

En av klubbens viktigste verdier var at aktiviteten i barnefotballen var morsomt. At klubben har dette som en viktig verdi kan i seg selv merkes som positivt, da barn har rapportert at å ha det gøy er den viktigste grunnen til at de driver med idrett (Barber, Sukhi & White 1999). At det er gøy å være med for barna kan diskuteres til å ha en viktig faktor for at trenere gjør jobben som kreves. Trenere kan påvirke en utøvers opplevelse av idrett i veldig stor grad (Conroy & Coatsworth, 2006) og trenere har rapportert at å bidra positivt til barns liv har vært en viktig motivasjonsfaktor (Busser & Carruthers, 2010) og at klubben har dette som en viktig verdi kan være relativt til at de har trenere som er motiverte til å sørge for at barna har det gøy på trening. Det er selvsagt relevant at klubben i dette tilfellet legger vekt at på trenerne også er opptatt av dette.

Det kan ofte være et sprik mellom ideelle egenskaper og faktisk ferdigheter hos trenere (Conroy & Coatsworth, 2006), og for å tilrettelegge for at barn møter en positiv idrettsopplevelse har klubb og organisasjon et ansvar for å rekruttere frivillige som er motiverte til å tilegne seg egenskaper som er nødvendige for å gi barn en morsom idrettsopplevelse (Busser & Carruthers, 2010). Klubben har i denne studien nevnt dette i visse sammenhenger. Et av kravene til trenerne i barnefotballen var engasjement som på feltet, med en sannsynlig hensikt om å bruke dette engasjementet til noe positivt rettet mot barna. Det var ingen informasjon fra klubben som la vekt på hvilke verdier de ønsket at spillerne skulle

tilegne seg. Dette var i seg ikke nødvendigvis ikke noe negativt eller at klubben ikke vektlegger det, men det kom aldri frem i intervjuet. Trenere har vist at en viktig motivasjonsfaktor er å bidra til å at unge får positive verdier (Busser & Carruthers, 2010; Bouchet & Lehe, 2010). Ved å legge vekt på at barna ikke bare skal utvikle seg som fotballspillere, men også som mennesker, kan det anslås at mange trenere får en ekstra motivasjon til å gjøre jobben sin fordi de selv ser på dette som en viktig verdi.

Klubbens tanker om spillerutvikling handlet om å ivareta alle, gjennom en modell som differensierte tilbud for spillere, der de som ville trene mye skulle ha muligheten til det. Spillere som valgte plusstilbudet til klubben hadde som nevnt tre treninger i uka med foreldretreninger. I tillegg kom det flere cuper som spillerne skulle delta på. Utfordringen med en slik ordning er kravene det stiller til tiden for foreldretrenerne. Frivillige trenere har tidligere rapportert at tid kan være en utfordring som en frivillig trener (Wiersma & Sherman, 2005; Taylor et al., 2006), og det er mulig å anslå at en slik tilnærming som klubben må stille større krav til tidsbruk enn mange foreldretrenere har mulighet til, og kan ende med å miste flere potensielle frivillige som ikke kan bruke mye tid som kreves for å gi et tilstrekkelig plusstilbud.

Trenere som derimot tar på seg dette ansvaret, og får tydelig informasjon om hva de går til, samtidig som de får støtte til utdanning og oppfølging vil nok ikke ha noe problem å legge hverdagen til rette slik at de får vært med på å gi dette tilbudet. Med en slik støtte er det naturlig at treneren gjør jobben sin, også når det utfordrende å gå opp med tid og energi. Trenere som føler seg forpliktet til å bidra til felleskapets beste er mer villig til å fortsette i rollen sin, bare miljøet føles forpliktende nok. Det er også en fordel om trenerne har barn som velger dette tilbudet, da det å ha barn tilknyttet idretten er i seg selv øker trenernes engasjement (Busser & Carruthers, 2010; Schlesinger et al., 2013)

Tanken ved å ivareta alle spillerne kan skape naturlige utfordringer med å både rekruttere og beholde trenere på plass slik at klubben kan gi alle et tilbud. Andelen frivillig arbeid har vært rapportert i nedgang (Seippel & Ibsen, 2010), der problemet først og fremst er at nok mennesker deltar i frivillig arbeid, men hvert individ legger ned mindre arbeid enn tidligere,

og gjør det vanskeligere å rekruttere nok frivillige. Klubbens håndtering av frivillige kan da stå i sentrum for at basis-plussmodellen skal kunne fungere slik den er tenkt. Viktige forutsetninger for god ledelse av frivillige har vist seg å være å gi god anerkjennelse, støtte til jobben de frivillige gjør (Taylor et al., 2006; Egli et al., 2014), skape et miljø som der de frivillige trives og føler forpliktelse (Schlesinger et al., 2013) og gi muligheter til personlig utvikling (Cuskelly et al., 2006; Bouchet & Lehe, 2010).

