

Mathias Nordby Sørensen

En studie om utbrenthet og motivasjonssvikt hos norske fotballtrenere

Masteroppgave i idrettsvitenskap
Seksjon for idrett og samfunnsvitenskap
Norges idrettshøgskole, 2021

Sammendrag

Hensikten med studien var å finne forklaringer og forståelse for hvordan og hvorfor fotballtrenere opplever utbrenthet i sitt yrke. Problemstillingen for denne studien var derfor følgende: *Hvilke faktorer påvirker norske fotballtreneres utvikling av utbrenthet?* I den anledning har vi også undersøkt trenernes håndtering av sine utfordringer. For å svare på dette ble kvalitative intervju i form av semistrukturerte intervjuer benyttet. Studien tok utgangspunkt i selvbestemmelsesteorien og det ledende psykologiske vurderingsinstrumentet for utbrenthet; Maslach Burnout Inventory. Tidligere forskning viser at det er gjort lite kvalitativ forskning på trenere med utbrenthet, og ingen med hovedfokus på trenere i ungdomsidretten. Derfor var det et mål å utforske et emne som ikke har blitt studert og dermed bidra til utbrenthetsforskningen. Seks fotballtrenere mellom 24 og 31 år som har opplevd utbrenthet og motivasjonssvikt i sin jobb ble intervjuet. Studien benyttet en tematisk analyse der det ble dannet temaer ut ifra følgende kategorier: 1) Utfordringer og problemstillinger i trenerrollen 2) Opplevde konsekvenser ved utbrenthet og motivasjonssvikt 3) Håndtering av symptomer. Resultatene viste at utbrente trenere i ungdomsidretten opplever flere utfordringer ved jobben. Høy arbeidstid på ugunstige tider, konflikter og mangel på støtte, var temaer som var gjennomgående for deltagerne. Trenere oppga at utfordringene også påvirket det personlige livet, og at fotballtrenerrollen er en jobb som er vanskelig å legge fra seg. I møte med utfordringene oppga flere trenere at de er usikre på hvordan de skal håndtere utfordringene, og dette ledet til at flere sluttet i sin jobb. Studien indikerer at fotballklubber bør forsøke å tilrettelegge for autonomi og dialog med trenere, samt at man legger til rette for at totalbelastningen ikke blir for stor og at trenerne får restituert nok. Det anbefales også at klubber og foreninger som NFF og NTF bør øke sitt fokus på preventive forebyggende tiltak for utbrenthet fremfor sekundære og tertiære tiltak.

Innhold

Sammendrag	2
Innhold	3
Forord	6
1. Introduksjon	7
1.1 Problemstilling	8
2. Teori	10
2.1 Utbrenthet blant trenere.....	10
2.2 Norske Fotballtrenere	11
2.3 Utbrenthet	13
2.3.1 Emosjonell utmattelse	14
2.3.2. Depersonalisering.....	15
2.3.3 Redusert personlig prestasjon.....	15
2.4 Utbrenthetssymptomer	16
2.5 Måling av utbrenthet.....	17
2.6 Behandling av utbrenthet	18
2.6.1 Forebygging av utbrenthet	19
2.7 Hvorfor man blir utbrent - Ulike perspektiver	19
2.8 Stress.....	20
2.9 Motivasjon.....	22
2.9.1 Selvbestemmelsesteorien	23
2.9.2 Internalisering og integrering	26
2.9.3 Forskning på SDT og utbrenthet	26
2.10 Øvrige perspektiver.....	27
2.11 Treneres arbeidsrettigheter	29
3. Metodiske overveielser og valg	30

3.1 Intervjuguide	31
3.2 Vitenskapelig forankring & Forskerrolle	32
3.3 Utvalg.....	34
3.4 Prosedyre for datainnsamling	35
3.4.1 Før intervjuene	35
3.4.2 Gjennomføring av Intervjuene	36
3.5 Analyse	37
3.5.2 Transkribering.....	38
3.6 Analysens 6 steg.....	39
3.7 Troverdighet	40
3.8 Etske betraktninger.....	41
3.8.1 Kompensasjon	42
3.8.2 Konfidensialitet.....	43
4. Resultater og Diskusjon	44
4.1 utfordringer og problemstillinger i trenerrollen.....	44
4.1.1 Arbeidsmengde	44
4.1.2 Konflikter og mangel på støtte	49
4.1.3 Redusert personlig prestasjon.....	53
4.1.4 Verdsatt arbeid	56
4.2 Opplevelse av å være utbrent	60
4.2.1 Opplevde Konsekvenser.....	60
4.2.2 Oppfyllelse av de grunnleggende psykologiske behovene.....	64
4.3 Håndtering av symptomer.....	66
5. Praktisk anvendelse.....	72
5.1 Personlige tiltak.....	72
5.2 Strukturelle tiltak.....	73
6. Begrensninger med studien.....	76
6.1 Forskjeller mellom kjønn	76
6.2 Forskjeller mellom yngre og eldre trenere	77
6.3 Ulikheter i trenerstil	77
6.4 Utøverens perspektiv.....	78
6.5 Diagnostisering av utbrenthet.....	78
6.6 Online-intervjuer.....	79
6.7 Fremtidig forskning.....	79

7. Konklusjon	81
8. Referanser:	83
9. Forkortelser:	99
10. Vedlegg	100
Vedlegg 1: Godkjenning NSD.....	101
Vedlegg 2: Godkjenning på utsettelse av prosjekt NSD	104
Vedlegg 3: Godkjenning NIHs etiske komite	106
Vedlegg 4: Intervjuguide	107
Vedlegg 5: Informert samtykke	110

Forord

Personlig har jeg vært fotballspiller nesten hele livet, og jobbet som trener siden jeg var 15-16 år med ulike fotballskoler og ungdomslag. Jeg fikk denne ideen om å forske på trenere da jeg selv har opplevd utfordringer i denne rollen, og selv valgte å ta en pause fra coaching-yrket i 2016. Gjennom den sesongen opplevde jeg noen nedturer i form av resultater, men også følelsen av utbrenthet og utfordringer med å motivere meg selv igjennom en full sesong. For meg var det også en stor utfordring å håndtere jobben utenfor banen som blant annet å alltid planlegge gode økter, utgi informasjon, ta ut lag og velge taktikk osv. Jeg opplevde også at klubben forventet at jeg skulle ha en god relasjon med svært mange, og det å tilfredsstille alle til enhver tid opplevde jeg som utfordrende. Min ide startet derfor med tanken om at flere trenere opplever trolig de samme utfordringene som meg, og ved å utforske andre treneres utfordringer med utbrenthet og motivasjon, vil det forhåpentligvis kunne bidra til kunnskap som kan forhindre utbrenthet, motivasjonssvikt og frafall av trenere i norsk idrett.

Perioden jeg har vært igjennom har vært svært lærerik, interessant og utfordrende. Jeg vil rette en stor takk til deltagerne i dette prosjektet for deres utrolige åpenhet og villighet til å dele av deres egne erfaringer og utfordringer. Jeg ønsker også å rette en stor takk til min veileder Frank Abrahamsen, og biveileder Siv Gjesdal som har fulgt opp oppgaven og gitt gode tilbakemeldinger. Til slutt vil jeg rette en stor takk til venner og familie som har vært der for meg gjennom det siste året.



Mathias Nordby Sørensen

1. Introduksjon

I idrettssammenheng er en av de viktigste innflytelsene treneren (Horn, 2002, Amorose & Anderson-Butcher, 2007). Det er kjent at en trener har en sentral posisjon og betydelig innflytelse i arbeidet med å forbedre sportslige prestasjoner (Cushion m. fl., 2006). En trener spiller også en viktig rolle i utformingen av de psykologiske opplevelsene idrettsutøvere har i deres sportsdeltakelse (Bartholomew m. fl., 2009). Trenerens handlinger påvirker utøvernes oppførsel, kognisjoner and emosjonelle responser, og påvirker derfor også utøvernes trivsel og innsats, samt utøverens selvtillit og selvbestemte motivasjon (Amorose, 2007). Trenerne kan altså påvirke utøvernes prestasjon, men også sosial og emosjonell trivsel hos sine utøvere (Cushion, 2010).

Trenere kan ofte oppleve at idretten er svært givende i form av å bygge bånd med sine idrettsutøvere, og se at de lykkes. Jobben kan også gi en følelse av at en bidrar til deres idrett og samfunn (Frey, 2007). Profesjonelle trenere har derfor ofte utviklet et unikt forhold til deres yrke bygget på et langsiktig engasjement innen idrett (McLean & Mallett, 2012). Trenere er ofte svært motiverte og engasjerte for sin rolle, ettersom jobben blir en livsstil og en viktig del av deres personlige identitet (McLean & Mallett, 2012). Men en høyt motivert og engasjert trener kan også møte utfordringer i møte med denne jobben. En trenerjobb kan by på stor arbeidsmengde, prestasjonspress og depersonalisering av mennesker for å oppnå resultater (Olusoga m. fl., 2019). Forskning har vist at nesten 200 forskjellige stressorer er assosiert med trenere, der hovedutfordringene gjelder prestasjon og organisatoriske problemer (Thelwell m. fl., 2008). De mange utfordringene knyttet til det å være trener kan skape utbrenthet hos trenere over tid, og gjøre at de mister sin motivasjon og glede ved å være trener. Forskning viser at hele 1 av 4 av trenere i toppidretten opplever høy grad av utmattelse ved endt konkurransesesong (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2016), noe som indikerer at utbrenthet blant trenere er et svært viktig tema å belyse innen forskning.

Tidligere studier på dette området har i stor grad vært kvantitative (Altfeld & Kellmann, 2015;

Hjälml, m. fl., 2007; Lundkvist, m.fl., 2016). I Olusoga, Bentzen og Kenttä (2019) sin metaanalyse kommer det frem at det kun er gjort fem kvalitative studier på utbrenthet blant trenere. I analysen hevdes det derfor at ytterligere kvalitativ forskning vil hjelpe til med å belyse opplevelsene til trenere som blir utbrent, og hva som er årsaken til at trenere opplever det. Det hevdes at kvalitative studier vil hjelpe til å oppnå en større dybdeforståelse enn hva kvantitative studier kan oppnå. Olusoga og hans kolleger fremmer også at forskning innen utbrenthet bør belyse de mange subtile forskjellene innen trener-roller for å få en større kontekstuell forståelse av utbrenthet (Olusoga m. fl., 2019). I de fem kvalitative studiene som er gjort er det betydelige forskjeller på utvalget som er inkludert. fire av de fem studiene er gjort på elite-trenere med utøvere på et høyt nasjonalt og internasjonalt nivå (Olusoga m. fl., 2019). Kun en kvalitativ studie er gjort på trenere innen ungdomsidrett (Drake & Herbert, 2002).

Forskning på trenere innen ungdomsidrett er altså en sentral mangel innen utbrenthetsforskningen. I de fem studiene som er gjort er det kun en studie (Lundkvist m. fl., 2012) som har et utvalg med et betydelig flertall av trenere innen lagidrett (Olusoga m. fl., 2019). Det er altså en betydelig mangel på studier som utforsker utfordringer ved den svært sammensatte og omfattende oppgaven det er å trene et lag (Lundkvist m. fl., 2012). Lundkvist sin studie tar for seg elite-trenere innen fotball. Denne studien vil utforske trenere som jobber med yngre utøvere på et lavere nivå, og vil derfor belyse et utvalg som er unikt innen utbrenthetsforskning (Olusoga m. fl., 2019).

1.1 Problemstilling

Bakgrunnen og tanken bak oppgaven er at gjennom kvalitative intervju vil en kunne finne forklaringer og økt forståelse for hvordan og hvorfor trenere i ungdomsidretten opplever utbrenthet og i sitt yrke. Denne oppgaven ønsker altså å finne et svar på følgende forskningsspørsmål:

Hvilke faktorer påvirker norske fotballtreneres utvikling av utbrenthet?

I den anledning har vi også undersøkt trenernes håndtering av sine utfordringer. Oppgaven vil ta utgangspunkt i tidligere forskning på utbrenthet hos trenere, selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017) og Maslach Burnout Inventory (Maslach, 2003). Hensikten med studien er å bidra til eksisterende forskning på utbrenthet og motivasjon blant trenere. Uten å avvise bidrag som kvantitativ forskning har gitt, anbefaler som nevnt tidligere metaanalyser en mer balansert metodisk tilnærming til forskning på dette området. Dette kan bidra til å øke forståelsen ytterligere på hvordan trenere opplever utbrenthet. Forhåpentligvis vil denne studien bidra i videreutviklingen av forskning på feltet.

Videre i oppgaven vil det presenteres relevant forskning om utbrenthet, motivasjon og trenere. Etter denne teoridelen vil oppgaven ta for seg metodiske overveielser og valg. Deretter vil resultater og diskusjon presenteres i en felles del, før oppgaven avsluttes med begrensninger, praktisk anvendelse og konklusjon.



(Shutterstock 2021a)

2. Teori

Først i teoridelen vil det komme relevant forskning på utbrenthet blant trenere og situasjonen i Norge. Dette kommer tidlig for å belyse viktigheten av denne studien. Videre vil det komme ytterligere teori om utbrenthet, her vil blant annet symptomer, måling og behandling innen utbrenthet presenteres.

Deretter vil teori delen presentere flere ulike teoretiske perspektiver på hvorfor man blir utbrent. Først vil stress presenteres, og deretter motivasjon. Innen motivasjonskapittelet vil selvbestemmelsesteorien og relevant forskning bli redegjort for. Videre vil de øvrige perspektivene bli presentert før kapittelet avsluttes med forklaring av treneres arbeidsrettigheter.

2.1 Utbrenthet blant trenere

Mye av forskningen på treneres utbrenthet er overførbart kunnskap fra mer generell forskning og forskning på utøveres utbrenthet (Schaffran m. fl., 2016). I dette avsnittet vil det derfor bli forsøkt å fremme relevant forskning og kunnskap som er spesifikt rettet mot trenere. Dette vil belyse viktigheten av denne studien. Etter hvert som forskningen har utviklet seg, er det identifisert seks hovedgrunner for utvikling av utbrenthet innenfor arbeidsmessige forhold; overbelastning, manglende kontroll, utilstrekkelig belønning, sammenbrudd i samfunnet, fravær av rettferdighet og verdi-konflikt (Maslach, Leiter, & Jackson, 2012).

For å gi et helhetlig bilde og en dypere forståelse for trenerens situasjon har også deres håndtering av utfordringer blitt undersøkt. Forskning gjort av Bentzen og hennes kolleger viser at utbrenthet blant trenere er et reelt problem. Blant annet har det som nevnt blitt vist at 1 av 4 topp-trenere opplever utmattelse mot slutten av sesongen. 70 % av trenere viste en lav grad av utmattelse i sesongen, men så mye som 30% økte eller vedlikeholdt utmattelsen gjennom sesongen. Det er et betydelig antall, som viser at mange trenere opplever utbrenthet

(Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2016). Forskning har også vist at trenere som er sterkt inkludert og engasjert i idretten opplever utbrenthet oftere (Raedeke & Kenttä, 2013). Mange trenere opplever jobben som en livsstil. Det vil si en hobby, profesjon og lidenskap (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Dette gir liten tid til hvile, og skaper et vedvarende arbeidspress (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015b). Bentzen og hennes kolleger viser også til den store ekstra belastningen det kan være å behandle det organisatoriske arbeidet. Dette innebærer blant annet reise, diskusjoner innad i laget, planlegging og idrettspolitik (Bentzen m. fl., 2015a).

Et annet interessant funn gjort ved forskning på trenere og utbrenthet var at spillernes resultater hadde liten betydning på treneres utbrenthet. Dette er overaskende fordi man skulle tro at dette ville bidra til økt stress hos trenerne, men det er altså ikke tilfellet i realiteten (Bentzen m. fl., 2016). Et annet funn ved kvalitative studier viste at trenere som oppnår gode resultater ikke nødvendigvis er immune mot utbrenthet, også trenere på toppnivå kan oppleve utbrenthet. Selv om laget presterer bra, kan treneren eksempelvis oppleve høy belastning og utbrenthet på et personlig plan. Dette betyr at man må ta hensyn til treneres totalbelastning og personlige liv såfremt som indentifisering, oppfølging og behandling av treneres utbrenthet (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a).

2.2 Norske Fotballtrenere

Denne studien fokuserer på norsk idrett og mer spesifikt fotballtrenere. Derfor er det vesentlig å presentere forskning for akkurat denne målgruppen. I en rapport gjort av Høgskolen i Innlandet oppgir 18 % av alle fotballtrenere som slutter i jobben sin at de opplever utfordringer mellom arbeid og fritid (Chroni m.fl., 2018). Dette kan tyde på at det å jobbe som trener i Norge innebærer store arbeidsmengder på ugunstige tider. Rapporten er i hovedsak gjort på tvers av idretter, men kan fortsatt være relevant for statusen for norske fotballtrenere. I samme rapport oppga 17% at de ikke klarer å oppfylle forventninger som kreves av dem. Blant annet oppgir 5 % konflikt med andre foreldre og 3% en slags konflikt med klubb og

forbund. For fotballtrenere kan dette være diskusjoner om laguttak, taktikk, treningsmengde eller mål for laget. Resultater kan også være utgangspunkt for konflikt (Chroni m.fl., 2018). Det er altså en rekke faktorer og vurderinger en fotballtrener må gjøre for å imøtekomme forventningene som stilles til dem (Chroni m.fl., 2018). Rapporten viser at det er et betydelig antall som opplever forskjellige utfordringer i deres jobb som trener. Blant annet opplever 30% at balansen mellom arbeid og fritid påvirker deres trivsel negativt. Hele 28 % er misfornøyd med hvordan klubben forbundet organiseres. Det er opptil 23 % som opplever ensomhet i trenerjobben, og 19 % opplever utfordringer utenfor deres jobb som påvirker deres trivsel. Dette er alle faktorer som kan bidra til utbrenthet og motivasjonssvikt og viser problemstillingen er svært relevant også for norske fotballtrenere (Chroni m.fl., 2018).

En svært relevant del av rapporten innebærer dens forskning på hvorfor trenere slutter i sin jobb. Denne tabellen viser tall med relevante grunner til at trenere slutter i sin jobb.

Begrunnelse for slutt	Menn	Kvinner
Uenighet/konflikt med trenere	8%	7%
Forholdet mellom arbeid og fritid	26%	45%
Tid	13%	8%
Utbrent	13%	10%

(Chroni m.fl., 2018)

Som man ser på tabellen så er tid, arbeidsmengde og utbrenthet svært viktige faktorer til at trenere slutter i Norge, og særlig for kvinner er forholdet mellom arbeid og fritid en betydelig problemstilling. Det å være fotballtrener i Norge innebærer altså en rekke potensielle stressfaktorer. Hvis de ikke klarer å møte kravene kan dette føre til redusert motivasjon, sårbarhet, angst, sinne og frustrasjon (Taylor, 1992), som alle har potensial til å bidra til

mindre psykologisk velvære som igjen kan lede til utbrenthet (Tait, m. fl., 2020).

I en kvalitativ studie gjort på seks norske topptrenere viste resultatene at trenerne mottok god støtte i utfordrende perioder (Abrahamsen & Chroni 2021). Abrahamsen og Chroni poengterer at det kan for eksempel være lettere for topptrenere å være åpne om deres utvikling, synspunkter og komme med forespørsler angående laget når resultatene allerede er der. Abrahamsen og Chroni hevder at nyere trenere, eller de som er mindre vellykkede resultatmessig, kan oppleve å ikke ha den samme makten, og som et resultat får de kanskje ikke de privilegiene og autonomien de ønsker (Abrahamsen & Chroni 2021). En annen kvalitativ case-studie gjort på tre landslagstrenerne viste også i likhet med Abrahamsen og Chronis studie at topptrenere besitter en enorm makt til å skape unike institusjonelle strukturer som tilfredsstillende krav i miljøet (Hansen m. fl., 2021). Hansen hevder at slike institusjonelle strukturer vil være "nesten umulige for andre å etterligne" (Hansen m. fl., 2021). Holmemo og Abrahamsen (2018) har vist at trenere setter pris på enkel kommunikasjon og samarbeid med organisasjonen, og hvordan det å ta en aktiv holdning i å kommunisere behov er svært viktig. Imidlertid krever dette et nivå av selvtillit som utvikles over tid (Holmemo og Abrahamsen 2018). Altså vil det trolig være vanskeligere for en yngre trener med mindre erfaring og makt å ta en slik aktiv rolle. Forskningen indikerer altså at noen topptrenere opplever å kunne kontrollere miljøet sitt for å oppfylle egne behov og får stor backing fra forbundet. De ressursene og den oppfølgingen vil være nærmest umulig å oppnå for trenere av ungdom slik som utvalget i denne studien. Denne studien har derfor utforsket hvordan trenerne av ungdomslag opplever at de kan kontrollere deres eget miljø, og i hvor stor grad de opplever å få støtte fra deres forbund og klubb.

2.3 Utbrenthet

Utbrenthet har de siste 40 årene vært et av de mest omtalte psykiske helseproblemene i det moderne samfunnet (Heinemann & Heinemann, 2017). Utbrenthet ble først introdusert av Freudenberg som omtalte utbrenthet som en tilstand av utmattelse som følge av slitasje, lav

energi, tap av krefter eller krav som ikke kan oppfylles via menneskelige ressurser (Freudenberger, 1975). Mange forskere har senere støttet Freudenbergers forskning, men det har også dukket opp flere dimensjoner i utbrenthets-begrepet over tid (Maslach, 2003, Halbesleben & Demerouti, 2005, Raedeke & Smith, 2001), noe som vil bli belyst senere i oppgaven.

Utbrenthet blir ofte beskrevet som et erfaringsyndrom som vedvarer over tid (Maslach & Jackson, 1986). Det er altså en tilstand forårsaket av en langvarig involvering i situasjoner som er emosjonelt krevende (Pines & Aronson, 1983). Maslach og Jackson er to sentrale forskere innenfor temaet utbrenthet og har blant annet utviklet Maslach Burnout Inventory som beskriver utbrenthet basert på tre sentrale kjennetegn: emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert personlig prestasjon (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Disse er presentert ytterligere nedenfor.

2.3.1 Emosjonell utmattelse

Emosjonell utmattelse er ofte sett på som den mest sentrale komponenten i utbrenthet (Lundkvist m. fl., 2014). Dette innebærer at en person føler seg tappet for energi. Mennesker som opplever emosjonell utmattelse, føler ofte at de ikke har makt eller kontroll over hva som skjer i livet. De kan føle seg sittende fast eller "fanget" i en situasjon (Maslach m. fl., 2001). Mangel på energi, dårlig søvn og nedsatt motivasjon er kjente symptomer på emosjonell utmattelse (Mølbach & Leiter, 2008). Over tid kan denne kroniske, stressede tilstanden forårsake permanent helseskade (Maslach og Jackson, 1986). Flere forskere har påpekt at emosjonell utmattelse er den dimensjonen som tydeligst kan observeres ved utbrenthet, og bør undersøkes mer enn de to andre dimensjonene (Lundkvist m. fl., 2014).

I en trenerkontekst kan dette eksemplifiseres med trenere som føler seg maktesløse i møte med de kravene klubben setter. Et annet eksempel er trenere som føler en sterk tilknytning og et ansvar for spillerne sine, slik at en ikke kan gi seg selv om man opplever utfordringer

(Hassmén m. fl., 2019). Et sentralt funn innen treneres utbrenthet er at deres arbeidsglede har vist seg å avta med økte nivåer av utbrenthet (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2016). Trenerer som lider av utbrenthet, kan også påvirke utøverne deres negativt. En studie gjort av McNeill og hans kolleger viste at utbrente trenere ble oppfattet som mindre sosialt støttende av sine utøvere, og utøvde mindre instruksjon. Dette er assosiert med negative resultater innen idrett og psykologi (McNeill m. fl., 2017).

2.3.2. Depersonalisering

Depersonalisering er det andre kjennetegnet innen MBI, og beskriver en negativ, fjern holdning til arbeid, hvor arbeid ikke blir oppfattet som like verdifullt og interessant som det pleide å være (Lundkvist m. fl., 2012). Depersonalisering kjennetegnes ofte gjennom kald oppførsel og apati (Maslach, 2003). Dette kan for eksempel bety at man kobler ut på ugunstige tidspunkt og blir mer likegyldig i sitt arbeid (Maslach, 2003). I en trenerkontekst kan depersonalisering være at en begynner å bry seg mindre om kvaliteten i økter, resultater eller forhold til klubben (Hassmén m. fl., 2019). Innenfor denne dimensjonen er kynisme et sentralt begrep. Kynisme innebærer at man ikke imøtekommer jobbens utfordringer med full innsats og kobler ut i møte med jobben og menneskene for å redusere det opplevde presset (Hassmén m. fl., 2019). Når følelsen av emosjonell utmattelse og depersonalisering vedvarer, kan oppnåelsen av arbeidsmål minske. Som igjen kan skape en opplevelse av redusert prestasjon på jobben (Maslach & Jackson, 1981).

2.3.3 Redusert personlig prestasjon

Redusert følelse av personlig prestasjon kan beskrives som en tendens til å evaluere eget arbeid negativt og føle seg ineffektiv, og er den tredje og siste dimensjonen innen MBI (Maslach, 2003). Den kjennetegnes av at man føler seg mislykket personlig og at man er mislikt av miljøet rundt seg. En kan også utvikle følelser av utilstrekkelighet i kommunikasjonen med sine kolleger. Dette fører ofte til at personer opplever å ha lavere selvtillit i sin jobb (Maslach, 2003). I en trenerkontekst har studier påpekt at prestasjonen til

treneren eller laget i realiteten kan være god under en slik periode. Det er trenerens egen negative opplevelse av situasjonen som er avgjørende for utviklingen av følelsen av redusert prestasjon (Hassmén m. fl., 2019). Det er altså ikke objektiv prestasjon, men trenerens subjektive opplevelse som er avgjørende for utvikling av negative følelser.

Som nevnt sier forskning at emosjonell utmattelse er kjernekomponenten innen utbrenthet, men at det er uenighet mellom forskere hvordan de tre dimensjonene påvirker hverandre over tid (Taris, m. fl., 2005). Forskere er dog enige om at de ikke utvikler seg samtidig (Maslach & Leiter, 2008). Tidligere forskning anbefaler derfor å studere de tre dimensjonene hver for seg (Maslach, 2003). Dette er viktig for å sikre presisjon i analysen, og vil derfor også bli fulgt i denne studien.

2.4 Utbrenthetssymptomer

Innen utbrenthet finner vi mange ulike symptomer, og forløpet er svært individuelt (Heinemann, & Heinemann, 2017). I dette avsnittet vil jeg forsøke å sammenfatte de mest vanlige symptomene på utbrenthet. Det offisielt brukte diagnostiske verktøyet for utbrenthet i norsk helsevesen er den internasjonale klassifikasjonen av sykdommer og relaterte helseproblemer (ICD-10) som ble introdusert i Norge i 1999 (Malt, 2019). Innen ICD-10 beskrives det flere symptomer for utbrenthet: En vesentlig mangel på psykologisk energi, konsentrasjonsvansker, redusert evne til å takle stress, følelsesmessig ustabilitet, søvnforstyrrelser, muskelsmerter, svimmelhet eller hjertebank. Disse symptomene må forekomme hver dag i en to-ukers periode og må forårsake betydelig lidelse med nedsatt arbeidsevne. Først da vil en bli diagnostisert med utbrenthet (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009). Forskning har vist at utbrenthet kan påvirke individet på flere ulike måter. Utbrenthet har eksempelvis vist seg å ha negative påvirkninger på sinnet, gjennom økt irritabilitet (Schaufeli Leiter, & Maslach, 2009). Utbrenthet kan også påvirke det kognitive gjennom økt fiendtlighet og avhumanisering av personer samt atferdsmessig gjennom aggressivitet og konflikter med andre mennesker (Schaufeli Leiter, & Maslach, 2009).

Flere av symptomene innen utbrenthet kan ligne andre diagnoser, eksempelvis depresjon. For eksempel er utmattelse, sosial tilbaketrekning og følelser av mislykkethet karakteristisk for depresjon, men også symptomer relatert til utbrenthet (Maslach m. fl., 2001). Det er derfor viktig å presisere forskjellen mellom disse to begrepene. Forskning har vist at den største forskjellen mellom utbrenthet og depresjon er at utbrenthet betraktes som problematisk spesifikt mot arbeid, mens depresjon er sterkere relatert til ens liv i generelt og mer kontekstavhengig (Maslach m. fl., 2001).

2.5 Måling av utbrenthet

Utbrenthet har blitt studert i over 40 år, og det finnes flere måter å måle utbrenthet på. Den mest brukte målenheten er Maslach Burnout Inventory (MBI) som vi har nevnt tidligere tar den utgangspunkt i de tre dimensjonene emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert personlig prestasjon (Maslach, 2003). Denne målenheten har blitt kritisert på grunn av den induktive metoden som blir benyttet, i stedet for å være forankret i deduktive metoder (Olusoga m. fl., 2019). Dette vil altså si at MBI er utviklet basert på erfaringer fremfor å være forankret i teori (Olusoga m. fl., 2019). For å forbedre noen av disse manglene ble Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) utviklet. OLBI inkluderer to dimensjoner av utbrenthet som bygger på den emosjonelle utmattelsen og kynismen til MBI (Halbesleben & Demerouti, 2005). OLBI dekker både fysiske og følelsesmessige aspekter av utmattelse, noe som gjør den egnet for både fysisk og kognitivt utfordrende jobber. Innen OLBI er begrepet frigjøring sentralt, og er en utvikling av kynismedimensjonen til MBI som også inkluderer elementer av individets distansering fra seg selv fra jobben (Halbesleben & Demerouti, 2005). OLBI er en videreutvikling av MBI, men er enda ikke benyttet ofte i studier på treneres utbrenthet (Olusoga m. fl., 2019).

Den siste målenheten som vil bli presentert er den sportsfokuserede coach burnout questionnaire (CBQ). Selv om den er sportsfokuseret, ble CBQ også utviklet fra de samme tre dimensjonene av utbrenthet som MBI (Raedeke & Smith, 2001). Den første dimensjonen er emosjonell /

fysisk utmattelse. Sportsdepersonalisering er den andre dimensjonen, og måler i hvilken grad treneren slutter å bry seg om sport og sin egen prestasjon som trener. Til slutt, den tredje dimensjonen måler redusert følelse av prestasjon, og dekker trenerens følelser av reduserte ferdigheter i deres trenerrolle (Raedeke & Smith, 2001). Det er altså tydelig at denne målemetoden har svært store likheter med MBI, men er utviklet for å være mer rettet mot idrett. En analyse fra 2014 hevder at MBI og OLBI dekker lignende definisjoner av utmattelse og depersonalisering, og at CBQ måler noen forskjellige dimensjoner. Selv om alle tre måleinstrumentene har fordeler og ulemper hevder Lundquist og hans kolleger at CBQ er mest presis fordi den dekker viktige aspekter ved utbrenthet i sportssammenheng som de to andre ikke dekker (Lundkvist m. fl., 2014). Olusoga og hans kolleger hevder i sin metaanalyse at trenerrollene i eliteidrett og ungdomsidrett vil sannsynligvis være veldig forskjellige, og derfor kan den passende skalaen for måling av utbrenthet også variere (Lundkvist m. fl., 2014 Olusoga m. fl., 2019). Et problem med CBQ innebærer at det er gjort svært få studier med denne målenheten. Det meste av utbrenthets-forskningen hittil har brukt Maslach Burnout Inventory (MBI). (Olusoga m. fl., 2019) Så selv om CBQ er en målenhet spesifikt utviklet for trenere, ble det allikevel besluttet at MBI skulle bli benyttet i denne studien.

2.6 Behandling av utbrenthet

Forskning har vist at behandling av utbrenthet er en vanskelig prosess som er forskjellig for hver enkelt og deres situasjon (Hassmén m. fl., 2019). I dette avsnittet vil jeg belyse de ulike metodene som man kan benytte for å håndtere utfordringene knyttet til utbrenthet. En metode som er svært vanlig å benytte, er kortsiktig restitusjon som for eksempel forberedelse til neste arbeidsdag. Dette kan være passiv restitusjon som eksempelvis søvn, eller aktiv, som for eksempel å gå tur for å slappe av (Hassmén, m. fl., 2019). En annen kortsiktig metode er proaktiv restitusjon som for eksempel regelmessig trening av yoga, tai-chi eller fysisk trening for å bygge opp motstandsdyktighet til perioder med økt stress (Hassmén m. fl., 2019). Det kan allikevel diskuteres hvor effektiv slike kortsiktige tiltak er. Langvarig gjenoppretting fra

en utbredt tilstand kan ta måneder eller til og med år, og er ikke alltid helt oppnåelig. Den langsiktige gjenopprettingsprosessen etter høy utbredt har sjelden blitt studert siden generell forskningstilnærming har vært å undersøke resultater med hensyn til kortsiktig utbredt (Hassmén, m. fl., 2019).

2.6.1 Forebygging av utbredt

WHO fremhever (1986) at det er tre nivåer av forebygging av utbredt: primære forebyggende tiltak som for eksempel unngåelse eller fjerning av faktorer som gjør pasienten syk. Sekundære tiltak som for eksempel tidlig anerkjennelse av sykdommen og intervensjoner for å forhindre utvikling. Det siste strategien er tertiære tiltak som innebærer takling av konsekvensene til sykdom. Utbredt betraktes som en relativt kronisk tilstand som er både krevende og tidkrevende å komme seg etter. Dermed kan det være mer effektivt å utvikle strategier som forhindrer utbredt heller enn å behandle utbredt, altså gjennom primære forebyggende tiltak (Olusoga m. fl., 2019). Et mål for forebygging av utbredt er å fjerne faktorer som gjør noen syk, noe som innebærer å fjerne eller redusere sammenhenger og årsaker til utbredt. I det siste har dette synet på forebygging blitt hevdet å være for smalt, og et ytterligere syn på forebygging har dukket opp i lys av teorien om *positiv psykologi* (Olusoga m. fl., 2019). Dette handler om å sette søkelys på de positive innflytelsene i en persons liv, og kan blant annet innebære å fokusere på treneres spesielle styrker og optimistiske følelser (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000). Denne teorien er basert på troen på at lykke kommer fra både emosjonelle og mentale faktorer og kan hjelpe trenere med å snu et negativt tankespinn (Maslach, 2017). Denne teorien fremmer altså ideen om at trenerens subjektive syn på sin egen situasjon er en avgjørende faktor i utviklingen av utbredt.

2.7 Hvorfor man blir utbredt - Ulike perspektiver

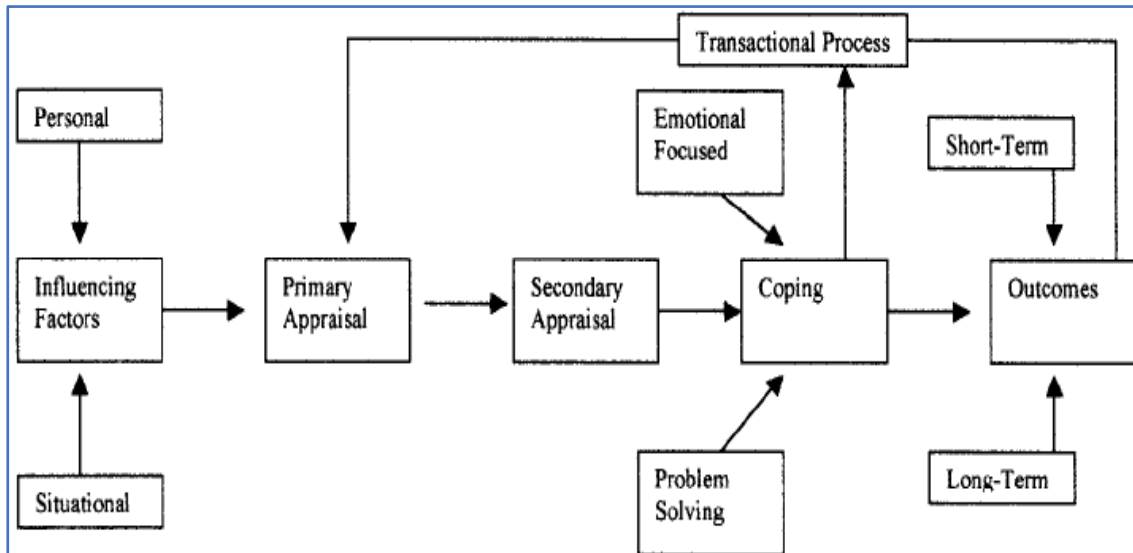
Innen utbredtsteori finnes det flere ulike perspektiver på hvordan utbredt oppstår. De ulike perspektivene gjør at mange studier innen utbredtetsforskningen har et ulikt

utgangspunkt, og kan gjøre de mindre sammenlignbare med hverandre (Olusoga m. fl., 2019). Sentrale perspektiver har vært knyttet til stress (Lazarus, 1999), motivasjon (f.eks. Bentzen m. fl., 2015), engasjement (Raedeke, 2004), perfektjonisme (Vealy m. fl., 2019) og forstyrrelser fra hjemmet (Lundkvist m. fl., 2012). Mangelen på en samlende konsept-ualisering av utbrenthet kan altså argumenteres for å være en begrensning av forskningen (Olusoga m. fl., 2019). Allikevel mener Olusoga og hans kolleger at fordi ulike perspektiver er utforsket, har vi fått en dypere forståelse av hele utbrenthetsopplevelsen (Olusoga m. fl., 2019). Olusoga og hans kolleger undersøkte 45 studier innen utbrenthet og trenere, og utforsket hvilke perspektiver som ble benyttet. Utbrenthet ble studert i en kombinasjon med selvbestemmelsesteorien (SDT) og arbeidsmengde i 6 av 45 studier, som utgjorde 13,3% av forskningen som er gjort på trenere (Olusoga m. fl., 2019). 25 av de 45 studiene (60%) hadde et stressperspektiv for å forklare utbrenthet blant trenere (Olusoga m. fl., 2019). Stressforklaringen er altså det mest benyttede perspektivet innen utbrenthetsforskning og derfor også svært relevant for denne oppgaven.

2.8 Stress

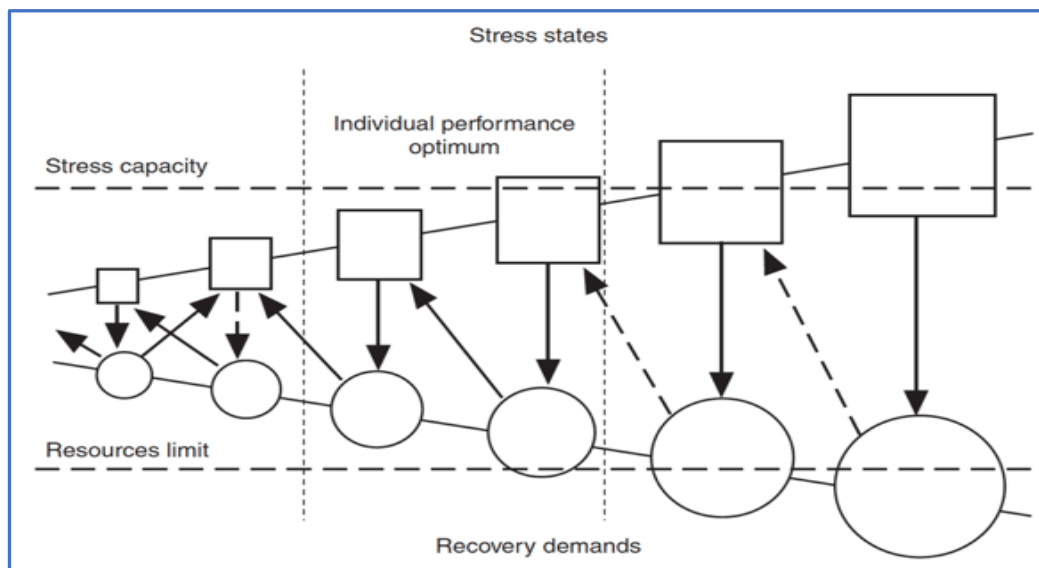
Lazarus (1999) og hans transaksjonsmodell for stress og mestring har vært viktig for forskning på utbrenthet. Ifølge denne modellen kan utbrenthet oppstå som et negativt resultat av langvarig stress assosiert med samspillet mellom personlige og miljømessige faktorer (Kelley og Baghurst, 2009). Hvis et individ blir presentert med store arbeidskrav og press som ikke kan bli matchet av deres kunnskap, mestringsstrategier og evner, kan dette bli ansett som en utfordring eller trussel av individet (Colligan & Higgins, 2006). Vi gjør altså en evaluering av situasjonen vi befinner oss i. I vår *primære* vurdering vurderer vi situasjonen for å avgjøre om den er relevant for oss selv. Hvis det er relevant, bestemmer vi om det er positivt eller farlig. Hvis vi føler at det er farlig, går vi over til å foreta en *sekundær* vurdering. I disse vurderingene bestemmer vi om vi har evnen til å takle situasjonen. Deretter benytter vi mestringsstrategier (Coping) som fører til et utfall. Våre reaksjoner på stress og mestring er ikke statiske. Når vi prøver å håndtere situasjonen foretar vi re-vurderinger, og går igjen gjennom

den primære og sekundære vurderingsprosessen.