Kommunikasjon mellom klubb og frivillige, eller manglende sådan, har også vist seg signifikant for god og dårlig ledelse av frivillige (Taylor et al., 2006). Resultatene fra denne studien i den forstand vært positiv for klubbens del, hvor den sportslige lederen har nevnt alt dette igjennom intervjudelen. Det ble lagt vekt på oppfølging, at de som var trenere i barnefotballen skulle bli sett, det var tydelige strategier på trenerutdanning og en jevn god kommunikasjon. «Jeg har vært en del ute i vinter og da sier mange ‘jöss, klubben er ute og kikker oss på trening’. Kanskje bare en trening, men at klubben har vært ute. Mennesker er bygd sånn at man ønsker å bli sett.»

Klubben var ute etter en rød tråd igjennom barnefotballen, med en tydelig faglig plan og strategi på hvordan aktivitetene skulle være. Samtidig var trenerutviklingen en vesentlig del av at klubben var sjef. Lojalitet til klubbens retning ble nevnt som veldig viktig av klubben. For å få den lojaliteten ble det nevnt av klubben selv at verdiene måtte være forenlig med de frivilliges verdier. Kommunikasjon fra klubb til frivillige har blitt vist som en viktig forventning av mange i den type roller (Egli et al., 2014; Taylor et al. 2006), hvor frivillige forventer at klubben opprettholder åpen kommunikasjon mellom organisasjon og dem selv. Spesielt de med høyere utdanning, og som har vært frivillige over lengre tid (Egli et al., 2014) viste interesse for å delta i administrative spørsmål, og forventet god dialog med klubb og person. Det kan være strategisk for klubben å ha jevnlig kontakt med de frivillige for å få ut deres egne tanker, slik at klubben i realiteten er sjef. I klubbens tilfelle virket dette var et aspekt de var klare over, og den hadde et konkret tiltak ved å gjennomføre månedlige trenermøter med hovedtrenerne. «Med trenerforum så kan du trekke de nærmere, få bedre kontroll og så få kommunisert ut på en enklere måte hva klubben ønsker.»

Under trenerutdanning hadde klubben en strategi som gikk ut på at flest mulig trenere skulle igjennom trenerkurs. «Det ligger i stillingsinstruksen min at trenerkompetanse er viktig. Å få kurset opp. Det er stallordet, trenerkompetanse, få det ut». Frivillige trenere har tidligere rapportert at personlig utvikling igjennom mer kompetanse og bedre lederskap er viktige for dem som trenere (Busser & Carruthers, 2010; Bouchet & Lehe, 2010; Wiersma & Sherman, 2005; Vargas-Tonsing, 2007). Hva som var viktig for trenerne i trenerutdanning har vist seg som sprikende. Viktigheten av å kommunisere med utøvere og foreldre, kunnskaper om psykologi og organisering av økter (Wiersma & Sherman, 2005), og ulike øvelser i treningsarbeidet (Vargas-Tonsing, 2007) har vist seg som spesielt ettertraktede egenskaper/ferdigheter hos trenere.

Samtidig har frivillige trenere rapportert at formell trenerutdanning, kurs, er bare en av mange muligheter for trenere til å utvikle seg (Lemyre et al., 2007). Wiersma og Sherman (2005) kunne også rapportere at selv om verdien av formell trenerutdanning var positiv ansett, vurderte trenere også andre tilnærminger som nyttige for sin utvikling, deriblant ved hjelp av mentor, diskusjoner med andre trenere og tilgang på nyttig informasjon på internett og i bøker. Dette er i tråd med Lyle (2002) og Mallet, Trudel, Lyle og Rynne (2009), at utdanning avhenger av en miks av formell og uformell informasjon. *“All education/learning situations should be valued for their contribution to coach development, which is a lifelong process”* (Mallet et al., 2009, s. 332).

Klubben hadde som nevnt tidligere tiltak der den sportslige lederen var besøkte trenerne ute på feltet og månedlige trenerforum med hovedtrenerne på de ulike årgangene, i tillegg til et stort fokus på trenerkurs. Men ut ifra antallet trenere klubben hadde i barnefotballen, var det lett å anslå at møtene med hver enkelt trener er fåtallig. Bortsett fra trenerkursene legger da klubben, ut fra informasjonen som kom frem i intervjuet, til rette for lite uformell trenerutdanning. Om dette da var tilstrekkelig for å nå frem med trenerutviklingen er diskuterbart ut fra forskningen presentert.

Klubbens eget trenerkurs hadde fokus på det praktiske på feltet. Trenere har som nevnt tidligere lagt vekt på kommunikasjon med utøvere og psykologi som viktige egenskaper i sin

rolle (Wiersma & Sherman, 2005), dette er kunnskap som det er mulig å anslå ikke kommer frem med en praktisk tilnærming. Sportslig leder sier at selv rundt hva han anser som god trenerkompetanse «Rent praktisk så er det rett og slett å kunne organisere en økt fornuftig, etter hva man skal trene på igjennom økta.» Samtidig har som kjent trener lagt vekt på ulike øvelser og organisering av økter, noe som ligger i den praktiske delen av trenerutdanningen (Wiersma og Sherman 2005, Vargas-Tonsing, 2007). Her treffer sådan klubben gjennom sin praktiske tilnærming. Det kan diskuteres om klubben har videre steg å gå for å legge til rette for en trenerutvikling som ikke bare fokuserer på formelle trenerkurs, men også kan fasilitere andre tilnærminger for å gi de frivillige bedre forutsetninger for videre personlig utvikling.

6.2 Trenerens synspunkter

Trenerens synspunkter handlet om hvordan foreldretrenerne oppfattet klubbens tanker i barnefotballen, og tiltakene fra klubben rettet mot trenerkompetanse. Det var to hovedkategorier som handlet om klubbstyring og trenerutvikling.

Trenerne var veldig opptatte av at klubben bidro med organisering rundt deres rolle som foreldretrener. Et av sitatene som tydeliggjorde dette var «det er vel bare å minimalisere tiden man bruker utenom trening egentlig. Jo mer du slipper å ordne med, jo bedre er de liksom». Frivillige trenere har tidligere vist at støtte igjennom god kontakt med klubben, slik at personene kunne koordinere rollen sin med sin hverdag, har vært en forventning fra mange frivillige. Denne forventningen kan spesielt komme fra trenere som har mindre erfaring (Egli et al, 2014). Frivillige har også rapportert at manglende ledelse fra organisasjon skaper usikkerhet og frustrasjon (Taylor et al., 2006). Klubber som planla organiseringen i ledelsen av de frivillige har vist seg å ha færre problemer med å frafall blant trenere (Cuskelly et al., 2006). At dette funnet kom frem er i seg selv ikke overraskende når man tenker på at trenerne er voksne mennesker med full jobb og familie, og gjør jobben som frivillig ved siden av en full hverdag. Dette er nok også grunnen til at trenere som kjent har rapportert at utfordringer med tid (Wiersma & Sherman, 2005; Taylor et al., 2006). Samtidig så kan et forslag om

forventningen til organisering fra klubbens side ikke bare handle om arbeidets omfang, men også dets natur.

Trenerne i denne studien ble ikke eksplisitt spurt hvorfor de var trenere i barnefotballen, men tidligere forskning har vist at viktige motivasjonsfaktorer for å være frivillige trenere innebærer at eget barn deltar, at man selv er en del av idrettsmiljøet (Busser & Carruthers, 2010; Schlesinger et al., 2013), personlig utvikling og positiv påvirkning av unge mennesker (Busser & Carruthers, 2010; Bouchet & Lehe, 2010), og at de utfører en rolle som de føler er treffende for deres egenskaper (Egli et al., 2014). Alle disse faktorene handler om selve aktiviteten, og ingenting om arbeidet utenfor feltet. Det er mulig å anslå at trenerne verken har tid eller vilje til å gjøre trivielle oppgaver som ikke går på selve aktiviteten, og føler dette er klubbens ansvar.