Transaksjonsmodell for stress og mestring (Lazarus,1999)

Kellmann (2002) har introdusert en annen modell for utbrenthet: 'Saksemodellen', som viser forholdet mellom stresstilstand og restitusjonskrav. Denne modellen viser at med økende stress er ytterligere restitusjon også nødvendig. Modellen påpeker at hvis en trener vedvarer i et stressende miljø, og treneren ikke får tilstrekkelig restitusjon, vil etter hvert treneren ikke kunne ha kapasitet til å håndtere stresset. Dette vil være veldig skadelig og kan skape utbrenthet hos treneren. (Kellman, 2002).



Saksemodellen (Kellman, 2002)

Potensielle stresskilder for trenere kan innebære egne prestasjoner og resultater til sine idrettsutøvere. Konkurransprestasjoner og resultat, sammen med å oppfylle eksterne forventninger om å lykkes, har blitt omtalt som en av de viktigste yrkesmessige stressfaktorene for en trener (Frey, 2007). I tillegg er jobb-usikkerhet og urealistiske prestasjonsforventninger også store stressfaktorer som påvirker trenerens psykologiske velvære (Bentzen, Kenttä, & Lemyre, 2020). Trenere som lykkes med å håndtere arbeidsmengden har større kontroll over arbeidsplassbeslutninger og rapporterer høyere nivåer av psykologisk velvære (Carson m. fl., 2019). Flere studier fremhever at sosial støtte fra familie, venner og kolleger kan være svært avgjørende for å forhindre utvikling av utbrenthet. Trenere som har et støttende sosialt nettverk har vist seg å takle stress bedre, og opplever stressende situasjoner som mindre krevende (Altfeld & Kellmann 2013).

2.9 Motivasjon

Et annet perspektiv som er benyttet for å forklare utviklingen av utbrenthet, er som nevnt motivasjon. Motivasjon har gjentatte ganger blitt rapportert som et sentralt element i

idrettsutøveres suksess i idrett og utøvernes deltagelse i et hardt treningsregime (Vallerand 2007). Dette hevder Bentzen også er tilfellet hos trenere (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Motivasjon er identifisert som en viktig resiliens-faktor for at enkelte individer klarer å stoppe en negativ spiral som fører til utbrenthet (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Trenere med indre motivasjon sier at de føler oppgaven i seg selv er morsom, utfordrende eller betydningsfull. Når individet føler indre motivasjon, har de en tendens til å vedvare lengre i aktiviteten (Ryan & Deci, 2000). Dette kan omtales som motivasjon med god kvalitet. Motivasjon kan være en viktig faktor for å lykkes med coaching, men kan også være en risikofaktor. Dette er fordi forskning har vist at trenerens oppfatning av sitt arbeidsmiljø påvirker motivasjon som kan fremme utviklingen av utbrenthet (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Forskning viser også at trenernes interaksjon med idrettsutøvere, kolleger, umiddelbare ledere og toppledelse kan alle påvirke ens motivasjon (Gagne & Deci, 2005). Det finnes flere ulike teorier som forklarer motivasjon og hva som påvirker den. Denne studien vil i likhet med Bentzens sine studier benytte selvbestemmelsesteorien fordi det er en teori som er benyttet mye i tidligere forskning, og er relevant for å vurdere kvaliteten på en trener sitt arbeidsmiljø, samt at den kan bidra til å forklare en treners mangel på motivasjon (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a)

2.9.1 Selvbestemmelsesteorien

Selvbestemmelsesteorien er en metateori som ser på motivasjon som et resultat av hvilken grad deres grunnleggende psykologiske behov er tilfredsstilt (Ryan & Deci, 2017). Den tar for seg motivasjonen bak valgene mennesker tar, og setter søkelys på individers egen grad av selv-bestemthet (Ryan & Deci, 2017). Teorien er skapt av Ryan & Deci, og de har identifisert tre grunnleggende psykologiske behov som påvirker motivasjonen. Dette er *autonomi*, *kompetanse* og *tilhørighet*. *Autonomi* kan defineres som selv-regulerte handlinger og opplevelser som er relatert med en følelse av egen vilje og aksept (deCharms, 1968). *Kompetanse* kan defineres som en følelse av å ha en påvirkning og en følelse av mestring innenfor kontekster som er viktig for en selv (Ryan & Deci, 2017). Et viktig poeng er at dette handler om hvordan

treneren selv opplever sin kompetanse, og ikke hvordan den faktisk er. Dette er en viktig differanse og ved noen tilfeller kan det være et stort avvik mellom opplevd kompetanse og hvordan det faktisk er (Ryan & Deci, 2017). *Tilhørighet* innenfor selvbestemmelsesteorien er definert som en følelse av å være integrert i det sosiale miljøet, og at en har forbindelse til samfunnet (Ryan & Deci, 2017). Alle tre behovene er essensielle, som betyr at alle er viktige og at ingen av behovene kan mangle uten at det får negative konsekvenser for optimal utvikling og tilfredshet (Ryan & Deci, 2017). Selvbestemmelsesteorien er en teori som består av seks mini-teorier, jeg vil videre presentere de mini-teoriene som er benyttet i denne oppgaven i de neste avsnittene (Ryan & Deci 2017).

Kognitiv evalueringsteori (CET) omhandler indre motivasjon og effekten sosiale kontekster har for egen motivasjon. Den fokuserer på tilfredsstillelsen av å gjøre en aktivitet «for sin egen skyld». Gode eksempler på indre motivasjon er barns utforskning og lek (Ryan & Deci 2000). CET fremmer hvordan faktorer som blant annet mellommenneskelige relasjoner påvirker egen motivasjon og interesse (Ryan & Deci 2000). Indre motivasjon har blitt identifisert som en viktig faktor for at trenere skal stå i motgang, og kan gjøre det mulig for trenere å komme seg tilbake eller stoppe negative utfordringer og symptomer knyttet til utbrenthet (Ten Brummelhuis m. fl., 2011).

Organismisk integrasjonsteori (OIT) er en teori som tar for seg ytre motivasjon (Deci & Ryan 1985). Ytre motivasjon er handlinger som gjøres eller tar utgangspunkt i ytre faktorer. Som for eksempel å gjøre en aktivitet for å få penger (Ryan & Deci 2000). Ytre motivasjon kan altså forklare hvorfor mennesker gjør aktiviteter de nødvendigvis ikke synes er morsomme eller interessante. OIT tar sikte på å forklare de forskjellige måtene ytre motivert atferd er regulert (Ryan & Deci 2000). For eksempel har forskning vist at elitetrenere kan oppleve et sterkt ytre press til å vinne kamper og dermed blir treneres motivasjon i større grad å oppfylle andres forventninger. Dette kan omtales som en ytre faktor, og kan minske trenerens egen selvbestemte motivasjon (McClean & Mallett, 2012).

Kausalitetsorienteringsteori er også en mini-teori innenfor SDT, og beskriver individuelle forskjeller i menneskers motivasjon deres regulering av atferd. Innen kausalitetsorienteringsteori finnes det tre hoved-orienteringer: Autonomorienteringen handler om at individer føler en form for medbestemmelse og egenverdi i miljøet. Kontrollorienteringen har fokuset på belønning, gevinst og godkjenning fra andre. Den tredje orienteringen er upersonlig eller amotivert orientering som omhandler usikkerhet og tvil angående egen kompetanse (Ryan & Deci, 2017). Treneres motivasjon kan altså være i en autonom eller kontrollert form. Det er viktig å presisere at de kan også være drevet av begge formene samtidig (Ryan & Deci, 2000). I praksis kan dette for eksempel bety at treneren har en følelse av egen vilje og valgmuligheter, som for eksempel at de kan velge spillestil og øvelser på trening. Trenere med en større grad av denne typen motivasjon er ofte mer tilpasningsdyktige og er forbundet med å ha en høyere trivsel (Ryan & Deci, 2017). Et eksempel på kontrollert motivasjon for trenere kan være at de føler at de jobber for å gjøre styret fornøyd eller for å få betaling av klubben. Forskning har vist at en slik form for motivasjon kan føre til lavere trivsel over tid (Ryan & Deci, 2017). Forskning har også vist at trenere som er drevet av autonom motivasjon er mindre utsatt for å oppleve utbrenthet (McLean & Mallett, 2012).

Behovsteorien er en annen mini-teori som fremhever de tre grunnleggende behovene som ble presentert tidligere, *autonomi*, *opplevd kompetanse*, og *tilhørighet* (Ryan & Deci, 2017). Denne teorien hevder altså at hvis disse behovene blir oppfylt, vil dette skape motivasjon av høy kvalitet samt optimal utvikling og tilfredshet (Ryan & Deci, 2017). Innen forskning på de grunnleggende behovene og utbrenthet blant trenere har forskning vist at en lavere grad av behovsoppfyllelse gir en større sannsynlighet for utvikling av utbrenthet (Fernet m. fl., 2013). Forskning har også vist at opplevd hindring av psykologiske behov fra personer rundt er enda skadeligere og kan også lede til utbrenthet (Bartholomew, m. fl., 2011). Mye arbeid og færre opplevde muligheter for faglig utvikling kan være eksempler på hindringer av behovsoppfyllelse og dette har en studie vist å være positivt relatert til utmattelse og annen negativ påvirkning (Stebbing m. fl., 2012).

Den siste mini-teorien innenfor SDT som vil bli presentert er målinnholdsteorien, som fremmer ideen om at individer har ulike mål med aktiviteten de er involvert i. Innen målinnholdsteorien blir mål delt inn i to kategorier: indre og ytre mål. Teorien fokuserer på forskjellen mellom indre og ytre mål og deres innvirkning på motivasjonen. Hvis man når et mål en har jobbet mot og utarbeidet selv (indre mål), så er dette relatert med oppfyllelse av grunnleggende behov og trivsel (Ryan & Deci, 2017). Her møter fotballtrenere ofte en konflikt fordi de ofte må oppfylle mål som er satt av klubben eller styret (ytre mål). Dette kan ofte være motstridene mot trenerens egne mål, og deretter hindre deres oppfyllelse av autonomi og kompetanse og derav minske deres egen trivsel i jobben (McLean & Mallett 2012).

2.9.2 Internalisering og integrering

Selv om indre motivasjon er en viktig del av selvbestemmelsesteorien er det meste av aktivitet mennesker gjør, ytre motivert (Ryan & Deci, 2000). Mange aktiviteter gjøres ut av sosialt press og som ikke nødvendigvis er spesielt spennende. Den spennende delen handler om hvordan mennesker finner motivasjon og holder på den over tid, og hvordan dette preger menneskets tilfredshet, handlingskvalitet og standhaftighet (Ryan & Deci, 2000). En trener kan være alt ifra svært umotivert til aktivt personlig bundet til aktiviteten. Å finne indre motivasjon i en opprinnelig ytre motivert aktivitet handler om hvor stor grad en aktivitet har blitt internalisert eller integrert. Internalisering kan defineres som mennesker som "tar inn" en verdi eller regulering (Ryan & Deci, 2000). Integrering handler om hvordan en transformerer reguleringen og verdiene til seg selv (Ryan & Deci, 2000). Ved en suksessfull integrering tar trenerne verdiene så mye inn over seg at en ikke tenker over det (Ryan & Deci, 2000).

2.9.3 Forskning på SDT og utbrenthet

Selvbestemmelsesteorien har de siste tiårene vist seg å være et passende rammeverk for å studere utbrenthetsprosessen blant idrettsutøvere (Gustaffson m. fl., 2017). Innen utbrenthet for trenere er det også gjennomført flere studier med SDT som teoretisk rammeverk (McLean

m. fl., 2012, Stebbings m. fl., 2012, Bentzen m.fl., 2015a). Studier som støtter bruken av SDT for å forstå utbrenthet har vist at utbrenthet er positivt assosiert med amotivasjon og negativt forbundet med egen motivasjon (Gustaffson m. fl., 2017). De grunnleggende behovene kan være med på å forklare hvorfor trenere mister motivasjonen (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Forskningen har eksempelvis fremhevet at trenere er avhengig av et miljø som støtter de tre behovene for å skape et psykologisk overskudd og gir treneren mulighet til å vise kompetanse. Forskningen viser også at gode relasjoner med kolleger og utøvere er en viktig faktor for forhindring av utbrenthet (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Hvis jobben er givende, morsom og gir en verdi til treneren, kan dette øke den selvbestemte motivasjonen. Når trenerne er styrt av faktorer som ikke er av egen vilje, og en egentlig ikke har lyst til å utøve jobben, øker utbrentheten. (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015b). Trenere må også ofte behandle mye arbeid, og mange opplever liten støtte og oppfølging. Forskning indikerer at dette kan være en viktig bidragsyter til utbrenthet og motivasjonssvikt (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a, 2015b). Det er også viktig at treneren opplever jobben som engasjerende og er motivert av jobben i seg selv, og ikke ytre faktorer. Hvis dette er tilfellet, har forskning vist at treneren også vil kunne tåle et høyere arbeidspress over tid (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015b).

2.10 Øvrige perspektiver

Det er som nevnt tidligere ikke bare stress og motivasjonsperspektivet som er blitt benyttet innen utbrenthetsforskning. Det finnes flere studier med andre perspektiver som har vært viktig for forskningen, og økt forståelsen for hele utbrenthetsopplevelsen (Olusoga m. fl., 2019). Derfor fremmes de også i denne studien selv om ikke de ikke danner utgangspunktet for denne studien.

Raedeke og hans kolleger (2000), undersøkte coaching-utbrenthet fra et tilknytningsperspektiv som fremhever sammenhengen mellom utbrenthet og følelsen av være innesperret. Dette oppstår når trenere mister sin glede ved coaching, men føler at de må opprettholde sitt

engasjement fordi (a) de opplever mangel på attraktive alternativer til coaching, (b) de mener de har investert for mye til å slutte, eller (c) de tror andre forventer at de fortsetter å trene. Trenere som opplever å være innesperret rapporterte betydelig høyere utbrenthet enn andre trenere. Raedeke hevder derfor at trenere som er mer engasjerte og tilknyttet til sin idrett er mer utsatt for å oppleve utbrenthet (Raedeke & Kenttä, 2013).

Lundkvist og hans kolleger (2012) har gjennom en kvalitativ studie av åtte fotballtrenere, fremmet perspektivet om at utbrenthet kan oppstå som et resultat av relasjonen mellom hjem og jobb. Eksempelvis påpekte trenerne at de jobber for mange timer, de opplever vanskeligheter med å håndtere motstridende rollekrav, og opplever et sterkt ytre press fra livet utenfor jobben. For å oppnå nok restitusjon og for å unngå utbrenthet oppga de at de økte kontrollen og delegerte sitt ansvar. En longitudinell studie har vist utbrenthet kan minimeres over tid hvis det tas avgjørende tiltak for å endre situasjonsfaktorer og personlige krav (Hassmén m. fl., 2019).

I en nyere artikkel skrevet av Robin Vealy og hans kollegaer (2019), fremheves et perspektiv som omhandler treneres utbrenthet og perfeksjonisme. Forskning har vist at perfeksjonisme og motivasjon er innflytelsesrik i utviklingen av utbrenthet hos idrettsutøvere (Ho, Appleton, Cumming, & Duda, 2015), og som Vealy og hans kollegaer utforsket, var dette tilfelle også hos trenere (Vealy m. fl., 2019). Perfeksjonisme innebærer å sette høye personlige standarder for en selv, mens perfeksjonistiske bekymringer innebærer bekymringer og frykt for å gjøre feil og bli bedømt negativt av andre for å ikke være god nok. Forskning har vist at perfeksjonisme bare hadde et lite eller ubetydelig forhold til total utbrenthet og symptomer på utbrenthet. Perfeksjonistiske bekymringer viste imidlertid store korrelasjoner med generelle symptomer på utmattelse og utbrenthet. Dette betyr at perfeksjonisme i seg selv gjør deg som oftest ikke utbrent. Problemet oppstår om perfeksjonismen din blir drevet av en større frykt for å bli bedømt hardt og for å ikke være god nok (Vealy m. fl., 2019).

2.11 Treneres arbeidsrettigheter

Denne oppgaven vil også fremheve treneres arbeidsrettigheter og krav og forsøke å fremheve hva trenere kan gjøre i møte med utfordringer. Blant annet blir trenere spurt om deres syn på godtgjørelse, og om de opplever den som tilstrekkelig. På tvers av alle nivåer er godtgjørelse knyttet til høye nivåer av opplevd stress som kan påvirke trivsel (Santos & Costa, 2018). Det er derfor relevant å utforske hvilke krav NIF setter til de norske klubbene i utviklingen av arbeidskontrakter. En ansettelsesavtale må inneholde en spesifisering av utløpsdato og en klausul om oppsigelse (NIF, 2020). Arbeidsmiljøloven setter grenser for den daglige og ukentlige arbeidstiden. Paragraf § 10 4. hevder at den alminnelige arbeidstid ikke må overstige ni timer i løpet av 24 timer og 40 timer i løpet av sju dager. (Arbeidsmiljøloven, 2005) Kontrakten skal også angi stillingsprosenten eller avtalt arbeidstid (timer). Dersom klubben har tariffavtale, kan denne ha bestemmelser om minstelønn. Utover dette er det fritt å avtale lønnsnivå (NIF, 2020). Det er altså tydelig at norske klubber har tydelige retningslinjer å forholde seg til, men med så store utfordringer knyttet til tid, utbrenthet og balanse mellom arbeid og fritid har denne studien utforsket om norske fotballklubber følger opp retningslinjene fra NIF i praksis.



(Shutterstock 2021b)

3. Metodiske overveielser og valg

Hensikten med denne studien var å finne en helhetlig forklaring på hva som påvirker trenere til å utvikle utbrenthet, utmattelse og motivasjonssvikt. Studien er derfor gjennomført ved semi-strukturerte intervjuer, med en abduktiv tilnærming (Thagaard, 2018). Metoden er valgt på grunnlag av at den vil gi trenere muligheten til å gi en total forklaring av deres opplevelser i sin jobb. Studien har benyttet en kombinasjon av deduktiv og induktiv metode, som vil si at studien har en forankring i både teori og empiri (Thagaard, 2018). Dette vil si at det er benyttet relevant teori for å forme intervjuene. Intervjuet tar som nevnt utgangspunkt i de relevante teoriene Maslach Burnout Inventory (Maslach, 2003) og selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017). Teoriene er benyttet for å skape et rammeverk for utvikling av intervjuguiden samt i analysen av resultatene.

Gjennom det semi-strukturerte intervjuet er det fokusert på å følge "fortellingen" til informanten, men samtidig dekke de aktuelle teoriene som problemstillingen tar utgangspunkt i Thagaard (2018). Rubin & Rubin presenterer i sin bok en modell for semi-strukturerte intervjuer, omtalt som elv-med-sidestrømmer (Rubin & Rubin, 2012). Elven representerer et hovedtema mens sidestrømmene representerer deltema som kan oppstå underveis. Informantenes svar vil noen ganger være avvikende fra normalen eller være spesielt interessant, og derav er det blitt benyttet oppfølgings spørsmål som ikke er inkludert i 'manuset'. Dette vil være side-strømmer i henhold til modellen (Rubin & Rubin, 2012). Grunnen til at denne metoden er valgt er fordi det er ønskelig at intervjuene skal være sammenlignbare og ta for seg teoriene som er nevnt i problemstillingen. Intervjuene har tatt utgangspunkt i Rubin og Rubin sin struktur for kvalitative intervjuer (Rubin & Rubin, 2012). Dette innebærer å innlede med en presentasjon av prosjektet og formaliteter. Deretter er det stilt fakta-spørsmål om personen som kan være relevant for studien.