Det har blitt foreslått at klubber, for å legge til rette for bedre forhold for de frivilliges jobb, tar til seg en mer person-orientert tilnærming der individets forventninger til rollen er i sentrum (Egli, et al., 2014). Utfordringen her vil være å kunne håndtere de ulike forventningene som frivillige har i sin rolle. Dette krever selvsagt at klubben er klare over hva trenerne forventer. Studier har vist at klubbadministratorer kan ha helt andre oppfatninger enn de frivillige (Taylor et al., 2006), og som da selvsagt har gjort det vanskelig å møte oppfatningene de ulike menneskene har. Et forslag går ut på å identifisere forventninger i rekrutteringsprosessen og gjennom jevnlig interaksjon, og lagre dette i en database slik at klubben har en viss oversikt over denne utfordringen (Egli et al., 2014). Effektiv ledelse av frivillige kan ikke tilnærmes etter 'one size fits all', og verdien av å differensiere hvordan man leder individene kan gi svært positive utfall (Taylor et al., 2006). De frivillige, som trenerne i denne studien, vil sannsynligvis både gjøre en bedre jobb (Egli, et al. 2014) og være mer villig til å fortsette sitt engasjement i klubben (Cuskelly et al., 2006) ved bedre ledelse av de frivillige. En av deltakerne fastslo i fokustrupointintervjuet «jeg trener gjerne barn, men alt annet, det er jeg ikke noe fornøyd med. Så kan være utpå der, det går det helt fint, må man styre alt det praktisk med mailer og sånt, det tærer hardt på fort. Hvis jeg må bruke tid på det så gidder jeg ikke». Dette viser tydelig at god tilretteleggelse fra klubben mot de frivillige

også i denne studien kan være forskjellen på både hvordan trenerne gjør jobben sin, og om de er villige til å fortsette engasjementet sitt. Samtidig viser dette sitatet til forrige avsnitt, der det praktiske på feltet var det som motiverte til å delta, men det organisatoriske ikke var en ettertraktet del av arbeidet.

Trenerne var også opptatte av en kultur i klubben. Dette omhandlet samarbeid på tvers av årganger, og at man kunne bli kjent gjennom kursing og møter. At trenere etterlyser samarbeid og mer sosialisering er i tråd med forskning som viser til at mange frivillige trenere er opptatte av et godt miljø som en faktor for trivsel i rollen (Eley & Kirk, 2002; Busser & Carruthers, 2010). Et godt klubbmiljø var etterspurt på bakgrunn av ønsket om å dele erfaringer med andre. En deltakerne uttalte «Det som har vært utfordringen tidligere, det har ikke vært noe startsted. Og det har ikke vært noe kultur for å dele på tvers av årgangene. Man håper med den kursing at du kanskje kjenner de på årgangen over og under, og da er det kanskje litt bedre sjanse for å dele erfaringer og litt sånt noe».

Oppfatningen som bakgrunn for dette sitatet stemmer overens med Lemyre et al (2007) sine funn, om at trenere som ikke jobber sammen tett sjelden har interaksjon med hverandre. Trenere som ikke prater sammen vil naturligvis heller ikke dele erfaringer. Interaksjonen med andre trenere er av mange nyttige uformelle måter å tilegne seg kunnskap på (Trudel & Gilbert, 2006), men utfordringen er det krever daglig interaksjon med andre trenere (Lemyre & Trudel, 2004). Å være en frivillig trener kan ofte være en ensom aktivitet, og muligheten til en prat med andre trenere kan være veldig varmt tatt imot (Griffiths & Armour, 2013). Etterspørselen av en klubbkultur for deling av erfaringer kan i den forstand forstås som et ønske om flere muligheter til å utvikle seg som trener.

Trenerne var positive til trenerutviklingen som klubben la til rette for. Formelle trenerkurs var spesielt godt mottatt, i tråd med tidligere forskning (Wiersma & Sherman, 2005; Vargas-Tonsing, 2007). Trenere som har kjent også rapportert at personlig utvikling igjennom kompetanse er viktige motivasjonsfaktorer (Busser & Carruthers, 2010; Egli et al., 2010). Frivillige trenere er for det meste individer uten formell utdanning (Conroy & Coatsworth, 2006), og det kan dermed nevnes som positivt at frivillige trenere rapporterer til å ha en slik

innstilling til å ta delta på trenerkurs, slik at de blir mer kompetente i sin rolle. Frivillige trenere som er motiverte til å tilegne seg egenskapene som er nødvendige for å gi barn og unge en positiv idrettsopplevelse er ettertraktet (Busser & Carruthers, 2010). Samtidig er det nødvendig at formelle trenerkurs har et innhold som engasjerer, og gir mening for deltakerne. Trenere har rapportert at mange kurs handler kun om å 'komme seg igjennom', hvor innholdet ikke har gitt noe læring (Griffiths & Armour, 2013).

De frivillige trenerne grunnla at trenerkurs var godt mottatt fordi de kunne møte og sosialisere med andre trenere, økt selvtillit og bedre evne til å utvikle spillere. At sosialiseringen med andre trenere ble nevnt som en viktig grunn for å delta på trenerkurs vitner muligens til drøftingen i forrige avsnitt, hvor det ble etterlyst en kultur for mer deling av erfaringer. Som i litteraturen spriker det litt, men samtidig var det mye av det samme som ble nevnt, i hva trenerne mente var viktig kunnskap som trener. Kommunikasjon med barn og foreldre, faglig kompetanse, organisering og øvelser var aspekter som ble nevnt av trenerne, men de ulike trenerne la vekt på forskjellige aspekter av trenerrollen. Dette er i tråd med hva trenere tidligere har rapportert i hva som de mener er viktig kunnskap som trener.

Det legges vekt på en rekke aspekter innenfor trenerkursen både fra trenerne i studien og i litteraturen. Dette forklarer ytterligere at trenerrollen er omfattende og en kompleks prosess (Jones & Turner, 2006), og at frivillige står ovenfor en utfordrende rolle når de trer inn som trener i barnefotballen. Det kan diskuteres hvordan trenerne best utvikler disse egenskapene som de vektlegger som viktige, om trenerkurs med klubben i er nok til å tilegne seg bedre egenskaper for trenerrollen. Det ble nevnt at klubben arrangerte trenerforum som kunne legge til rette for å veksle erfaringer, og noe oppfølging fra de ansatte i klubben var tilstede. Andre tilnærminger til trenerutvikling enn formelle kurs har blitt nevnt (Wiersma & Sherman, 2005; Lemyre et al., 2007), og det kan drøftes hvordan klubb og frivillige selv kan legge til rette for utviklingen her. Å forstå trenere i interaksjonen med læringssituasjonen kan være et viktig steg for å best vite hvordan man støtter opp god trenerutvikling (Griffiths & Armour, 2013). Å legge til rette for at trenere er i lærings situasjoner som skaper en lyst til å lære, observere og

reflektere kan bidra i stor grad til at trenere tilegner seg ny kunnskap, også utenfor formelle trenerkurs.

7.0 Avslutning

Denne oppgaven har nå studert en fotballklubb i Oslo, ved hensikt om å belyse hva klubben tenker i barnefotballen, hvilke tiltak de gjør for kompetanseutvikling hos trenere og hvilke oppfatninger trenere hadde av hva og hvordan klubben gjorde det. Resultatene har så blitt diskutert opp mot temaet frivillighet.

Frivillighet innenfor idrett og trenerrollen har ikke et voldsomt datagrunnlag i empirien, og det som har vært vurdert mest fornuftig har blitt brukt til å skape en oversikt over de viktigste faktorene ved frivillighet.

Resultatene i klubben viser at klubben ønsker å ivareta alle spillerne i barnefotballen, men samtidig legge til rette for at de som ønsker å trene mye får muligheten til det. Klubben har en klar tanke om at den skal være sjef, og bestemme all aktivitet, igjennom en rød tråd og trenerutvikling. Trenerne oppfatter at klubben kan gjøre mer for å legge til rette for alt rundt det praktiske på feltet og ønsker en tydelige kultur for deling av erfaringer, men opplever klubbens tiltak mot trenerutdanning oppfølging som positive.

Med både et heller moderat eksisterende empirisk teorigrunnlag og to datainnsamlinger som ikke gav like mye andel data som på forhånd var forventet, som igjen har gjort diskusjonen en smule begrenset, og resultatet er at denne studien er i korteste laget. Kvaliteten på studiet må da vurderes deretter. Det har som forsker vært litt skuffende, men kan samtidig være et sees på som et funn i seg selv at en omfattende besøk hos en fotballklubb ikke gir ønsket andel grunnlag. Det kan derfor i fremtidige studier foreslås at flere klubber undersøkes for å belyse nye problemstillinger innenfor klubbstyring og frivillighet. Arbeidet har likevel vært givende, og noen interessante funn for videre kunnskap er belyst. Som Griffiths og Armour (2013) hevder er det lite empirisk kunnskap tilgjengelig rundt dette temaet, og derfor er det desto viktigere å videre utforske fenomenet videre. For temaet er både samfunnsmessig viktig når så mange barn spiller fotball i Norge, og arbeidet som gjøres med disse barna utelukkende er basert på frivillighet.

Referanser

Barber, H., Sukhi, H. & White, S. (1999). The influence of parent-coaches on participant motivation and competitive anxiety in youth sport participants, *Journal of Sport Behavior*, 22:2, 162-180.

Bouchet, A. & Lehe, A. (2010). Volunteer Coaches in Youth Sports Organizations: Their Values, Motivations & How to Recruit, & Retain. *YouthFirst: The Journal of Youth Sports*, 5: 1, 21-24.

Busser, J., A. & Carruthers, C., P. (2010). Youth sport volunteer coach motivation. *Managing Leisure*, 15:1-2, 128-139, DOI: 10.1080/13606710903448210

Conroy, D. & Coatsworth, J. (2006). Coach training as a strategy for promoting youth social development, *The Sport Psychologist*, 20, 128-144.