Det har vært viktig å være varsom med å stille sensitive spørsmål. Dette vil si at en er bevisst på hvordan man går frem når en stiller spørsmål som kan være sensitive, på en måte som ikke skaper ubehag, eller er veldig direkte (Rubin & Rubin, 2012). For å få ærlige og autentiske svar i datainnsamlingen, forsøkte jeg å oppmuntre informanten og skape trygge rammer for intervjuet (Sparkes & Smith, 2014). Jeg forsøkte også å sørge for at intervjuene ikke kunne bli forstyrret. Dette gjorde jeg ved å holde intervjuene i private rom, slik at informanten opplevde at det som ble sagt ikke ble hørt av noen andre. Det at informantene skulle føle seg trygge var også en grunn til at enkeltintervjuer ble valgt fremfor fokusgrupper (Gill, Stewart & Treasure, 2008). Dette er fordi intervjuet er personlig, og en eventuell fokusgruppe kan gjøre at informanten ikke svarer helt ærlig, eller at noen informanter tar kontroll over intervjuet (Gill m. fl., 2008). En annen grunn til å velge enkeltintervjuer fremfor fokusgrupper var at jeg var mer interessert i informantenes egne historier, og hvordan de opplevde sine utfordringer fremfor at de skulle diskutere og sammenligne sine opplevelser med andre (Gill m. fl., 2008).

3.1 Intervjuguide

Intervjuguiden ble utviklet sammen med veileder og var viktig for å gi intervjuene en lik struktur og gjøre intervjuene sammenlignbare (Thagaard, 2018). Denne guiden er som nevnt utarbeidet med utgangspunkt i de tre dimensjonene innenfor MBI (Maslach, 2003) og selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017). Jeg benyttet også lignende studier blant annet gjort av Marte Bentzen og hennes kolleger (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a) og metaanalyser om utbrenthet (Olusoga m. fl., 2019) som et utgangspunkt for å stille gode og relevante spørsmål knyttet til treneres opplevelser av utbrenthet. Gjennom teorien ble det utviklet en intervjuguide med syv seksjoner: (1) Introduksjon og demografi, (2) oppstarten i yrket, (3) utmattelsesprosessen, (4) konsekvenser, (5) forhold til arbeid, autonomi, relasjoner og mestring (6), håndtering av symptomer i forbindelse med utmattelsesprosessen, og (7) motivasjonen for å fortsette med coaching. Denne strukturen ga en naturlig flyt i samtalen. Underveis var jeg fleksibel når det gjaldt å endre rekkefølgen på spørsmålene mens deltakerne fortalte sine respektive historier. Blant annet ble rekkefølgen endret eller spørsmål unngått

hvis deltageren allerede hadde svart på et spørsmål gjennom sin fortelling.

Det ble også gjennomført to pilotintervju for å teste intervjuguiden, og om lengden var tilstrekkelig eller for lang. Slike pilotintervjuer kan gi viktig informasjon om struktur og rekkefølgen på spørsmål samt hvilke formuleringer som gir best flyt i intervjuet (Thagaard, 2018). Begge intervjuene varte i ca. en time og gjennom pilotintervjuene ble det klart at flere av spørsmålene var for like og måtte omformuleres. Dette var fordi man opplevde at informanten repeterte seg selv og fortalte det samme flere ganger gjennom intervjuene. Pilotintervjuene viste også at intervjuguiden inneholdt noen spørsmål som ga svar som ikke var relevante for oppgaven som førte til at noen spørsmål ble fjernet etter at pilotintervjuene ble gjennomført. Allikevel ga pilotintervjuene god bekreftelse på at intervjuguiden var organisert på en måte som ga et godt svar på problemstillingen. Pilotintervjuene bidro også til å gi meg som forsker større trygghet før intervjuene.

3.2 Vitenskapelig forankring & Forskerrolle

Denne studien har hatt en fenomenologisk tilnærming. Hensikten med den fenomenologiske tilnærmingen er å belyse virkeligheten gjennom hvordan informantene ser den. Fenomenologiske tilnærminger fremhever viktigheten av personlig perspektiv og tolkning (Creswell, 2013). En slik tilnærming er effektiv for å forstå subjektiv opplevelse og få innsikt i menneskers motivasjoner og handlinger. Fenomenologisk forskning overlapper med andre lignende kvalitative tilnærminger, inkludert etnografi, hermeneutikk og symbolsk interaksjonisme (Creswell, 2013).

Begrepet dobbel og trippel hermeneutikk belyser den etiske utfordringen som oppstår med en slik metode (Fangen, 2015). Informantene i denne studien har tolket hendelser i retrospekt underveis. Dette har gitt en utfordring fordi en må tolke svarene til informanten, og når svarene skal plasseres i en teoretisk kontekst vil informantene kunne oppleve å ikke kjenne seg igjen i det forskeren legger fram i analysen (Fangen, 2015). Som forsker har jeg forsøkt å være svært presis på hva som er gjengitt av informanten, og hva som er analysert av forskeren

(Fangen, 2015). Innen fenomenologisk forskning vil det være svært utfordrende å starte uten forhåndsoppfatninger eller skjevhet. For å øke integritet og pålitelighet av kvalitativ forskning har jeg derfor evaluert hvordan jeg selv kan påvirke datainnsamlingen og analysen. Et virkemiddel som har vært viktig i evalueringen er refleksivitet. Dette er en prosess der forskeren deltar i en selvbevisst analyse av sin egen rolle gjennom hele forskningsprosessen (Finlay, 2002). Dette vil si at jeg har gjennomgående reflektert rundt hvordan mine forutsetninger, blant annet min tidligere kjennskap til SDT og bakgrunn som spiller og trener kan påvirke studien. Dette har forhåpentligvis styrket validiteten til studien (Finlay, 2002).

Et annet virkemiddel som har blitt brukt for å styrke kvaliteten er bruken av kritiske venner. Dette er en metode som gir mulighet for dialog og refleksiv erkjennelse av flere ideer, perspektiver og resultater i forskningsprosessen (Smith og McGannon, 2017). I praksis vil dette si at jeg har diskutert teori og utfordringer med studiekamerater og lærere ved Norges idrettshøgskole. Dette har vært viktig for å få andre vinklinger på problemstillinger. Diskusjonene har selvsagt bevart informantenes anonymitet.

Denne metoden er spesielt effektiv for å fremme oppfatninger av individer fra deres egne perspektiver, og derfor kan de utfordre strukturelle forutsetninger. Med andre ord kan opplevelsene bidra til å informere, støtte eller utfordre praksis innen idretten (Cresswell, 2013). Intervjuene har tatt utgangspunkt i et positivistisk ståsted der informanten deler informasjon om sin "ytre" verden, og omtaler hendelser og synspunkter som gir et innblikk i tidligere erfaringer. Forsker har kontinuerlig vært en nøytral mottaker gjennom intervjuene (Thagaard, 2018). Dette ståstedet er valgt fremfor et konstruktivistisk ståsted der intervjudata er resultat av den sosiale interaksjonen og intervjuet preges av konteksten og situasjonen (Thagaard, 2018).

I denne studien har jeg vært bevisst på hvordan jeg som intervjuer forholder meg til informantene. Jeg har fokusert på å opptre som en interessert og subjektiv aktør (Cresswell, 2013). Jeg forsøkte også å ikke kontrollere og styre samtalen i altfor stor grad, og var bevisst

på å ikke opptre dominerende eller overlegen.. Dette kan være avgjørende for at intervjuene blir gjennomført på en etisk riktig måte (Rubin & Rubin, 2012). I mitt tilfelle har jeg vært bevisst på hvordan jeg fremstiller meg selv med kroppstråk og klær for å opptre profesjonelt. Underveis i intervjuene forsøkte jeg å ikke ta kontroll i altfor stor grad, og være bevisst på å ikke opptre dominerende eller overlegen. Jeg benyttet også teknikker for å skape flyt i samtalen. Blant annet har jeg benyttet oppmuntrende oppførsel som en metode for å skape trygghet hos informanten. Som for eksempel å nikke anerkjennende, eller si ting som "fortsett" "ja" etc (Rubin & Rubin, 2012).

3.3 Utvalg

Studien inneholder et utvalg på seks fotballtrenere. Det er stilt krav til at treneren har jobbet som trener over tid. Dette er for å sørge for at trenerrollen har hatt nok påvirkning på informanten til å kunne gi et godt og nøyaktig svar på problemstillingen. Det har også vært et krav at treneren har vært i jobben over en tid på minst seks måneder. Alle trenere har jobbet med varierende aldersklasser gjennom sin karriere. Alle som deltok, har jobbet med herrelag og to av deltagerne har jobbet med både kvinnelag og herrelag. Trenerne som er utvalgt har jobbet med ungdomslag som holder nasjonalt, regionalt eller breddenivå. Det er også flere av trenerne som har hatt jobber der de har trent flere ulike ungdomslag samtidig, med varierende nivå.

Alderen på deltagerne varierte fra 24-31 år ($M = 27,20$, $SD = 2,48$). Samtlige som deltok var rutinerte trenere der deres erfaring som trener varierte fra 4 til 10 år ($M = 6,4$ $SD = 2,05$). Fire av trenere har en mastergrad innenfor trening, coaching og idrettspsykologi, og to pådriver en bachelorgrad innen andre emner. Samtlige har UEFA B-lisens godkjent. Alle trenerne har tidligere bakgrunn som fotballspiller på varierende nivå. Studien er gjennomført på Østlandet. Dataene har blitt anonymisert og derfor har pseudonymene *Tom*, *Gunnar*, *Fredrik*, *Robin*, *Anders* og *Elias* blitt benyttet.

Her er en kort introduksjon av deltagerne i studien:

Tom: Trener av et ungdomslag på regionalt nivå, kombinerte arbeidet med studier

Gunnar: Hovedtrener på et juniorlag på regionalt nivå, akademitrener og kombinerte arbeidet med studier

Fredrik: 100% stilling med ansvar for flere ulike ungdomslag og akademi.

Robin: Trener for et juniorlag på regionalt nivå og akademitrener.

Anders: Jobbet deltid som assistenttrener for to ulike ungdomslag kombinerte arbeidet med studier

Elias: 100% stilling med ansvar for flere lag innen ungdomsfotballen

3.4 Prosedyre for datainnsamling

3.4.1 Før intervjuene

Utvalget ble i hovedsak rekruttert gjennom mitt kontaktnettverk innen fotballen. Dette vil si at jeg har kontaktet daglige ledere, studenter eller andre trenere og hørt om de kjenner noen jeg kan ta kontakt med. Mine kontakter fungerer som mine ‘portvakter’ som gir meg adgang inn i miljøet jeg ønsker å hente informanter fra (Thagaard, 2018). De som jobber i en klubb, kan ha mye kjennskap til aktuelle kandidater som kan være vanskelig å komme i kontakt med som utenforstående. I rekrutteringsprosessen er det blitt brukt sosiale medier og mail for å komme i kontakt med de aktuelle informantene. Etter at jeg har mottatt mailen til de aktuelle kandidatene har jeg sendt en mail som innebærer informasjon om prosjektet og dets formål. Denne mailen informerer om å ta kontakt hvis en ønsker å være med på prosjektet.

Temaet utbrenthet og motivasjonssvikt kan være sensitivt og variere i omfang (McNeill, m. fl., 2017). Derfor har det i rekrutteringsperioden foregått en vurderingsprosess der de aktuelle kandidatene først leser igjennom informert samtykke og spørres om de kjenner seg igjen i beskrivelsen. Deretter har informantene fått oppfølgingsspørsmål fra meg som forskingsleder. Oppfølgingsspørsmålene innebar å finne ut om den aktuelle deltageren har opplevd utfordringer som kan bidra med relevant data til dette prosjektet. Spørsmålene som ble stilt

tok utgangspunkt i MBI, og innebar å spørre om trenere har opplevd symptomer knyttet til emosjonell utmattelse, depersonalisering og redusert personlig prestasjon (Maslach, & Jackson, 1986). Denne vurderingen har vært viktig og flere kandidater har blitt vurdert som ikke aktuelle for dette prosjektet.

Før intervjuet ble det delt ut et informert samtykke som forklarer prosjektet og rettighetene informanten har. Samtykket har fulgt NSD sin mal, og presiserer blant annet at informanten kan trekke seg til enhver tid (NSD, 2018). Det informerte samtykket inneholdt også informasjon om meg som forsker og formålet med studien. En annen viktig del av det informerte samtykket var å informere om at deltagelsen er frivillig. Samtykket ble sendt som vedlegg i informasjons-skrivet som ble gitt ut til aktuelle kandidater, samt at det ble medbrakt ved intervjuet. Tre av samtykkene ble signert på papir og lagret på et trygt sted. De resterende samtykkene ble signert online som følge av at de ble gjennomført via Zoom. Følgende samtykker ble lagret i en låst mappe med passord på min PC.

3.4.2 Gjennomføring av Intervjuene

Intervjuene hadde en gjennomsnittlig lengde på 62 minutter. Der det korteste intervjuet var på 45 minutter og det lengste på 80 minutter. Tre av intervjuene ble gjennomført i møte med informanten der to intervjuer ble gjennomført på skolen og et ble gjennomført på et nøytralt offentlig sted. De tre øvrige intervjuene ble gjennomført online via zoom grunnet restriksjoner som følge av covid-19. Samtlige intervjuene ble tatt opp via en båndopptaker. Etter intervjuene ble opptaket lagret i en kodet mappe, og slettet etter endt prosjekt.

Avslutningsvis har informantene blitt spurt om de ønsker å ta opp noe som ikke har blitt nevnt. Dette er blant annet fordi dette kan bidra til å finne temaer og hendelser som ikke har blitt tatt opp som følge av intervjuguiden (Kvale & Brinkmann, 2009). Gjennomgående for intervjuprosessen er at jeg har benyttet notater, og reflektert etter hvert intervju om hva slags informasjon jeg fikk ut av intervjuet (Marshall & Rossman, 2006). Notatene har blant vært

viktig for å lede informanten på rett spor og vite hvor vi var i samtalen. Dette har skjedd en rekke ganger i intervjuene. Etter endt intervju noterte jeg også ned detaljer ved intervjusettingen som for eksempel kommunikasjonsflyt og humør. På denne måten ble analysen og transkriberingen mer presis (Smith & McGannon, 2017).

3.5 Analyse

Oppgaven er analysert gjennom en tematisk analyse. Tematisk analyse er en metode for å identifisere, analysere og rapportere temaer innenfor dataen. Analysen organiserer og beskriver datasettet (Postholm, 2010). Analysen vil identifisere flere temaer som er gjennomgående for intervjuene. Et tema fanger opp noe viktig om dataene i forhold til forskningsspørsmålet, og representerer et nivå av mening i datasettet. Ideelt sett vil det være en rekke forekomster av tema på tvers av data (Terry m. fl., 2017). I en tematisk analyse må en ta flere valg som forsker, blant annet om en skal induktivt eller tematisk analysere datasettet. Induktiv analyse er en prosess med koding av dataene der en ikke prøver å passe data inn i en eksisterende kodingsramme. En teoretisk semantisk analyse er ofte drevet av forskerens teoretiske eller analytiske interesse for området, og er dermed mer analytisk drevet enn en induktiv analyse. Denne formen for tematisk analyse gir ofte en mindre rik beskrivelse av dataene, men dog en mer detaljert analyse av noen aspekter av dataene (Terry m. fl., 2017). Denne analysen er i hovedsak teoretisk da intervjuet er basert på relevante teorier.

En annen beslutning dreier seg om nivået om temaene skal identifiseres: På et semantisk nivå, eller på et latent nivå. Semantisk analyse fokuserer vanligvis utelukkende eller primært på ett nivå. Med en semantisk tilnærming identifiseres betydningene av dataene, og analytikeren leter ikke etter noe utover hva en deltaker har sagt eller hva som er skrevet (Goddard, 2011). En tematisk analyse på latent nivå identifiserer eller undersøker de underliggende ideene, antagelsene og ideologiene som er teoretisert ved å forme og vurdere det semantiske innholdet i dataene. Det er forsøkt å finne underliggende betydninger av hvorfor trenere utvikler utbrenthet og plassere svarene i en teoretisk kontekst, altså vil min studie være preget

av analyse på latent nivå (Braun, Clarke, & Weate, 2016). Den nøyaktige formen og produktet av tematisk analyse varierer, som angitt ovenfor. Imidlertid er det viktig å nevne at forskjellige kombinasjoner er mulig, og det ikke nødvendigvis må være latent og teoretisk til enhver tid (Braun & Clark, 2006).

Deltagerne fikk også ta del i redigeringen etter at store deler av oppgaven var ferdigskrevet. Hver av deltagerne fikk tilsendt et utkast av resultatene, transkriberingen og pseudonymet de var tildelt. Deretter vurderte de innholdet, og kunne vurdere om sitatene og beskrivelsene i resultatdelen var representative. Deltakerne ble gitt muligheten til å reflektere og komme med kommentarer, noe som beriket dataene ytterligere. Dette sikret altså at jeg tolket deres opplevelser så hensiktsmessig og meningsfullt som mulig og var med på å øke reliabiliteten til studien.

3.5.2 Transkribering

Transkribering er en integrert prosess i den kvalitative analysen av data, og er mye brukt i grunnleggende og anvendt forskning på tvers av flere fagfelt. Dette innebærer å notere ned alt det informanten sier. Transkripsjon i kvalitativ forskning har gjort den samlede prosessen med å tolke data veldig enkel for forskere. Det har hjulpet intervjuere ved å gjøre dem i stand til å lese, analysere og tolke informasjon lettere (Kvale m. fl., 2015)

Forskere hevder at transkribering bør sees på som "en nøkkelfase av dataanalyse innen fortolkende kvalitativ metodikk". Lapadat og Lindsay (1999) hevder at en vil utvikle en langt mer grundig forståelse av dataene dine gjennom å transkribere. Samtlige intervjuer er transkribert gjennom lydopptak. Transkriberingen gjengir alt informanten sier, samt inkludering av pauser og lyder som "øh, mhm". Slike lyder, og pauser kan være relevant i analysen. Hovedmålet er at transkriberingen har beholdt all informasjonen som er viktig for forskningen, på en måte som informanten kan kjenne seg igjen i (Lapadat & Lindsay, 1999). I transkriberingen har også troverdighet og særlig det å gjengi et så presist bilde som mulig vært viktig. For å sikre presisjon har jeg forsøkt å utføre transkriberingen på samme dag som

intervjuet for å kunne huske intervjuet best mulig, særlig utøverens kroppsspråk eller eventuelle pauser. På denne måten sikrer man en økt troverdighet i overgangen fra det muntlige til det skriftlige (Malterud, 2016).

3.6 Analysens 6 steg

For å beskrive analyseprosessen vil jeg benytte Clark & Brauns steg for hvordan en tematisk analyse bør praktiseres (Braun & Clark, 2006). Det er seks steg i Braun & Clarks metode. Et viktig begrep i disse stegene er *koding* som kan defineres slik: "Hvordan du definerer hva dataene du analyserer handler om" (Gibbs, 2007). Koding er altså en prosess for å identifisere hva dataen betyr og identifiserer konsepter og temaer og finner forhold mellom dem (Gibbs, 2007). I denne prosessen dannes det *Koder* som identifiserer en funksjon av dataene (semantisk innhold eller latent) som virker interessant for analytikeren, og refererer til det mest grunnleggende elementet av rå data eller informasjon som kan vurderes som meningsfull. (Braun m. fl., 2016).

Fase en omhandler å bli kjent med dataene dine. Det er viktig som forsker å fordype seg i dataene for å forstå dybden og bredden i innholdet. Fordypning innebærer "gjentatt lesing" av dataene, og lesing av data på en aktiv måte. Det innebærer også å søke etter betydninger og mønstre. Denne fasen vil innebære å lese gjennom hele datasettet minst en gang før kodingen. I hovedsak fortsetter koding å bli utviklet og definert gjennom hele analysen (Braun m. fl., 2016). I Fase to har jeg lest og blitt kjent med dataene, samt dannet lister over ideer som dataene innebærer, og hva som er interessant med dem. Denne fasen innebærer produksjon av startkoder fra dataene (Braun & Clark, 2006). Clark og Braun presenterer et råd for koding som jeg har benyttet. Dette innebærer å kode for så mange potensielle temaer / mønstre som mulig. I denne fasen er det også viktig å beholde temaer og ideer som viker fra det dominerende temaet i analysen (Clarke & Braun, 2013). Fase tre omhandler å søke etter temaer. Denne fasen begynner når alle dataene først er kodet og sortert, og setter søkelys på et bredere nivå av temaer, snarere enn koder. Fasen innebærer altså å sortere de forskjellige kodene i potensielle temaer, og samle alle relevante kodene innenfor de identifiserte temaene.

Denne fasen avsluttes med en samling av aktuelle temaer og undertemaer. (Braun & Clark, 2006). Videre i fase fire gjennomgår man temaene som er identifisert. I løpet av denne fasen vil det bli tydelig at noen temaer egentlig ikke er temaer (f.eks. hvis det ikke er nok data som støtter dem, eller dataene er for forskjellige), mens andre temaer kan kombineres eller separeres. I denne fasen må en lese og sorterte utdragene for hvert tema, og vurdere om de ser ut til å danne et sammenhengende mønster, og vurdere gyldigheten av individuelle temaer i forhold til datasettet (Braun m. fl., 2016). Dette inkluderer at man "nøyaktig" gjenspeiler datasettet og gir en "nøyaktig representasjon (Kelly m. fl., 2017). I fase fem har det blitt definert og navngitt temaer. Her videreutvikles temaene for analysen, og videre analyseres dataene i dem. Her defineres og avgrenses essensen i det vært tema handler om, og hvilket aspekt av data hvert tema fanger opp. I denne fasen kan også undertemaer dannes. Dette er i hovedsak temaer-innen-tema som kan være nyttige for å gi struktur til et spesielt stort og sammensatt tema, og også for å demonstrere meningen i dataene (Braun & Clark, 2006). Avslutningsvis i fase seks ble den endelige analysen produsert som gir en kortfattet, sammenhengende, logisk, og interessant beretning om historien dataene forteller på tvers av temaene (Braun, m. fl., 2016).

3.7 Troverdighet

Det har vært svært viktig å ivareta studiens troverdighet i gjennomføringen av dette studiet. Dette startet med å utvikle en intervjuguide som gir svar på problemstillingen i denne studien. Samtidig var det også viktig at spørsmålene gir svar som kan settes inn i en teoretisk kontekst (Thagaard, 2018). Intervjuguiden ble derfor utviklet gjennom å se på lignende studier og hvordan de har stilt spørsmål. Med dette sikrer man kvalitet og troverdighet i intervjuguiden. Blant annet ble som nevnt tidligere intervjuguiden til Bentzen sin kvalitative studie av trenere med utbrenthet (Bentzen m.fl., 2015a) benyttet.

I studien er det som nevnt kun seks deltagere, Dette gjør at generaliserbarheten til studien kan stilles spørsmål ved. Det er viktig å presisere at generalisering ikke er hovedmålet til denne

studien, men heller å finne en større forståelse for fotballtreneres hverdag og hvordan de opplever utbrenthet. Allikevel vil jeg argumentere for at dataen kan vise tendenser fordi den utforsker en gruppe med en ganske lik arbeidshverdag og som kan være relevant for andre som har opplevd lignende utfordringer.

Som nevnt er dette en retrospektiv studie der deltagerne må svare på spørsmål ut ifra hukommelsen. Dette kan utfordre påliteligheten til studien grunnet antagelsen om at minne endres over tid (Chan & LaPaglia, 2013). Likevel har forskning innen medisinsk behandling vist at en sykdomsperiode som utbrenthet kan sette sterke spor i folks liv. Dette gjør at de er i stand til å huske med høyere nøyaktighet enn om temaet hadde omhandlet andre, mer trivielle perioder i deltagerens liv (Golkar m. fl., 2014).

3.8 Etiske betraktninger

Denne studien har gjort en rekke vurderinger for å bevare god forskningsetikk. Dette begrepet refererer til retningslinjer som er utviklet for å sikre at alle forskningsdeltakere blir behandlet med verdighet og respekt (Markula & Silk, 2011). I forskning er det et krav at alle skal følge etisk korrekt oppførsel og kunne skriftlig presentere en god etisk gjennomføring for å kunne bli publisert (Markula & Silk, 2011). Dette studiet har innebåret gjennomføring av kvalitative intervju der trenere omtaler personlige detaljer og hendelser i sin trener-karriere. Dette kan være etisk utfordrende grunnet at intervjuet kan bringe sensitiv informasjon fram som kan være vanskelig å snakke om fremfor en ukjent forsker. Derfor har det vært viktig å fremheve hva prosjektet skal omhandle før intervjuet. Valg av metode på dette temaet bør gjøres med forsiktighet. Utbrenthet kan være sensitivt og en bør være sikker på at treneren har bedret sine opplevelser av utbrenthet under intervjuet. En kvalitativ studie med trenere som opplever utbrenthet kunne gitt svært interessante data, men ville vært etisk utfordrende. Det kan også diskuteres om trenere ville hatt evne til å gi svar som er ærlige og reflekterte i den tilstanden de ville vært i (Lundkvist m. fl., 2012).

Grunnet sensitive personlige data, har det også blitt søkt om godkjenning til Nasjonalt Senter for Forskningsdata (NSD, 2018) for å gjennomføre prosjektet. Søk om godkjenning ble sent 30 dager før datainnsamling, (NSD, 2018). NSD vurderte prosjektet som forsvarlig, men presiserte at jeg også måtte ha godkjenning fra NIH's etiske komite for å bli vurdert som godkjent. Derfor ble det også søkt om godkjenning fra NIH's etiske komite. I svaret fra NIH's etiske komite ble det presisert at komiteen var kritiske til at det ble brukt kompensasjon hvis det blir brukt som insentiv for rekruttering til studien. Bruken av kompensasjon vil bli diskutert i neste avsnitt. Dette prosjektet ble godkjent av NSD 19.10.20 (se vedlegg 1). Prosjektet er også godkjent av NIHs etiske komité 30.10 2020 (se vedlegg 3).

3.8.1 Kompensasjon

I denne studien er det blitt delt ut et beløp på 300 kroner som kompensasjon for reisevei og tidsbruk for deltagelse i studien. Det er svært viktig å presisere at dette ikke har blitt benyttet for å sikre rekruttering. Hvis dette hadde vært tilfelle kunne dette vært etisk utfordrende da en slik økonomisk kompensasjon kan gjøre at deltageren deltar på tross av ens interesser, verdier og integritet. Ved å tilby kompensasjon kan en svekke frivilligheten, og friste noen til å si ja som ellers ikke ville deltatt (Hovland, 2014). En annen etisk utfordring er at kompensasjon kan få deltagere til å fabrikere data for å delta i studien. Deltagere kan vri om sannheter eller holde informasjon skjult for forsker for å få delta i studien. De kan også produsere informasjon som de vet forsker er ute etter (Hovland, 2014).

Men kompensasjon trenger ikke nødvendigvis å være problematisk. Et avgjørende poeng er at deltagelse ikke er i strid med vedkommens interesser. En metode for å sikre at deltageren ikke opplever konflikt med sine egne verdier er gjennom en god rekrutteringsprosess. Med presis informasjon om hva det samtykkes til og hva det betales for kan kompensasjon virke til sin hensikt. Det er også viktig å ta hensyn til deltagerens livssituasjon og verdier i rekrutteringsprosessen (Hovland, 2014). Det er også forsøkt å holde kompensasjonen relativt lav, fordi jo lavere betalingen er, jo svakere blir problemstillingen om økonomisk kompensasjon (Anderson & Weijer, 2002). Jeg har altså vært svært nøye på å forklare kompensasjon og

hvorfor det deles ut. Jeg har også vært bevisst på å ikke nevne det for tidlig i møte med deltagerne. På denne måten er det mer sannsynlig at deltagerne deltar av de rette grunnene.

3.8.2 Konfidensialitet

Informantenes svar kan gi data som innehar personlig informasjon om seg selv, utøvere og klubben. Derfor er svarene anonymisert slik at de ikke kan bli indentifisert. Dette er omtalt som konfidensialitet (Markula & Silk, 2011). For å overholde denne standarden har jeg som nevnt benyttet pseudonymer for hver av deltakerne i studien. Informantenes personvern beskyttes ved at all forskningsinformasjon blir holdt anonymt. Det er kun jeg som har tilgang til lydopptakene, og de ble oppbevart på min personlige PC med passordbeskyttelse under kodede mapper. Etter transkriberingen ble lydfilene slettet for å sikre konfidensialiteten til informantene. Markula og Silk (2011) understreker viktigheten av å informere deltakere om hvor det empiriske materialet oppbevares. Dette ble presentert til treneren gjennom det informerte samtykket. Anonymitet av deltagerne har også blitt bevart i samtaler med veileder slik at deltagerne ikke kan bli indentifisert under noen omstendigheter.



(Shutterstock 2021c)

4. Resultater og Diskusjon

Denne datainnsamlingen har forsøkt å gi et helhetlig bilde av trenernes utfordringer og historier. Denne resultatdelen vil følge en strukturert rekkefølge der opplevde utfordringer og problemstillinger i trenerjobben blir presentert først, siden dette var en sentral del av oppgavens fokus og problemstilling. Videre vil konsekvensene av trenernes utfordringer bli presentert. Avslutningsvis vil trenernes håndtering av sine utfordringer presenteres. I presenteringen av resultatene vil det også fremlegges analyse og diskusjon.

4.1 Utfordringer og problemstillinger i trenerrollen

Gjennom intervjuene, kom det frem flere eksempler på faktorer som påvirket trenernes utvikling av utbrenthet. Denne delen vil forsøke å gi et godt overblikk over de utfordringene og problemstillingene trenerne opplevde. Kapitlet er delt inn i fire deler: 1) Arbeidsmengde, 2) konflikter og mangel på støtte, 3) redusert personlig prestasjon og 4) verdsatt arbeid.

4.1.1 Arbeidsmengde

Samtlige deltagere oppgir at de har jobbet i en stilling som krever mye tid, og flere beskriver ekstreme arbeidsmengder. Informantene opplever at trenerjobben er en jobb som krever at man setter av ferier, helger og kvelder hvis en skal møte kravene til stillingen, men også de kravene trenerne stiller til seg selv. Trenerne jobber ofte utradisjonelle og uregelmessige arbeidstider. I løpet av uken forbereder trenerne seg til konkurranser, og helgene er ofte reservert for konkurranser og seriekamper i stedet for å bruke tid på restitusjon og familie. Dette har tidligere forskning vist at kan gjøre det utfordrende for trenere å finne tid til å restituere (Lundkvist m. fl., 2012). Høy arbeidsmengde og mangel på restitusjon er en sentral faktor for utvikling av emosjonell utmattelse (Maslach, Leiter, & Jackson, 2012), som igjen er knyttet til utbrenthet (Maslach m. fl., 2001). I svarene kommer det frem at trenerne vurderer også selv at mangel på restitusjon og arbeidsmengde er en av grunnene til at de opplever å være utbrent. Gunnar var en av trenerne som opplevde at jobben tok ekstremt mye tid. På

spørsmål på hvordan Gunnar opplevde arbeidsmengden svarer han følgende:

Altså hverdagen min var jo i klubben da, hverdagen min var jo skole og klubben. Det endte med at jeg ofte tok meg helt fri, sosialt fri i helgene da, fordi jeg trengte den tiden alene fordi man gir så mye av seg selv resten av uka

Opplevelsen av å ikke ha tid til annet enn jobben går igjen hos flere av deltagerne. Fredrik svarer at han kunne ha dager opp mot 14 timer hvor han var på jobb. De aller verste periodene så var han ikke hjemme før etter midnatt. Han trekker frem distanser mellom baner og mye reising som tar tid i tillegg til jobben. Etter økta forteller han at han gjerne ville prate med spillere, men at han ikke hadde mulighet fordi han måtte reise videre til neste økt. Både Gunnar og Fredrik kjente på en mangel på overskudd grunnet den store arbeidsmengden. I beskrivelsen kommer det også tydelig frem at begge opplevde at jobben krevde mer enn å bare være på feltet og lede en økt, men som også Fredrik nevner så går det også svært mye tid til reising og planlegging. Dette bygger på tidligere forskning av Lundkvist og hans kolleger som viser det å være fotballtrener innebærer mange arbeidsoppgaver utenfor feltet som øker totalbelastningen til trenerne betraktelig (Lundkvist m. fl., 2012). Dette ekstra arbeidet kjente også Robin på, og her svarer Robin på hvordan han opplevde arbeidsmengden:

Jeg jobbet stort sett med planlegging av trening og sånt fram til klokka 5, så var det trening. Jeg var hjemme ca. sånn i 7- 8 tiden. Så jeg jobbet fra 9 -8 hver dag.

Elias forteller i likhet med Robin og Gunnar om store arbeidsmengder. Han forklarer at han kunne jobbe opptil tolv timer på en dag. Han forteller også er det litt opp til hva man legger i det selv og hvor flink man er til å skille arbeid og fritid. Han reflekterer over at problemene han opplevde kan ha vært forbundet med perfeksjonisme hvor han ønsket å være flinkest mulig. Tidligere forskning har som nevnt tidligere pekt på perfeksjonistiske bekymringer som en mulig faktor for utvikling av utbrenthet (Vealy m. fl., 2019). Dette gjorde at han jobbet svært mye per uke, og han anslår at jobbet mellom en 50 -60 timer i uka. For Elias var

arbeidsmengde hovedgrunnen til at han sluttet som trener. Etter hvert når han begynte å se konturene av hvordan arbeidsdagene kom til å se ut fremover, så opplevde Elias å miste motivasjon. Han forteller at han opplevde en forventning om at trenerrollen er en like stor livstil som en jobb og at det ble nesten som en konkurranse om å være mest på jobb. På spørsmål om hvordan han opplevde arbeidsmengdene forklarer han:

Det var jo på en måte både en opplevelse av stress og press som var der samtidig som man så fremover og på en måte ble også tynget av at det ... ja det var liksom ingen ende på det, så ja nei det ble på en måte mer og mer tyngende på livet generelt egentlig.

På samme spørsmål beskriver Tom i likhet med de andre trenerne en svært travel hverdag, men han nevner også hvordan motgang påvirket han i arbeidstiden. Da Tom opplevde motgang som trener responderte han med å jobbe enda hardere. For Tom ble svaret på motgang å stå opp tidligere, trene mer og analysere mer. Det å trene hardere som en reaksjon på motgang er også noe som er oppdaget hos andre trenere gjennom lignende studier. Ofte intensiverer trenere innsatsen for å balansere redusert prestasjon med økt engasjement, som utvikler seg til en ond sirkel. Resultatet av lengre, men mindre effektive arbeidsøkter kan føre til en kontinuerlig økning av arbeidstiden (Altfeld m. fl., 2018). Denne økte innsatsen var kun nevnt av Tom i denne studien. Flere av trenerne ble mer tilbaketrukket og økte sin kynisme til jobben fremfor å jobbe hardere. Denne kynismen er allikevel i tråd med depersonalisering innenfor MBI (Maslach, 2003). Dette belyser de store individuelle forskjellene en kan ha i møte med utbrenthet og motivasjonssvikt.

En annen som også skilte seg ut på spørsmål om arbeidsmengde, var Anders. Han var nemlig den eneste i studien som ikke jobbet i en 100% stilling. Allikevel forteller han om sene kvelder og høy belastning. Forskjellen fra de andre var at belastningen kom i større grad av kombinasjonen med studier og det sosiale livet. Resultatene viser en tendens på at høy totalbelastning er et fellestrekk for samtlige trenere. Flere opplever at oppgaver utenfor arbeidet er utfordrende grunnet at jobben tar så mye tid og ofte er på kvelden. I diskusjonen

vil vi knytte resultatene ytterligere opp mot relevant forskning og gjøre en kritisk vurdering av forklaringene til trenerne. Strukturelle og organisatoriske problemer ved de ekstreme arbeidsmengdene vil også bli diskutert.

Vi har sett at trenerne opplever at jobben er ekstremt tidkrevende. Dette støtter tidligere forskning av Bentzen, Lemyre & Kenttä som sier at det å være trener på mange måter er en livstil såfremt som en jobb (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Som Elias nevner så føler flere at det er en forventning om at en skal jobbe mye. Flere nevner arbeidsdager som er opptil 12-13 timer noe som kan være ekstremt belastende over tid. Trenerne i denne studien oppgir som en av de største faktorene til at de mister sin motivasjon. Tidligere forskning har vist at det er en tydelig sammenheng mellom økning i opplevd arbeidstid, og utvikling av utmattelse (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015b). Dette ser ut til å være en tendens hos trenerne i denne studien der alle nevner at arbeidstid var en faktor til at de opplevde utfordringer. Dette kan knyttes til teori om selvbestemmelsesteorien og autonomi. Trenerne føler seg bundet til jobben og forteller at de mangler evne til å kontrollere sin egen arbeidstid. Som nevnt i teoridelen er alle tre behovene essensielle for optimal utvikling og tilfredshet (Ryan & Deci, 2017). Resultatene i denne studien støtter denne ideen, da de viser at flere har opplevd både mestring og gode relasjoner, men at mangel på autonomi har ført til misnøye i jobben. Videre i oppgaven vil man se flere eksempler på trenerne som har oppfylt en eller to av de tre grunnleggende behovene, men manglet oppfyllelse av samtlige, og derav mistet motivasjon i sin jobb.

En faktor som blant annet fremmes av Altfeld og hans kolleger, er at trenerne ofte må ta ansvar for styrke og utholdenhetstrening samt holde kontroll på skader. Dette er arbeidsoppgaver som ideelt sett burde vært fordelt til et større trener-team, men som mangler grunnet for eksempel økonomiske ressurser til klubbene (Altfeld m. fl., 2018). Dette kan skape mye ekstra arbeidstid som ikke klubbene tar i betraktning. Dette ser ut til å være en tendens også blant deltagerne i denne studien da ingen oppgir at de har vært en del av et omfattende team, men heller har følt at de må gjøre mye alene, blant annet eksemplifisert med Fredrik og Elias.

Dette er trolig en enda større problemstilling i ungdoms fotballen, da ressursene er mindre, og det virker å være mindre vanlig med styrke og utholdenhets-coacher eller større trenerteam på mer enn to stykker. For å håndtere disse oppgavene har forskning vist at flere benytter fritid som skulle benyttes til venner og familie for å løse oppgavene (Kellmann, Altfeld, & Mallett, 2016).. Dette er noe vi også har sett igjen blant deltagerne i denne studien.

Som tidligere nevnt har Lundkvist og hans kolleger fremmet at utbrenthet stammer fra problemer knyttet balansen mellom privatliv og arbeid (Lundkvist m.fl., 2012) samt mangel på tid til å restituere (Lundkvist m.fl., 2012). Dette er senere støttet av flere studier (Bentzen m. fl., 2016, Kellman m. fl., 2015, Lundkvist m. fl., 2016). Dette kan føre til en negativ spiral som gjør at en aldri får restituert godt nok og gjør at trenere sin opplevelse av symptomer forverrer seg over tid. Dette er et kjent fenomen innenfor forskning på utøvere og deres utbrenthet (Gustafsson, DeFreese, & Madigan, 2017), men er også noe som kan oppstå hos trenere (Olusoga, & Kenttä, 2017). Mange av trenerne virker å se frem mot sesongslutt som en tid der de kan restituere. Forskning har vist at selv tiden utenfor sesong blir brukt til planlegging og forberedelse av den nye sesongen og treneren får svært liten tid til å restituere (Lundkvist m. fl., 2012).

Når det er snakk om arbeidstid er det viktig å være bevisst på at utbrenthet i jobben er vanlig i flere jobber, ikke bare i trenerrollen (Maslach, 2003). En kan også stille spørsmål ved hvor effektivt trenernes arbeid er hvis de jobber i 12-13 timer på en dag. Med et kritisk blikk kan det være vanskelig å ha forståelse for at en trenerjobb krever så lange dager hvis en eksempelvis har tre økter, som totalt tilsvarer 4 timer og 30 minutter. Det kan altså stilles spørsmål ved om arbeidstiden er sammenlignbar med andre arbeidsgrupper. Planleggingsarbeidet og arbeid utenfor treningsfeltet er ofte relativt fritt, noe Gunnar og Elias nevnte i intervjuet. Poenget er at man ikke bør være ukritisk i forhold til arbeidstidene trenerne oppgir. Det at treningene foregår på kveldene har trolig også stor påvirkning på trenernes opplevelse av jobben. Hadde trenerne hatt vanligere arbeidstider tidligere på dage, kunne det kanskje vært lettere å planlegge mer effektivt, og legge fra seg jobben når man kommer hjem. Som

nevnt tidligere forklarer trenerne i denne studien at de kommer svært sent hjem, og at de tenker på jobben når de legger seg, noe som er naturlig da de legger seg rett etter de kommer hjem.