Corbin, J., & Strauss, A. (2014). *Basics of qualitative research: Techniques and procedures for developing grounded theory*: Sage publications.

Cuskelly, G., Taylor, T., Hoye, R. & Darcy S. (2006) Volunteer Management Practices and Volunteer Retention: A Human Resource Management Approach *Sport Management Review*, 2006, 9, 141-163

Davis, M., H., Hall, J., A. & Meyer, M. (2003). The first year: Influences on the satisfaction, involvement, and persistence of new community volunteers. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29:2, 248-260.

- Egli, B., Schlesinger, T. & Nagel, S. (2014). Expectation-based types of volunteers in Swiss sports clubs, *Managing Leisure*, 19:5 359, 375, DOI: 10.1080/13606719.2014.885714
- Eley, D., & Kirk, D., (2002). Developing Citizenship through Sport: The Impact of a Sport-Based Volunteer Programme on Young Sport Leaders. *Sport Education and Society*, 7:2, 151-166.
- Ibsen, B., & Seippel, Ø. (2010). Voluntary organized sport in Denmark and Norway, *Sport in Society*, 13:4, 593-608
- Johannessen, A., Tufte, P. T., & Christoffersen, L. (2010). *Introduksjon til vitenskapelig metode*. Abstrakt forlag
- Jones, R. & Turner, P. (2006). Teaching coaches to coach holistically: Can problem-based learning (PBL) help? *Physical Education and Sport Pedagogy*, 11:2, 181-202.
- Griffiths, M., A. & Armour, K., M. (2013). Volunteer Sport Coaches and Their Learning Dispositions in Coach Education. *International journal of Sports Science & Coaching*. 8:4, 677-688.
- Guillemin, M., & Heggen, K. (2009). Rapport and respect: negotiating ethical relations between researcher and participant. *Medicine, Health Care and Philosophy*, 12(3), 291-299.
- Lemyre, F., Trudel., & Durand-Bush, N. (2007). How Youth-Sport Coaches Learn to Coach. *The Sport Psychologist*, 2007, 21, 191-209.
- Lemyre, F., & Trudel, P. (2004) The learning path of volunteer coaches. *Avante*, 10:3, 40-55.

Locke, L. F. (1989). Qualitative research as a form of scientific inquiry in sport and physical education. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 60, 1-20.

Lyle, J. (2002). *Sports Coaching concepts: A framework for coaches behavior*. London: Routledge

Mallett, C. J., Trudel, P., Lyle, J. & Rynne, S., B. (2009). Formal vs. Informal Coach Education. *International Journal of Sports Science and Coaching*, 4:3, 325-334.

Meld. St. 26 (2011-2012). *Den norske idrettsmodellen*. Hentet 14.05.2015 fra <https://www.regjeringen.no/nb/dokumenter/meld-st-26-20112012/id684356/?docId=STM201120120026000DDDEPIS&q=&navchap=1&ch=2>

Nielsen, S., F. & Thing, L. F. (2013) Fokusgruppeinterview. I L. F. Thing & L. S. Ottesen (Red.) *Metoder i idrætsforskning* (s. 90-105). København: Munksgaard

Norges Idrettsforbund (2017a). *Barneidrett*. Hentet 01.03.2017 fra <https://www.idrettsforbundet.no/tema/barneidrett/>

Norges Fotballforbund (2017b) *Barn og ungdom – statistikk*. Hentet 23.02.2017 fra <https://www.fotball.no/barn-og-ungdom/statistikk/#142861>

Norges Fotballforbund (2016). *Kvalitetsklubb*. Hentet 26.09.2016 fra <https://www.fotball.no/klubb-og-leder/kvalitetsklubb/>

Okun, M., A. & Schultz, A. (2003). Age and motives for volunteering: Testing hypotheses derived from socioemotional selectivity theory. *Psychology and Aging*, 18:2, 231-239.

Ritchie, J., Lewis, J. (2013). A guide for social science students and researchers.

London/Thousand Oaks/New Dehli: Sage Publications

Ronglan, L., T. (2013). Idrætsforskerens engagement: Om hvordan man arbejder sig >>ind og du av feltet<<. I L. F. Thing & L. S. Ottesen (Red.) *Metoder i idrætsforskning* (s. 38-55).

København: Munksgaard.

Ronglan, L., T. (2016). Om å trene ungdom. I Ø. Seippel, M. K. Sisjord og Å. Strandbu.