Oppsummert viser altså resultatene at trenere i ungdomsfotballen opplever å være svært bundet til jobben, og at den er svært tidkrevende. Resultatene indikerer at klubbene ikke gjør nok i form av å legge til rette for at arbeidstiden til trenerne blir håndterbar og lagt opp slik at trenerne får nok restitusjon. Det kan også virke som at mangel på ressurser innad i klubbene kan være noe som påvirker oppfølgingen av trenerne. Resultatene viser en tendens til at trenere i ungdomsfotballen har mindre erfaring og makt til å ta en aktiv rolle for å forbedre sin egen situasjon, noe som også er teoretisert av Holmemo og Abrahamsen (2018). Allikevel kan det stilles spørsmål om arbeidstiden til trenere er sammenlignbar med andre jobber, og dette er noe som klubber må ta hensyn til i sin oppfølging av trenerne.

4.1.2 Konflikter og mangel på støtte

Informantene beskriver en treningshverdag som tar mye tid, og krever mye selvstendig jobbing. I møte med konflikter og utfordringer opplever flere lite støtte fra klubben, og at de må håndtere konflikter som oppstår på egenhånd. Som nevnt er fravær av rettferdighet og verdi-konflikt en av seks hovedgrunner til utvikling av utbrenthet (Maslach, Leiter, & Jackson, 2012). Som nevnt i teorien kan utbrenthet også påvirke det kognitive gjennom økt fiendtlighet og avhumanisering av personer og skape flere konflikter med andre mennesker (Schaufeli Leiter, & Maslach, 2009). Med dette som grunnlag ble det derfor spurt om treneres relasjon med spillere, foreldre, kolleger og eventuelle andre personer knyttet til jobben. Innenfor dette temaet vil det bli presentert eksempler på uenighet mellom *ledelse, foreldre og kolleger*.

En av de som opplevde konflikt og mangel på støtte var Gunnar. For han var uenighet med ledelse en av hans store utfordringer ved å være trener. Han opplevde at styret ønsket at han

skulle endre sin måte å trene laget på, noe han var sterkt uenig i. Her beskriver Gunnar hvordan han opplevde støtte fra daglig leder i en konflikt med klubben:

Fra han sin side så var han en helt ny daglig leder, men min oppfatning, og hva skal jeg si, det jeg opplevde i saken var jo at han hadde null empati for den personen han faktisk skulle støtte og det var jo meg, han var bare opptatt at alt skulle gjøres sånn som styret hadde bestemt.

Han forteller videre at hvis han skulle fortsette i jobben måtte han føye seg etter styret og opplevde lite ønske om forståelse fra sin ledelse. Dette gav han en følelse av å være alene i møte med styret og som var utfordrede for han over tid. Dette er et tydelig eksempel på at Gunnar opplevde fravær av rettferdighet og verdi-konflikt. Slike eksempler er også funnet i tidligere forskning og viser viktigheten av å inneha en god relasjon mellom ledelse og trener (Maslach, Leiter & Jackson, 2012).

Det er ikke bare ledelsen trenere i ungdomsidretten behøver å ha en god relasjon til. Denne studien viser også at en klar tendens til at foreldre innen ungdomsidretten kan være en sentral stressfaktor og en kilde til konflikt. Dette er noe som skiller seg fra lignende studier på eliteidrett da utøverne ikke er tilknyttet foreldre i like stor grad (Lundkvist m.fl., 2012, Bentzen m.fl., 2015a). En kan derfor argumentere for at selv om klubben jobber proaktivt med å forhindre konflikter, så kan de fortsatt oppstå grunnet foreldre som ikke er tilknyttet klubben. Fredrik har i likhet med Gunnar vært i en større konflikt. Hans konflikt gjaldt foreldrene på laget der han opplevde at flere mente at måten han tok ut laget på var feil. Her beskriver *Fredrik* konsekvensene av denne konflikten.

Til slutt ender det opp med at jeg føler jeg står veldig aleine. Jeg bruker tid og energi som burde ha gått til sport. Det går utover skole arbeid og rent sånn personlig liv da at jeg til slutt sier at dette er såpass lite givende at nå ... Det her gidder jeg ikke..

Fredrik forteller at han var advart på forhånd at det kunne bli konflikter i jobben. Og at de trengte en som tok konflikten. Senere opplevde han at styret trakk seg unna og ville ikke ha noe med konflikten å gjøre. Han opplevde deretter å stå alene i møte med foreldrene. Han forteller at man fort kan bli kjørt over av foreldre og andre ledelses skikkelser hvis en står alene i en slik konflikt. Det er heller ikke bare foreldre og ledelse som kan være rot til konflikter. For Anders var samarbeid med kolleger en av hovedgrunnene til at han sluttet i jobben sin som trener. Han jobbet med to lag og forteller at på det ene laget var det veldig vanskelig fordi han ble tilfeldig satt sammen med en annen trener.

Vi hadde ikke noe særlig samarbeid på en måte. Jeg møtte opp og fikk en sånn kort intro på hva vi skulle gjøre og sånt og thats it egentlig. Jeg fikk ikke noe av han, han styrte ehm så der var samarbeidet litt sånn ikke -eksiterende før langt ut på høsten, da ble det tatt litt tak i .

Denne mangelen på samarbeid kan tyde på at Anders opplevde liten autonomi som er vist av forskning å kunne påvirke utvikling av utbrenthet (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Når det kommer til samarbeid med øvrige styremedlemmer foreller han at han opplevde å ikke få mye støtte og at den sportslige lederen ikke pratet så mye med han. Han forteller videre at han opplevde det som vanskelig å ta opp utfordringene og dermed endte det opp med at det aldri skjedde noen endring. Denne mangelen på tiltak og støtte, har Elias også opplevd. Han forteller at det var flere utskiftninger i styret som gjorde at han følte at han startet på scratch flere ganger. Han skulle ønske at han ble fulgt opp i mye større grad. Han opplevde altså høy autonomi, men arbeidet han gjorde ble lite kvalitetssikret

Jeg tror det hadde vært bedre om man føler at man får respons og at det man gjør blir fulgt opp, ja blir validert, uansett om det er positivt eller negativt. så man fikk på en måte aldri en bekreftelse på at det man gjorde var bra eller ferdig på en måte.

Det å få bekreftelse i sitt arbeid og føle seg verdsatt er som nevnt tidligere en viktig faktor for at trenerne skal trives i sin jobb (Bentzen m. fl., 2015b). Det er derfor ikke overaskende og i

tråd med teori at Elias opplevde denne mangelen på støtte som utfordrende. Videre i diskusjonen vil vi diskutere hva som kan være årsaken til at trenerne opplever å stå så alene i møte med konflikter, og hvordan resultatene i denne studien skiller seg fra andre studier.

Mangel på støtte og konflikter kan også kobles til SDT og tidligere forskning gjort på feltet. En trenerjobb er en svært sammensatt jobb og trenere kan oppleve autonomi i en del av jobben, men føle seg styrt i andre deler av jobben (Bentzen m. fl., 2015b) Dette kan eksempelvis vises med Robin. Han forteller at han hadde fullt ansvar for treninger, men på kamp så var det treneren for A-laget som styrte. Og denne mangelen på autonomi var en direkte årsak til at Robin mistet motivasjonen for sin jobb. Forskningen har vist at trenere er avhengig av et miljø som støtter de tre grunnleggende psykologiske behovene for å skape et psykologisk overskudd og gir treneren mulighet til å vise kompetanse. Forskningen viser også at gode relasjoner med kolleger og utøvere er en viktig faktor for forhindring av utbrenthet (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Dette ser vi igjen i resultatene da flere oppgir dette som en sterk motivasjon for å fortsette i jobben. Svarene tyder at måten klubbene tilrettelegger jobben er en viktig for at trenere skal oppleve autonomi, og tidligere i oppgaven har viktigheten av støtte av trenerne blitt fremmet (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015b). Allikevel opplever trenerne i denne studien at klubbene er for dårlige tilrettelegge slik at behovene blir oppfylt. Et eksempel som understreker dette er Gunnar som opplevde å ha en kjempegod relasjon til utøvere og kolleger, samt fikk gode resultater med sitt lag og opplevde både mestring og kompetanse, men manglet autonomi og følte han ble styrt mot sin vilje av ledelsen. Dette gjorde at motivasjonen til jobben hans dalte kraftig, og etter hvert ledet det til at han sluttet i jobben sin. Resultatene viser altså at konflikter er et sentralt tema og at ansvaret for å holde foreldre, utøvere og styret fornøyde kan være en stor utfordring. Flere av informantene opplever at det kan være vanskelig å diskutere sine problemer med ledelsen for å forbedre sine problemer. De opplever også å få lite støtte og føler de står alene i konflikter. I stedet for å lytte til trenene opplever trenene at styret og ledelse trekker seg unna.

Bentzen og hennes kolleger har i sin studie fremhevet at skandinaviske klubber ofte er drevet på frivillig basis, og at deler av styret og andre roller i klubben kan være delvis frivillig. Dette kan gjøre at trenerne opplever klubben som fraværende (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Ledelsen kan altså ha mindre ressurser til å bidra med støtte, men også ha mangel på kompetanse, som kan føre til spenninger og konflikter om ansvar og beslutninger (Altfeld m. fl., 2018). Dette synes kun å være delvis sant blant informantene. Samtlige trenere nevner at de har hatt faste daglige ledere og sportslige ledere i klubbene de har jobbet, og at de i større grad er skuffet over måten de har forholdt seg til dem, fremfor at det er en mangel på ressurser. Informantene savner validering og bekreftelse, samt å kunne diskutere utfordrende situasjoner og gi dem en retning som blant annet kan være en sterk bidragsyter til at en mister motivasjonen (Ryan & Deci, 2000). Bentzen og hennes kolleger fremmer at en kan forhindre konflikter med å ha klare rolleforventninger og være bevisst på hva det er legitimt og forvente av andre (Bentzen, Lemyre, & Kenttä, 2015a). Ytterligere strategier som kan implementeres av klubber vil bli diskutert innenfor kapittelet om praktisk anvendelse og strukturelle tiltak.

4.1.3 Redusert personlig prestasjon

Som nevnt i teoridelen er redusert personlig prestasjon en faktor innen MBI som kan påvirke utbrenthet (Maslach & Jackson, 1986). Det er viktig å presisere at dette innebærer opplevd manglende kompetanse, lav selvtillit og utilstrekkelighet. Dette vil si at spillernes eller lagets prestasjon kan være god, men at trenere allikevel opplever utilstrekkelighet eller lav selvtillit på andre områder (Maslach, 2003). For Robin var dårlige resultater noe som preget hverdagen i større grad enn hos flere av de øvrige informantene. Her svarer Robin på hvordan han selv opplevde sin mestring som trener i den utfordrende tiden.

Ja, det gikk ikke så bra det var mange ... la meg kalle det egoistiske spillere som tenkte mye på seg selv. Det var veldig mange av dem når jeg begynte som falt ut fordi vi var opptatt av innsats og utvikling. men de var veldig gode, også det ble de erstattet med yngre spillere som var litt mer motivert til å gjøre mer innsats så resultatene ble nok preget litt av det.

Han forteller videre at han selv kunne nok gjort ting annerledes for eksempel på kampdag, men også at han følte at han kunne ha løftet laget hvis han hadde fått mer tid. En annen som har opplevd mangel på mestring er Fredrik, men for han innebar utfordringen jobben han selv gjorde. Fredrik har hatt flere ulike typer roller i forskjellige klubber. I den ene klubben han jobbet for, trente han et lag der resultater var en viktigere del av jobben. Der følte han at han ikke leverte godt nok på resultat, men at han også fokuserte på utvikling av spillere som han følte at han lyktes med i større grad. I hans andre klubb forteller han at han aldri har følt seg så dårlig trener som da. Han forteller at han følte svært liten grad av mestring

Jeg følte meg ikke som en god fotballtrener. Fordi jeg leverte så mye gjennomsnittlig treninger. Det kan godt hende at min gjennomsnittlige økt er godt nok for klubben fordi de tenker bare på om de dekker behov. Men for egen del, som ønsker å bli bedre, som ønsker å ta steg. Så var jeg på stedet hvil. Svært lite å vise frem til av mestring som trener da.

Videre forteller Fredrik at mangel på overskudd (Emosjonell utmattelse), og mangel på engasjement for sin rolle (Depersonalisering) kan forklare hans manglende prestasjon på øktene. Dette er svært interessant fordi den viser hvordan faktorene innen MBI kan påvirke hverandre og sammen utvikle symptomer på utbrenthet (Raedeke & Kenttä, 2013).

Tom har i likhet med Robin og Fredrik opplevd motgang og mangel på mestring. Han forklarer at han har fått mer perspektiver på at det finnes andre typer mestringer, og det å være realistisk ved å se på den troppen man har og den konteksten man jobber i.

Det er kanskje en kjempeprestasjon å komme på en 8. plass hvis det er kanskje maks man kunne fått ut av det laget i forhold til motstanderen og nivået man er på ... Og se på det litt, ja litt mer i en kontekst heller enn at bare når man vinner så er det mestring, men det er vanskelig å se på det sånn, ofte så er det kun gjennom resultater man blir bedømt.

I tidligere år forteller han at han opplevde mye dårlige resultater og da utfordret Tom seg selv

på hvordan han reagerer på motgang. For han ble det en annen form for utfordring for han. En annen form for mestringsfølelse. Han utfordret seg selv på å være positiv, løsningsorientert og jobbe med kommunikasjon og bygge andre opp i motgang istedenfor å rette en finger å gi andre skylden. Dette kan være et alternativ i møte med mangel på mestring og vil bli diskutert ytterligere i temaet om håndtering av symptomer.

Når det kommer til personlig mestring er svarene varierte. For noen er mangel på mestring en direkte årsak til at en opplever jobben som utfordrende, men for eksempel Gunnar opplevde mestring i form av resultater, men at andre deler av jobben skapte utfordringer. Gunnar er en stor kontrast til de andre deltagerne i denne studien fordi hans utfordringer handlet svært lite om spillernes prestasjoner på banen. Tvert om så var dette en av grunnene til at han ble i jobben. Han forteller at utviklingen fra han tok over var stor. De vant mye fotballkamper og rykket opp med rekruttlaget. Tidligere forskning sier at trenere kan oppleve utilstrekkelighet på tross av at laget gjør det bra (Lundkvist m.fl., 2012), og dette er nok et eksempel på at dette kan være tilfellet. Anders opplevde heller ikke stor motgang i form av resultater, men forteller allikevel at han opplevde svært liten grad av mestring i sin jobb som trener. Her svarer han på hvordan han opplevde mestring i jobben:

Det største problemet var relasjonen til spillere. Jeg har hatt god relasjon til spillere før, men det var kanskje noe med meg og samarbeidet med spillere og trenere som gjorde at jeg ikke klarte å prestere. De treningene jeg hadde selv, de var ikke så gode da de ga dårlig læringsutbytte for spillere, det ble fort litt sånn friksjon av det, litt dårlig stemning på trening.

Anders var assistenttrener og følte at han ikke helt klarte å hjelpe til i så stor grad som han burde i form av tilbakemeldinger og feedback. Han forteller også at han sammenlignet seg selv med andre flinke trenere når han selv opplevde å ikke mestre jobben. Han opplevde å ha negative tanker og stilte seg selv spørsmål som "Hvorfor driver jeg med dette?" "Hva er det som gjør at jeg ikke får det til? Slike negativ tanker kan påvirke utvikling av utbrenthet og minske trivselen ytterligere, men dette er en naturlig reaksjon i møte med motgang

(Schaffran, m. fl., 2019). I denne resultatdelen har vi fått eksemplifisert flere ulike grunner til at trenerne kan oppleve mangel på prestasjon og mestring.

Denne studien støtter at det å kun se på mestring i form seiere og tap blir en stor over simplifisering når det kommer til treneres vurdering av egen mestring. Selv om dette er ofte slik trenere blir vurdert utenfra (Mallett & Côté, 2006). I denne studien viser resultatene at trenerne er mindre opptatt av seiere eller tap og ingen nevner av dette var hovedgrunnen til at de opplevde utfordringer. Dette kan blant annet være grunnet laget eller stillingen trenerne i denne studien har innehatt. For trenere i ungdomsidretten vil resultater kunne være viktig, men som for eksempel Fredrik nevner vil utvikling være langt viktigere. Svarene kan tyde på at trenere i denne studien måler seg i større grad på om de rundt seg er fornøyde og at man opplever validering i eget arbeid. Som Anders nevnte, vil også det å føle at en gjør en forskjell kunne være en viktig faktor for at trenere opplever mestring.

Forskning på resultater og utbrenthet har vist elitetrenere ofte kan risikere å bli sparket dersom den forventede suksessen ikke oppnås (Mallett & Côté, 2006). Resultatene i denne studien viser at trenerne ikke hadde stor bekymring for å bli sparket, men det er viktig å presisere at samtlige ønsket å prestere på et høyt nivå.

4.1.4 Verdsatt arbeid

Et sentralt tema som har blitt diskutert, er betydningen av verdsatt arbeid og følelsen av få betalt for det arbeidet man gjør. I teorien har det blitt gjort en praktisk analyse av utbrenthet som viser at en jobb oppleves som stressende når det er en ubalanse mellom fortjeneste og innsats. Dette vil ikke bare si betaling, men også i form av karriere muligheter, samt at en får igjen i form av å føle seg verdsatt av klubben og spillere (Altfeld m.fl., 2018). Trenerne i denne studien legger størst vekt på karrieremuligheter, og å føle seg verdsatt på spørsmål rundt godtgjørelse. Samtlige svarer at betaling ikke har vært hovedfokus, spesielt i starten av karrieren. Det viktigste ser ut til å være selvrealisering, og hvordan man kan nå målene sine i

tidlig alder. Tom forklarer blant annet at på et tidspunkt i karrieren tok han et steg tilbake i karrieren, og gikk til en klubb der han nesten ikke fikk noen ting, bare for å være en del av et bra miljø. Allikevel sier han at når han i senere tid har fått samboer som ønsker å etablere seg og få barn, så er det blitt mye viktigere. Robin forklarer i likhet med Tom at betaling ikke har vært i fokus og at karrieremuligheter og utvikling har vært viktigere. Her svarer han på hvordan han opplevde lønn i sin jobb.

Nei jeg har jo opplevd mange trenere i ettertid som var på min alder, når jeg var 23 -24, som er veldig opptatt av lønn. Jeg hadde null interesse av lønn, men jeg måtte jo ha så jeg klarte meg da. Så det å jobbe ekstremt mye var ikke noe økonomisk drevet på hvorfor jeg gjorde det. Fordi det kan jeg si da at målet til slutt da, var å leve av fotballen, men veien ... det var det litt det samme om jeg fikk det jeg fortjente på en måte.

Flere av informantene forteller som nevnt at trenerjobber krever en enorm innsats, og at man må benytte mange timer. En viktig faktor for trenernes opplevelse av jobben er om de føler at sitt arbeid er verdsatt (Altfeld m.fl., 2018). På spørsmål om Tom føler hans arbeid blir verdsatt svarer han at det har vært veldig underbetalt, men at han også er glad for alle timene han har lagt ned i jobben. Han forteller at han er veldig glad for alle timene han har lagt ned og hvor nysgjerrig og utviklings-orientert han har vært, som gjør at han har kommet til det punktet han er i dag. Tom er den informanten som har vært trener lengst av alle informantene (11 år). Svaret hans tyder på at han i utgangspunktet har vært sterkt indre motivert i karrieren, og kan forklare hvorfor han har vedvart i jobben som trener selv i møte med utmattelse og motivasjonssvikt i karrieren (Ryan & Deci 2017). I likhet med Tom forklarer Fredrik at han ikke valgte denne jobben på grunn av pengene, men for han kunne lønn være en ekstra kilde til stress hvis han opplevde at lønningen var for lav. Fredrik forteller at han opplever at trenerjobben er noe underbetalt og trekker frem at han har hatt andre jobber tidligere som krever mindre jobb, men som lønner bedre.

Jeg tør ikke se på timearket, da får jeg vondt i magen. Men om det så hadde stått 15000

kroner mer bare for å ta et fiktivt tall så hadde jeg fortsatt vært sliten, men det hadde føles litt mer rettferdig. Det er vel det beste jeg kan komme på.

Fredrik sier altså at han ikke vet om høyere lønn ville hjulpet på hans utfordringer i forhold til utmattelse, men at arbeidet ville føles mer rettferdig, og kunne vært en bonus som kunne rettferdiggjort timene han la ned i større grad. I likhet med både Fredrik, Robin og Tom, forteller Elias at hans hovedmotivasjon for å gå inn i yrket var interessen for idrett og fotball, men i likhet med flere synes han ikke han fikk betalt for det antallet timer han jobbet. Anders var den eneste som jobbet deltid som fotballtrener, og forteller i likhet med de andre at han aldri vært motivert for å drive med fotball for lønn. Her svarer han på hvordan betaling motiverte han:

Altså den lønna, den kommer godt med, men det var ikke verdt de belastningene for å si det sånn. Det er første gang jeg får betalt for å være fotballtrener og, så altså penger er greit, men kunne gjerne heller... gjerne hvert ... Altså i dag tjener jeg mindre men har det mye bedre med meg selv og har bedre psykisk helse ...

Han følte altså ikke at han var underbetalt, men at han heller ikke la igjen de ekstra timene som han kanskje kunne gjort fordi han følte at han var lei av fotballen.

Svarene til informantene tyder på at lønn er noe som er mindre prioritert i trenerjobben. Samtlige oppgir at lønn ikke var grunnen til at de begynte i jobben. Betaling virker heller ikke å ha hatt den største påvirkningen på treneres utvikling av motivasjonssvikt og utbrenthet. Kun Fredrik omtaler lønn som en ekstra stressfaktor. Allikevel oppgir samtlige at trenerjobben er en jobb som ikke er spesielt godt betalt med mindre man jobber på det øverste nivået. For informantene virker det som det viktigste er at de får nok til at de kan leve et normalt liv og at ting går rundt. Flere forteller allikevel at de ikke føler at de får betalt for det arbeidet de gjør. Trenerne føler at det er en dissonans mellom hva som kreves av dem og det de får betalt for. Resultatene kan altså vise en tendens på at arbeidsmengden som kreves av å

være trener er undervurdert i utviklingen av kontrakter og forhandlinger om lønn. Som gjengitt tidligere er det å være trener nemlig mye mer enn bare de timene man er på feltet (Lundkvist m. fl., 2012). Videre i diskusjonen vil betydningen av lønning koblet opp mot relevant forskning på området.

Samtlige informanter nevner at fotball i utgangspunktet var noe som man drev med som følge av at man hadde en interesse for fotball og opplevde det som noe gøy. Svarene tyder på at de i høy grad var indre motivert og hadde en motivasjon av høy kvalitet (Ryan & Deci 2000). Over tid opplever trenere at de får en annen holdning til jobben og idretten. Svarene viser også at endringer ved behovene Autonomi, kompetanse og tilhørighet er noe som påvirker informantene og kan være en direkte årsak til at de slutter i sin jobb. Informantene har opplevd ulik oppfyllelse av autonomi-behovet innenfor selvbestemmelsesteorien. Altfeld fremmer at en trener kan investere 50-60 arbeidstimer per uke, men at det er svært viktig at disse timene må oppleves som verdt det for eksempel i form av at atletene setter pris på hennes / hans arbeid. Denne positive opplevelsen kan være med på balanserer og rettferdiggjøre en lønn under gjennomsnittet (Altfeld m. fl., 2018). Altfeld fremmer for eksempel at en annen trener som jobber betydelig mindre (30-40 timer) kan oppleve arbeidet sitt som svært stressende fordi en mangler oppmuntring fra ledelsen og fordi man opplever at lønnen ikke balanserer innsatsen (Altfeld m. fl., 2018). Dette ser vi igjen også i denne studien. Selv om arbeidstimer varierer så opplever de aller fleste i denne studien en dissonans mellom arbeidet de gjør og det de får igjen. Trenerne i denne studien forteller om svært store arbeidsmengder og derfor kreves det også svært mye for at trenerne skal oppleve jobben som verdt det. Mangel på verdi i jobben kan altså være en mulig faktor for at trenerne opplever jobben som utfordrende.

Fra et annet, og mer kritisk perspektiv, er opplevelsen av å få for lite betalt for sitt arbeid ikke unikt for trenerrollen, men eksisterer også i flere andre yrkesgrupper i Norge (Jordfald, Svarstad & Nymoe, 2021). Det er altså viktig å vurdere om noe av problemet ligger også hos trenerne selv og deres arbeidsvaner. Selv om trenerne selv opplever at godtgjørelsen er for

lav, bør man altså vurdere hvor effektiv arbeidstiden til treneren er. Det kan være vanskelig for klubbene å kontrollere trenernes arbeidstid i en så fri jobb som trenerrollen. Som alle andre jobber må det stilles krav til trenernes arbeidseffektivitet. Et forslag kan være at trenerne og klubbene finner en balanse der de gir autonomi og frihet til trenerne for å tilpasse totalbelastning, men også stiller krav til effektivitet i arbeidet når det diskuteres arbeidstid og godtgjørelse.

Et annet relevant kritisk spørsmål å stille seg er om en eventuell høyere lønning vil hindre deltagerne i å utvikle utbrenthet og motivasjonssvikt. Fredrik nevner i studien at for han så ville arbeidsmengden og konfliktene fortsatt eksistert. Trenerne oppgir som nevnt ikke godtgjørelsen som avgjørende for at de opplever utfordringer, og derfor indikerer resultatene i denne studien at en eksempelvis bør fokusere på å forbedre arbeidstiden til trenerne og tilpasse deres totalbelastning fremfor å forbedre lønnsbetingelser som en løsning.

4.2 Opplevelse av å være utbrent

For å kunne si noe om hvilke faktorer som påvirker trenernes utvikling av utbrenthet, er det svært relevant og vite om deres opplevde konsekvenser underveis, og hvordan deres behov ble oppfylt. Dette er fordi deres situasjon kan ha blitt påvirket til å bli gradvis verre som følge av deres egen håndtering underveis og miljøet rundt. Det vil også gi et større innblikk i trenernes situasjon og hvorfor de opplever trenerjobben som utfordrende. Dette kapitlet er derfor delt inn i to deler: 1) Opplevde konsekvenser og 2) oppfyllelse av de grunnleggende psykologiske behovene.

4.2.1 Opplevde Konsekvenser

Samtlige informanter forteller at de opplever flere konsekvenser ved det å være trener. Gjennom intervjuene kommer det frem at flere opplever både psykiske og fysiske konsekvenser som påvirker deres hverdag. Dette er i tråd med tidligere forskning på

utbrenthet hos trenere (Maslach, 2003, Olusoga m. fl., 2019). Samtlige trenerne oppgir at det er en jobb som er vanskelig å legge fra seg, og tanker og utfordringer blir ofte brakt med hjem etter trening eller kamp. Her svarer Fredrik på hvordan han opplevde sine utfordringer:

Ja, når jeg begynte i 100% stilling så hadde det vel gått 2-3 måneder og da kjente jeg at jeg har lite opplevd energi, lite overskudd ... det sosiale er jo borte ... ehm sånn så har du samboer. Så det du har av fritid går til kjæreste (Fredrik)

Som Fredrik nevner har jobben også hatt en påvirkning på privatlivet hans. Forskning har vist at utbrenthet kan ramme privatlivet til trenerne og ofte kan det være vanskelig å ikke fokusere på jobben, også på fritiden (Lundkvist m. fl., 2012). Robin beskriver mildere konsekvenser på samme spørsmål og forteller at det generelle humøret hans ikke ble så mye dårligere annet enn at han grudde seg til å komme på trening. Han forteller at overskuddet forsvant når han gikk inn i trening, men at han fikk overskudd igjen når treningen var ferdig. Informantene gir altså varierende svar på hvor sterkt de har opplevd utfordringene, men det er også flere likheter ved svarene til trenerne. Symptomer på emosjonell utmattelse som eksempelvis mangel på overskudd og opplevd energi, ser ut til å være noe som samtlige av deltagerne opplevde (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Flere av informantene opplevde både psykiske og fysiske konsekvenser i sin jobb som trener. Flere beskriver symptomer som ofte forekommer innen utbrenthet (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Gjennom intervjuene omtalte flere at det ble vanskelig å prioritere seg selv med så mange arbeidsoppgaver. Tom opplevde også dette, og her svarer han på spørsmål om hvordan han opplevde å være utbrent:

Det er vel sånn generelt sånn nedstemthet.. ikke sant, og mer behov for søvn eh.. Ofte vanskeligere å sove og litt dårlig matlyst, ja litt sånn alle sånne tegn som minner om depresjon da. Jeg har også kjent på at i motgang ... så er det vanskeligere å ta seg tid til å trene selv, altså prioritere seg selv, og da blir det også at man ikke får tatt de treningsøktene man ønsker å ta.

Tidsmangel virker å påvirke trenerne til å få mindre tid til å fokusere på seg selv og sin egen helse. Dette kan indirekte gi fysiske konsekvenser for trenerne som i utgangspunktet ikke er direkte forbundet med utbrenthet (Maslach, 2003). Her svarer Fredrik ytterligere på hvilke konsekvenser han har opplevd:

Jeg har jo sikkert gått.. siden jeg ikke rekker å spise, så har jeg gått ned mange kilo. Jeg har mista i hvert fall 8 kilo for at jeg ikke rekker å spise middag. Jeg spiser stort sett ikke middager og det er ikke fordi jeg planlegger dårlig, men det går på det at jeg ikke har tid.

Elias opplevde mye av de samme utfordringene som både Fredrik og Tom nevner. Elias forteller at han opplevde noe som kunne ligne en depresjon, og at arbeidet tærte på. Han følte at han aldri kom i mål med arbeidet, og at det ble en slags evig runddans. Han forteller at han var ganske sliten mot slutten og opplevde i likhet med de andre mye stress som førte til en nedsatt livskvalitet. Stress og mangel på energi, er en tendens hos deltagerne og et kjent symptom på utbrenthet (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001). Gjennomgående for deltagerne er at jobben tar over hverdagen og blir en prioritet foran for eksempel et sosialt liv. På spørsmål om utfordringene hadde noen konsekvenser for hverdagen forklarer Tom at han blir mer inneslutta og bruker mindre tid hjemme, og mer tid på jobb. Etter en dårlig prestasjon og et tap så har han veldig vanskelig for å legge fra seg kampen. Det samme opplevde Elias, som hadde en jobb der han kombinerte mange arbeidsoppgaver på ulike arenaer. Her svarer Elias på hvilke konsekvenser utfordringene gikk på hverdagen:

Du har så mye mennesker som er tilknyttet hvert et enkelt prosjekt som du må forholde deg til og det blir en veldig stor greie så det er noe man kan ligge og tenke på når man egentlig skal sove at man bekymrer seg til kommende oppgaver og hva som skal skje.

Utfordringene til deltagerne viser også en tendens til at trenernes humør blir påvirket i høy grad, noe som er et kjent symptom innenfor utbrenthet og kan påvirke, ikke bare utøvere og kolleger, men også familie og venner (Olusoga m. fl., 2019). Anders forteller at jobben fikk konsekvenser for hans eget humør både før og etter trening som var utfordrende over tid. Han forteller også at han følte seg også utenfor sosialt hos de andre trenerne som ga manglende

motivasjon til å fortsette. Anders forteller også at stress og andre oppgaver var en stor utfordring. Her svarer han på hvilke konsekvenser han opplevde i sin jobb.

Stress var det nok hvert fall, spesielt når jeg ønsker å gjøre det bra på skole i tillegg og har kjæreste så blir det en sånn følelse av å aldri å kunne slappe helt av jeg hadde alltid noe som burde vært gjort eller noe jeg kunne brukt tiden til da.

Dette er interessant ettersom rollekonflikt utenfor jobben er gjennom tidligere forskning vist å være en faktor som kan lede til utbrenthet (Kelley & Gill, 1993; Olusoga & Kenttä 2017). Flere av trenerne i denne studien oppgir i likhet med Anders å oppleve en form for stress som følge av forsøke å mestre jobb, privatliv, studier og andre konflikter til enhver tid. Dette stresset ser ut til å være belastende for trenerne over tid, og kan lede til at de slutter i jobben sin (Olusoga & Kenttä, 2017).

Svært mye av det trenerne beskriver av konsekvenser er symptomer som kan gjenkjennes i utbrenthetsteori. Gjennom intervjuene kommer det også frem hvor varierende og komplekst hver situasjon er. Alle opplever utbrenthet og motivasjonssvikt på forskjellig måte og med forskjellig intensitet og varighet. Allikevel er det noen fellestrekk som går igjen hos informantene, og det er mangelen på energi og overskudd. Som nevnt i teoridelen er dette et symptom innenfor emosjonell utmattelse (Maslach, 2003) og kan påvirke trenerne til å nedprioritere andre deler av livet, som venner og familie. Trenerens utbrenthet kan altså påvirke deres generelle livskvalitet og være altoppslukende som igjen kan være en faktor i utviklingen av utbrenthet (Olusoga & Kenttä, 2017).

Flere i studien beskriver også liten tid til å prioritere seg selv. De beskriver en hverdag som innebærer mye kveldsjobbing som igjen gjør at det blir vanskelig å strukturere hverdagen sin. Trenerne sier de mangler tid og krefter til å lage mat, og på den måten kan det få fysiske konsekvenser for trenerne. Dette ble eksemplifisert av Fredrik, som gikk ned i vekt som følge av utfordringene. Dette styrker tidligere forskning på utbrenthet som fremhever at utbrenthet

kan få fysiske konsekvenser for trenerne (Raedeke & Kenttä, 2013).

Lundkvist og hans kolleger har fremmet at privatlivet til trenerne kan påvirke utviklingen av utbrenthet. Blant annet kan en dårlig mellom balanse og privatliv føre til overbelastning og vanskeligheter med å mestre livssituasjoner utenfor jobben (Lundkvist m. fl., 2012). Dette ser vi igjen i eksempelvis Anders som beskrev stress som en stor utfordring og gjorde at han mistrivdes i hverdagen. Trenerne som opplever dette kan å få mangel på energi, humørsvingninger (Lundkvist m. fl., 2016). Dette har også trenerne i denne studien oppgitt i sine svar. Resultatene bygger altså på tidligere forskning som viser at hvis ikke trenerne klarer å finne en balanse i sin hverdag, kan trenerne oppleve fysiske konsekvenser, humørsvingninger og stress som kan være svært utfordrende over tid og lede til utbrenthet (Lundkvist m. fl., 2012; Olusoga & Kenttä, 2017).

4.2.2 Oppfyllelse av de grunnleggende psykologiske behovene

I denne oppgaven har det også vært viktig å utforske trenernes oppfyllelse av de grunnleggende behovene innenfor selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2000). Resultatene viser stor variasjon i oppfyllelse av de grunnleggende psykologiske behovene for kompetanse, tilhørighet og autonomi. Felles for deltagerne var at spillergruppen opplevdes som en sterk motivasjon for trenerne. Gunnar oppgir spillergruppa som en sentral grunn til at han ble i jobben sin frem til sesongslutt. For han var det lojaliteten til både gruppa og trenerne rundt som var viktig. Han følte at han kunne ikke svikte dem. Han forteller videre at for han så er lojalitet og relasjoner svært viktig. Han forteller at det var en høy motivasjon og møte spillere, spesielt på trening, og relasjonen dem imellom. Han forteller at denne relasjonen til spillerne hjelper veldig når andre deler av jobben ikke er like motiverende. Dette opplevde også Fredrik i sin jobb og svarer i likhet med Gunnar at spillergruppa var en positiv del av jobben og noe som motiverte han. Her svarer Fredrik på hva som motiverte han i den utfordrende tiden:

Du blir redda av spillergruppa, så selv om det er mye utensportslig tull så ønsker man å levere godt fordi du har eierskap til spillergruppa og du har en spillergruppe som vil utvikle

seg, så kjernen ligger liksom i det at du ... man gjør det alltid for spillere.

Også Elias forteller i likhet med de andre at han ble motivert av spillergruppa:

I mitt tilfelle så var det utelukkende positivt forhold til spillere og man føler at man da fikk igjen ... ja av og se utvikling, prestasjoner ... ja ... fornøyde mennesker.

Relasjonen til spillere er altså noe som de fleste nevner på samme spørsmål. Dette gjelder også for Tom, men for han har det vært flere ulike mål med å være fotballtrener, og han forteller at motivasjonen hans har variert over tid i sin ti år lange karriere som fotballtrener. Han begynte sin karriere med en inngang der målet var selvrealisering, og med en tanke om at ingen kan bli lykkelige om du ikke realiserer sitt eget potensial. Etter hvert som han fikk mer erfaring forteller han at motivasjonen forandret seg til å omhandle mer status og han hadde lyst til å bli en anerkjent fotballtrener og jobbe for store klubber. Videre så forteller han at han nå er mer motivert for å gjøre en forskjell. Her svarer Tom på hva som har motivert han i den siste delen av sin karriere:

Nå har det mer skifta seg til å være ... hva er riktig ord a? Filantropisk hvor det handler mer om å gjøre en forskjell i spillerutvikling i Norge og gjøre norsk fotball bedre heller enn å fremme min egen status som trener.

En slik endring er det kun Tom som beskriver i denne studien. Allikevel så er det flere som beskriver en annen type endring, og det er endringen fra å være svært motivert til at fotballen gradvis blir mer og mer umotiverende. En forklaring på dette kan være at når trenerne ikke oppfyller de grunnleggende behovene vil deres motivasjon endre seg over tid, og deres holdning til idretten endre seg (Bentzen m. fl., 2015a). Et eksempel på dette er Anders, han opplevde svært liten grad av behovet mestring, og merket at motivasjonen endret seg over tid. Når Anders begynte som trener så var motivasjonen at han likte idretten og var opptatt å utvikle seg selv både som trener og menneske. Han forteller at hans synes fotball fortsatt er

gøy, men at jobben og aktivitetene ikke var en særlig stor motivasjon. Her svarer han på hvorfor:

Ja når jeg følte at jeg ikke var flink nok så prøver jeg å utvikle meg selv på det jeg kan jobbe med, men når man heller ikke kjenner på at det blir bedre så ... ja da mister man litt den motivasjonen og da.

Flere av deltagerne oppgir altså at motivasjonen endrer seg over tid. I inngangen til jobben oppgir alle at de var sterkt indre motivert, men etter hvert som oppfyllelsen av behovene endres, forandrer også motivasjonen til trenerne seg. Dette kan beskrives som en forandring fra indre til kontrollert motivasjon som kjennetegnes ved at motivasjonen er mer avhengig av en form for belønning, gevinst eller godkjenning fra andre som presentert i underteorien. Kausalitetsorienteringsteori (COT) innenfor selvbestemmelsesteorien (Ryan & Deci, 2017). Det kan også virke som trenerne blir mer oppmerksomme på de negative sidene ved jobben jo lengre en forblir i jobben. Dette er i tråd med tidligere forskning på motivasjon og utbrenthet som tilsier at hindring av de grunnleggende psykologiske behovene og et gradvis skifte til kontrollert motivasjon som kan være en faktor til at trenere utvikler utbrenthet (Bentzen m. fl., 2015a).

4.3 Håndtering av symptomer

Vi har tidligere nevnt at det finnes primære forebyggende tiltak, sekundære tiltak og tertiære tiltak (WHO, 1986). Resultatene i denne studien bærer preg av at trenerne i stor grad benytter sistnevnte og ofte må de håndtere sine symptomer på egenhånd uten noen særlig form for langsiktig plan. Mangelen på langsiktige løsninger kan være med på å forklare hvorfor trenerne har opplevd så sterke utfordringer knyttet til trenerjobben (Olusoga m. fl., 2019). Dette er også en av grunnene til at håndtering av symptomer også er relevant for problemstillingen.

Gjennom intervjuene kommer det frem at det er tydelige individuelle forskjeller på hvordan informantene håndterer sine utfordringer. Fredrik forteller han har forsøkt ulike metoder for å håndtere sine symptomer. En teknikk han har benyttet er å danne seg en form symbolsk etterbehandlingsrutine som kan være en så enkel aktivitet som å skru av mobilen. På denne måten løsriver man seg fra jobb. Denne teknikken er også støttet av forskning som en god metode for å kunne forbedre restitusjonen (Altfeld m. fl., 2018). Resultatene indikerer også at arbeidsmengden gjør at trenerne får mindre tid til å prioritere seg selv. Fredrik forteller at han har forsøkt å legge inn fysisk aktivitet selv, men at han har liten fritid til å finne smutthull der han kan være i fysisk aktivitet. Her svarer Fredrik på hvilke metoder han benyttet for å håndtere symptomene:

Jeg syns, som jeg kunne gjort mer, er å finne inspirasjon, selvutvikling. Men det er vanskelig å følge opp selv da. Hente inspirasjon og deretter få satt det ut i praksis, det er spennende og det kan gi litt energi. Men det er vanskelig i praksis for du veit du har såpass mye arbeid.