Ungdom og idrett. Oslo: Cappelen Damm.

Schlesinger, T., Egli, B. & Nagel, S. (2013) Continue or Terminate? Determinants of long-term volunteering in sports clubs. *European Management Quarterly*. 13:1, 32-53, DOI:

10.1080/16184742.2012.744766.

Seippel, Ø., Ibsen, B. & Norberg, J., R. (2010). Introduction: sport in Scandinavian societies.

Sport in Society: Culture, Commerce, Media, Politics, 13:4 563-566.

Silverman, D. (2010). Doing Qualitative Research. A Practical Handbook. 3. Utg. London:

Sage

Stebbins, R., A. (1996). Volunteering: A serious leisure perspective. *Nonprofit and Voluntary*

Sector Quarterly. London: Sage

Taylor, T., Darcy, S., Hoye, R. & Cuskelly, G. (2007). Using Psychological Contract Theory to Explore Issues in Effective Volunteer Management. *European Sport Management*

Quarterly, 6(2), 123-147.

Thagaard, T. (2013). Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitativ metode. (4. utg.)

Bergen: Fagbokforlaget

Taylor, T., Darcy, S., Hoye, R. & Cuskelly, G. (2006) Using Psychological Contract Theory to Explore Issues in Effective Volunteer Management. *European Sport Management Quarterly*, 6:2 123-147, DOI: 10.1080/16184740600954122

Trudel, P. & Gilbert, W. (2006). Coaching and coach education. I D. Kirk, M. O'Sullivan & D. McDonald (Red), *Handbook of physical education* (s. 531-554). Thousand Oaks, CA: Sage

Ytting, L. (2013). Vitenskabsetikk.. I L. F. Thing & L. S. Ottesen (Red.) *Metoder i idrætsforskning* (s. 409-425). København: Munksgaard

Vargas-Tonsing, T., M. (2007). Coaches Preferences for Continuing Coaching Education. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 2:1, 25-35.

Wang, P., Z. (2004). Assessing motivations for sports volunteerism. *Advances in Consumer Research*, 31, 420-425.

Wiersma, L., D. & Sherman, C., P. (2005). Volunteer Youth Sport Coaches Perspectives of Coaching Education/Certification and Parental Codes of Conduct. *Research Quarterly for Exercise and Sport*, 76:3, 324-338.

Vedlegg

Vedlegg 1: Intervju med sportslig leder

Erfaringer (10-15 minutter)

1. Hvordan vil du beskrive barnefotballen i Norge slik du kjenner den?
2. Hva tenker du er de viktigste verdiene i barnefotballen?

Nøkkelspørsmål (45-60 minutter)

Klubbens grunnidé for barnefotballen:

1. Hva er klubbens viktigste verdier i barnefotballen?
2. Hvilke konkrete tanker har klubben på hvordan barnefotballen skal være?

Kompetanseøkning for trenerne:

3. Hvordan vil du beskrive kompetanse hos en foreldretrener i barnefotballen? Hva er kompetanse hos en trener i klubbens øyne?
4. Hvilke konkrete tiltak gjør klubben for trenerne slik at disse verdiene du beskrev kommer frem i barnefotballen?
5. Hvordan fungerer det daglige arbeidet for å få disse tiltakene til verks?

Hvordan opplever klubbens trenere disse tiltakene:

6. Hvordan tror du foreldretrenerne opplever disse tiltakene for å ut klubbens verdier og øke foreldretrenerens kompetanse?
7. Hvordan opplever du i din rolle at disse tiltakene fungerer?

Oppsummering (10-15 minutter)

Oppsummering av svar, oppfølgingsspørsmål på eventuelle uklarheter.

1. Har du noe mer du ønsker å legge til?

Vedlegg 2: Intervju med foreldretrenere

Erfaringer (10-15 minutter)

1. Kan dere beskrive hva dere selv mener er de viktigste verdiene i barnefotballen?
2. Hvordan vil dere beskrive kompetanse hos en trener? Hva er trenerkompetanse i deres øyne?

Nøkkelspørsmål (45-60 minutter)

Klubbens overordnede prinsipper:

1. Hvordan opplever dere klubbens tanker og retning i barnefotballen?
2. Hva synes dere at klubben skal bidra med til dere som trenere i klubbens barnefotball?
3. Hvor godt kjenner dere til klubbens sportsplan og spesielt til delen rundt barnefotballen?

Konkrete tiltak:

4. Hvilke konkrete tiltak opplever dere at klubbens gjør for å få frem retningen som klubben ønsker i barnefotballen?
5. Hva gjør klubben for at dere skal utvikle deres kompetanse og bli bedre trenere?
6. Hvilken kompetanse ønsker klubben at dere skal ha som trenere? Er det noen spesifikke ting som klubben legger vekt på?

Oppsummering (10-15 minutter)

1. Er det noe dere ønsker å legge til?

Vedlegg 3: Infoskriv

Forespørsel om deltakelse i forskningsprosjektet

Tiltak og praksis for kompetanseøkning hos trenerne i barnefotball – et case studie av en fotballklubb i Oslo

Bakgrunn og formål

Prosjektet er en masteroppgave ved Norges Idrettshøgskole, seksjon for coaching og psykologi. Formålet med studiet er en case-studie, der formålet er å finne ut hvilke prinsipper og idéer en Oslo legger til grunn for i barnefotballen, hvilke tiltak klubben gjør for å øke kompetansen hos trenerne i barnefotballen og hvordan trenerne oppfatter klubbens mål og tiltakene utfører.

Hva innebærer deltakelse i studien?

Datainnsamlingen til prosjektet vil bli gjennomført ved både individuelt og gruppeintervju. Det individuelle intervjuet utføres ved en daglig eller sportslig leder i klubben som har oversikt over klubbens sportsplan, hvilke idéer og prinsipper har i klubben for barnefotballen og hvilke tiltak klubben legger rette for å øke kompetansen hos trenerne i barnefotballen. Gruppeintervjuet vil utføres med 4-6 trenere i klubbens barnefotball, hvor de i hovedsak vil bli spurt om deres perspektiver om hvordan de opplever klubbens mål i barnefotballen og hvordan tiltakene klubben gjør fungerer. Klubbens sportsplan vil også ble analysert i forkant for å kunne være med i drøftingen av perspektivene som kommer frem. I begge typer intervjuer vil det bli benyttet lydopptaker. Dette for at intervjueren skal kunne fullt og helt konsentrere seg om å stille gode spørsmål uten å måtte tenke på å ta notater etc.

Hva skjer med informasjonen om deg?

Alle personopplysninger vil bli behandlet konfidensielt. Personopplysninger som kan identifisere individer i studien vil kun prosjektansvarlig ha tilgang på. Disse vil lagres på privat datamaskin som oppbevares på privat adresse eller i nærheten av eier på skole eller arbeidssted, og disse opplysningene vil bli slettet ved prosjektets slutt. Deltakerne vil ikke kunne gjenkjennes i publikasjonen. Prosjektet skal etter planen avsluttes 30.05.2017.

Frivillig deltakelse

Det er frivillig å delta i studien, og du kan når som helst trekke ditt samtykke uten å oppgi noen grunn.

Dersom du ønsker å delta eller har spørsmål til studien, ta kontakt med Arvid Moen Hansen (40 22 21 34) eller veileder Lars Tore Ronglan (23 26 23 61)

Studien er meldt til Personvernombudet for forskning, NSD - Norsk senter for forskningsdata AS.

Samtykke til deltakelse i studien

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

(Signert av prosjektdeltaker, dato)

Vedlegg 4: NSD behandling

NSD

Lars Tore Ronglan
Seksjon for coaching og psykologi Norges idrettshøgskole
Postboks 4014 Ullevål stadion
0806 OSLO

Vår dato: 31.10.2016 Vår ref: 50377 / 3 / STM Deres dato: Deres ref:

TILBAKEMELDING PÅ MELDING OM BEHANDLING AV PERSONOPPLYSNINGER

Vi viser til melding om behandling av personopplysninger, mottatt 04.10.2016. Meldingen gjelder prosjektet:

50377	<i>Tiltak og praksis for kompetanseøkning hos trenerne i barnefotball - tre ulike typer fotballklubbens perspektiv</i>
Behandlingsansvarlig	<i>Norges idrettshøgskole, ved institusjonens øverste leder</i>
Daglig ansvarlig	<i>Lars Tore Ronglan</i>
Student	<i>Arvid Moen Hansen</i>

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

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

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

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

Personvernombudet vil ved prosjektets avslutning, 30.05.2017, rette en henvendelse angående status for behandlingen av personopplysninger.

Vennlig hilsen

Kjersti Haugstvedt Siri Tenden Myklebust

Kontaktperson: Siri Tenden Myklebust tlf: 55 58 22 68

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

NSD – Norsk senter for forskningsdata AS Harald Hårfagres gate 29 Tel: +47-55 58 21 17 nsd@nsd.no Org.nr. 985 321 884
Norsk senter for Research Data NO-5007 Bergen, NORWAY Faks: +47-55 58 96 50 www.nsd.no