Svarene til Fredrik er noe som også Tom kjenner seg igjen i. Han fremhever viktigheten av å prioritere seg selv gjennom å sette sine behov først, det vil si spise godt sove godt, trene, slik at man møter fresh på jobb og kan levere kvalitet når man kommer på feltet. Allikevel skiller Tom seg litt ut på håndtering av symptomer, dette er fordi han er den eneste som bevisst har byttet jobb flere ganger når han har opplevd misnøye med jobben. Han forteller at dette er noe han gjør for å restarte og komme seg vekk fra en situasjon han ikke trives i. Videre forteller han også at han har hatt mentorer som han har ringt. Flere av metodene som Tom har benyttet er også fremmet av forskning som hensiktsmessige og kan bidra i å forhindre utvikling av utbrenthet (Schaffran, m. fl., 2019). Her svarer Tom på hvordan han benyttet mentorer for å håndtere sine utfordringer.

En annen metode er å prate med andre, hvor jeg har hatt ... kall det mine mentorer som jeg har ringt og som jeg veit har opplevd motgang, og spurt liksom, hvordan håndterer du dette her? Du har jo hatt din del av motgang, hvordan har du håndtert det? Da blir ting mye

tydeligere da. Så det har vært veldig viktig.

Robin forteller at han forsøker å unngå å tenke på de negative tankene, og heller fokusere på det som er positivt.

Nei som jeg sa som jeg sa så er jeg veldig god på når det kommer negative tanker ... og bare legge de til side, bare fokusere på de positive tingene egentlig. Det tror jeg at jeg har gjort i så mange år at jeg gjør det av meg selv ... Litt sånn, jaja dette går bra dette ordner seg. Den tankegangen sitter veldig inni meg egentlig.

Han forteller at hvis han bestemmer seg for å tenke på de negative følelsene og at han er lei, da opplever han å få en tanke om at "nå gidder jeg ikke mer". Robin forteller at han angret på at han ikke tok mer kontakt med ledelsen for å forbedre sine problemer. Og sier at han i større grad burde ha snakket med daglig leder for å se om ting kunne blitt gjort å hjelpe. Han nevner at dette kunne være tiltak som får hverdagen til å bli mer spennende og mer innflytelsesrik. Han forteller at i ettertid av utfordringene så angret han på at han ikke slapp inn de tankene tidligere, og at han gadd å stå i utfordringene så lenge som han gjorde. Selv om han opplevde at det å fokusere på det positive fungerte, så reflekterer han i sine svar om dette ledet til å stå i en utfordrende arbeidssituasjon som kunne vært unngått tidligere. Det å stå i utfordringene over tid var noe Anders også gjorde. Han forsøkte å jobbe med seg selv og vurdere hva han kunne gjøre for å forbedre den jobben han gjorde, men han forteller at han hadde få konkrete tiltak. Her svarer han på spørsmål om hvilke metoder han benyttet:

Det var kanskje det med å prøve å ta vare seg selv, prøve å få nok søvn, men det var ikke alltid lett det heller i en travel hverdag. Det er sikkert ting jeg kunne gjort når jeg ser tilbake på det, men hadde ingen gode løsninger der og da.

Strategien for Anders ble altså å stå i utfordringene og komme seg igjennom det. Han hadde tenkt på å slutte ganske lenge, og prøvde å tilbringe tid med kjæreste og slappe av mentalt når han hadde rom og tid for det, men at det ikke alltid fungerte like godt i praksis. Når han ser tilbake på jobben etter at han sluttet forteller han om en rekke positive opplevelser.

Du har alle helger og kvelder fri og vet at du kan sove så lenge man vil i helgene, kan planlegge mye bedre. trent mye mer, spiser mye sunnere og mye mindre sukker, mindre ferdigmat, presterer bedre på skole og har tettere forhold med venner, så jeg synes egentlig det meste har blitt bedre etter at jeg sluttet som trener.

For Elias så sier han at en av hovedgrunnene til han sluttet i jobben var fordi han ikke opplevde at det var noen åpenbare tiltak han kunne gjøre. Det eneste han kommer på var å uttrykke hva han følte var mangelfullt til de som jobbet over han. I likhet med Fredrik forteller han at han prøvde å strukturere hverdagen bedre, men at det ble utfordrende fordi det oppsto situasjoner som gjorde at det ble vanskelig å planlegge. Han forteller at det å ha ting å se frem til var en viktig motivasjon som for eksempel en ferie, og fortalte at han planla ferier tidligere enn det han har gjort i andre, mindre utfordrende jobber. Videre i oppgaven vil trenernes mangel på aktive og langsiktige tiltak bli diskutert. Det vil også bli diskutert hvordan trenernes ulike håndteringer kan kobles mot tidligere forskning.

Det vi ser gjennom resultatene er at trenere har mange ulike, og kreative måter å forsøke å håndtere sine utfordringer på. Det som vi ser mindre av er og aktivt forsøke å endre sin arbeidshverdag ved å diskutere med ledelsen. Resultatene tyder på at trenerne ønsker å håndtere sine utfordringer på egenhånd, og at det sitter lenger inne å diskutere sine utfordringer med andre. Samtlige informanter virker å ha svært stor lojalitet til kontrakter og det å fullføre en sesong med laget. Kun Tom nevner at han bevisst velger å bytte miljø i møte med utfordringer. En god del av forskningen på utbrenthet har vært innenfor toppidrettsmiljøet, og der har forskning vist at det å og unngå hjelp og undertrykke symptomene på utbrenthet er en del av normen (Olusoga & Kemta, 2017). Svarene i denne studien viser tendenser til den samme

kulturen på trenere som jobber i ungdomsidretten. Olusoga og hans kolleger (2019) understreker i sin metaanalyse at klubber bør søke på å øke treneres bevissthet på hva som er symptomer for tidlig utbrenthet samt oppmuntre trenere til å søke hjelp når de opplever endringer til stress (Olusoga m. fl., 2019). Det er ingen i studien som nevner at de har fått en slik hjelp fra klubben, og heller at klubbene har vært mer fraværende når de har opplevd utfordringer.

Ingen nevner at de har tatt lengre pauser fra en jobb for å så komme tilbake, Dette har tidligere forskning påpekt kan være fordi trenere føler en tilhørighet til laget (Raedeke, Granzkyk, & Warren, 2000). Raedeke har forsket på utbrenthet med et tilhørighetsperspektiv og fremmer tre grunner til at de føler seg bundet til jobben: a) De oppfatter mangel på attraktive alternativer til coaching, (b) De mener de har for mye investert til å slutte, eller (c) De tror andre forventer at de fortsetter å coache. Det kan også være finansielle grunner til at trenere føler de ikke kan ta en pause (Raedeke, Granzkyk, & Warren, 2000). For deltagerne i denne studien virker det i større grad at trenerne føler en tilknytning til sine spillere og føler de ikke forlate spillerne midt i en sesong. Dette kan altså være en av grunnene til at nesten samtlige foruten Elias forlot jobben på slutten av sesongen.

Trenerne benytter som nevnt flest kortsiktige tiltak som restitusjon via søvn eller fysisk trening. Altså er det tertiære tiltak som innebærer takling av konsekvensene til sykdom. Vi ser i denne studien svært få som nevner at de har vært involvert i primære forebyggende tiltak som for eksempel unngåelse eller fjerning av faktorer eller sekundære tiltak som for eksempel tidlig anerkjennelse av utbrenthet og intervensjoner for å forhindre utvikling av symptomer. Dette er strategier som trenerne kunne benyttet for å unngå utbrenthet. Dette vil vi også diskutere ytterligere i neste del om praktisk anvendelse av resultatene.



(Shutterstock 2021d)

5. Praktisk anvendelse

I denne studien har vi sett at trenerne har følt seg rådville og vært usikre på hvilke tiltak de bør benytte i møte med utfordringer. Deltagerne har også vist misnøye med hvordan klubben har støttet de, og mange har følt seg alene i utfordringene. I denne delen presenteres derfor konkrete tiltak som kan bedre trenerens situasjon. Tiltakene har blitt delt opp i to deler: *personlige* og *strukturelle* tiltak.

5.1 Personlige tiltak

Forskningen i denne studien viser at flere av trenere sliter med å finne tid til å restituere med lange og sene arbeidstider. Tidligere forskning har presisert viktigheten av at trenere får nok restitusjon både psykisk og fysisk for å unngå en negativ kurve på utvikling av utbrenthet (Gustafsson, DeFreese, & Madigan, 2017). Derfor kan det være viktig for trenere å være bevisst rundt deres egne symptomer, og kunne selv oppdage behov for restitusjon. En metode trenerne kan benytte er å stille seg selv kontrollspørsmål om rundt sin egen helse. Her kan en eksempelvis benytte Burnout Prevention Questionnaire (Schaffran, m. fl., 2019), og stille seg spørsmål som *mangler jeg matlyst? Sliter jeg med å sove?* Dette er en strategi som kan være med på å gjøre at trenerne oppdager og forhindrer utvikling av utbrenthet (Schaffran, m. fl., 2019). Dette krever at trenere har en kunnskap rundt symptomene på utbrenthet samt at de kjenner til strategien, og hvordan de skal benytte den proaktivt. Denne studien har altså vist at dette er noe trenerne mangler kunnskap om. Det er ikke lett å takle stressende tanker, og det kreves stor vilje, evne og kunnskap til å reflektere selv for å mestre slike refleksjonsstrategier (Schaffran m. fl., 2019).

En tilnærming til forhindring av utbrenthet er å forsøke å fremme en aksept hos trenerne. Gjennom å akseptere sin egen situasjon, kan en redusere belastningen og gi nye muligheter for handling (Maslach, 2017). En av grunnene til dette er at fokuset i større grad blir å løse situasjonen fremfor å ha et negativt fokus på situasjonen og stadig forverre den. I teorien ble positiv psykologi nevnt som et tiltak for å forbedre trenernes tankesett. Ved å fokusere på

positive følelser og spesielle egenskaper ved seg selv, kan dette bidra til en større aksept og villighet til å løse situasjonen trenerne befinner seg i (Maslach, 2017).

Som nevnt er restitusjon en viktig faktor for at trenerne unngår utbrenthet (Lundkvist m. fl., 2016). En strategi som trenerne kan benytte er avslapningsteknikker for å oppnå en form for ro og minske stress. Dette kan eksempelvis være en form for aktivitet som interesserer treneren og gjør at de psykologiske behovene oppfylles. Dette kan være for eksempel og møte venner, gå tur eller en annen form for fysisk aktivitet (Maslach, 2017).

5.2 Strukturelle tiltak

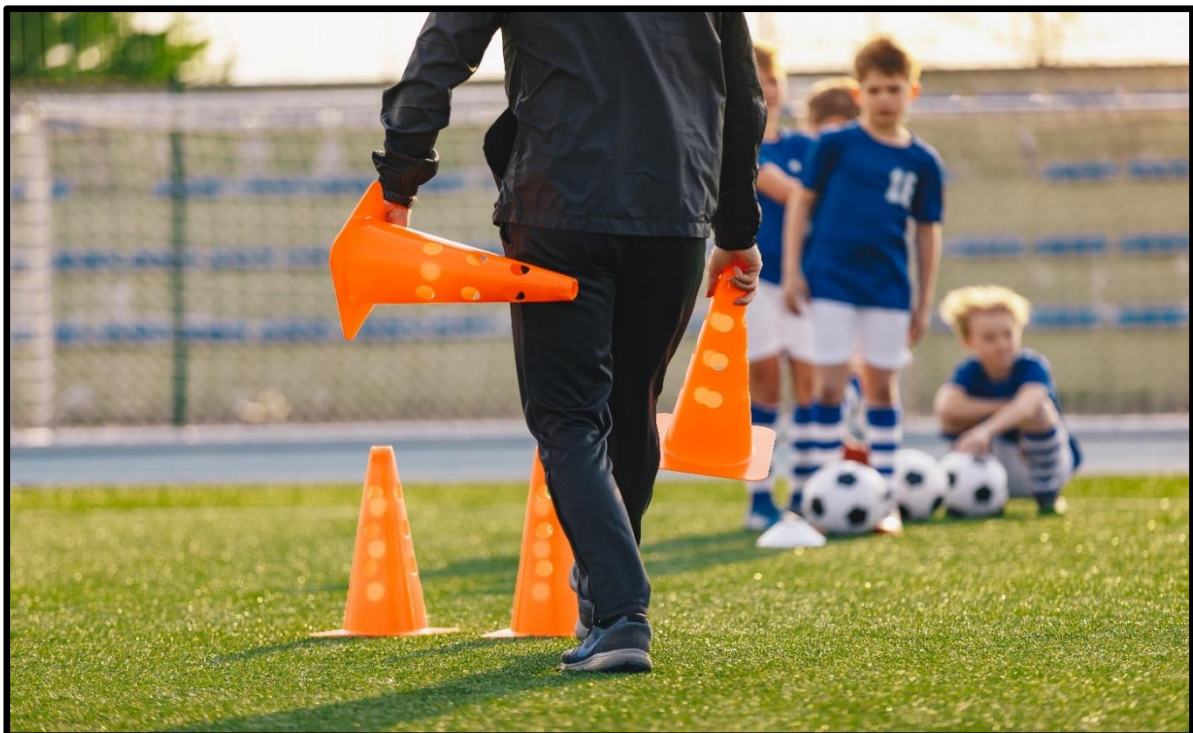
Denne studien er svært aktuell for Norske fotballklubber og resultatene viser en tendens til at klubbene mangler en bærekraftig ledelse som opprettholder motivasjon, mestring og helse hos sine trenere. Derfor anbefales det at norske klubber bør søke å forbedre generelle forhold og strukturer. For å skape slike generelle forhold er det nødvendig å profesjonalisere klubb- og foreningsstrukturer ytterligere (Winkler, 2013). Dette krever at både profesjonelle og frivillige styremedlemmer tilegner seg nødvendige kompetanser og ferdigheter (f.eks. ledelsesevner, kommunikasjonsevner og konflikthåndtering) eller viser innsats til å utvide deres egen kunnskap. Innenfor rammene av profesjonalisering, bør ledere være i heltidsstillinger. Disse ansatte kan da bruke mer tid på klubboppgaver og lindre noe av ansvaret og stressfaktorene som trenerne står ovenfor (Winkler, 2013). En annen strukturell tilnærming refererer til opplæring og utvikling av trenere slik at de i større grad er forberedt på hva de møter i jobben. Den norske trenerforeningen (NFT) er en frivillig, partipolitisk nøytral og uavhengig medlemsorganisasjon (NFT, 2020). NFT har som mål å *“Sikre den enkelte treners rettsstilling i sitt arbeid, og sikre treneryrket og trenerrollens faglige posisjon og integritet i klubb, organisasjon og samfunn (NFT, 2020) ”*. Denne foreningen kan være til hjelp for trenere som opplever utfordringer. Trenere oppgir i denne studien at de opplever manglende støtte og forslag til tiltak i møte med utbrenthet og motivasjonssvikt. Et forslag kan derfor være at både NFF og NFT bidrar i å fremme støtte og fremlegge tiltak til trenerne i større grad enn det de

gjør i dag. I USA har den olympiske komite laget et rammeverk for kvalitetscoaching med et eget kapittel om treneres velvære. Her presenteres selv-hjelp strategier for trenere og hvordan de kan monitorere sin egen helse i større grad. (Olusoga m. fl., 2019). Altfeld og hans kolleger presenterer at i sin metaanalyse at Tyskland har opprettet initiativet 'Mental Health in Competitive Sports' som ble etablert i 2011 der et bredt spekter av informasjon og arbeidsteknikker som blant annet inkluderer noen av teknikkene nevnt ovenfor. (Altfeld m. fl., 2018). Dette er også en tjeneste for å hjelpe trenere med å finne tilstrekkelig behandling (for eksempel å se en psykolog) på kort tid. Et slik rammeverk og et samarbeid med norske klubber kan føre til at flere trenere oppdager symptomer mye tidligere og unngår å undertrykke sine opplevelser.

Forskning i elite-miljøer har poengtert at klubber bør benytte erfarne mentorer for å lære nye trenere hva som forventes når de går inn i jobben, eller får nye roller innad i klubben (Lundkvist m. fl., 2012). Dette kan være utfordrende for de mindre klubbene som denne studien omhandler. Resultatene har bekreftet tidligere forskning som har vist at nyere trenere, kan oppleve å ikke ha den samme makten som elite-trenere, og som et resultat ikke få de privilegiene og autonomien de ønsker (Abrahamsen & Chroni, 2021). Resultatene støtter også tidligere studier som vist at nyere trenere opplever mangel på makt til å skape unike institusjonelle strukturer som tilfredsstillende krav i miljøet (Hansen m. fl., 2021). Denne studien har eksempelvis funnet at trenere i ungdomsfotballen kan oppleve å være nedprioritert, eksemplifisert bl. a med Anders og Elias i kapittelet om konflikter og mangel på støtte. Resultatene har vist at det kan være vanskelig for klubbene å tilpasse og tilrettelegge for alle trenere til enhver tid. Derfor vil denne studien fremheve at klubbene med mindre ressurser bør ha en tilnærming der en søker å bevisst tilby autonomi og støtte til sine trenere gjennom så mye dialog og oppfølging som er mulig med de ressursene man har. Forskning har som nevnt tidligere vist at opplevd autonomi-støtte kan gi positive endringer i trivsel (Bentzen m. fl., 2015a). Samtidig som klubbene bør legge til rette for autonomi-støtte, bør klubbene også være bevisst på totalbelastning, og tilpasse gjennom dialog med trenerne. Denne studien har forsket på trenere som også har hatt studier ved siden av jobben noe som skiller fra mange

tidligere studier som er gjort. Det som går igjen hos deltagerne er at studier ved siden av en trenerjobb kan være en enorm stressfaktor for trenere. Resultatene har også vist at privatliv, planlegging av økter og dialog med foreldre kan være faktorer som påvirker totalbelastningen. Resultatene indikerer at dette noe som bør følges opp av klubbene i større grad for at restitusjonen skal bli best mulig, og for å forhindre utviklingen av utbrenthet.

Oppsummert er det altså en rekke tiltak som kan gjøres av trenerne, klubben og andre organisasjoner for å forbedre trenerens møte med utfordringer. Det å gjenkjenne symptomer raskt og gjøre tilpasninger vil være det et av de aller viktigste punktene for å unngå utbrenthet. Denne studien støtter altså tidligere forskning som fremmer at det viktigste og mest effektive klubbene kan gjøre for å forhindre utbrenthet, er primære forebyggende tiltak (Hassmén m. fl., 2019; Olusoga m. fl., 2019).



(Shutterstock 2021e)

6. Begrensninger med studien

Innenfor utbrenthet finnes det mange ulike variabler og perspektiver en kan bygge sin studie på (Olusoga m. fl., 2019). I denne studien er det derfor flere temaer og vinklinger som ikke blir utforsket og kan omtales som begrensninger ved studien eller alternativer til fremtidig forskning. Metoden i seg selv er med på å begrense hva studien er i stand til å svare på. I de neste avsnittene vil jeg derfor belyse andre temaer, vinklinger og metoder som kunne vært utforsket. Jeg vil også forklare hvordan bruken av online-intervjuer har påvirket studien, og deretter avslutte med en del om fremtidig forskning.

Når en benytter retrospektive intervjuer kan dette påvirke validiteten negativt ettersom den baserer seg på informantens hukommelse. Dette gjør at det det informantene beskriver ikke alltid er presist (Sparkes, & Smith, 2014). Allikevel kan emnet utbrenthet være en sentral emosjonell hendelse hos informantene. Dette er noe som kan gjøre at situasjonene som beskrives har en høyere sannsynlighet for å huskes bedre (Golkar m. fl., 2014). For informantene var hendelsene som ble beskrevet stort sett aldri mer enn 10 år siden, og ingen oppga problemer med å memorere underveis i studien.

6.1 Forskjeller mellom kjønn

En utfordring ved denne studien er utvalget av trenere. Det er kun menn som har deltatt, og dette kan påvirke resultatene da forskning har vist at det er forskjeller mellom kjønn når det kommer til utbrenthet. Blant annet er det vist at kvinnelige trenere opplever høyere nivåer av utbrenthet enn mannlige trenere i Nord-Amerika (Kelley, 1994). Allikevel har noen studier vist at forskjellen er mye mindre blant trenere i Europa. Men på dette området burde det utøves mer forskning (Schaffran m. fl., 2016). Kontraster og forskjeller blant kjønn kunne altså vært svært interessant å utforske. Det er ikke inkludert kvinner i studien fordi det ikke var et kriterium for utvalget, og fordi antall kvinnelige fotballtrenere er betydelig mindre enn mannlige trenere (NFF, 2021). En annet interessant vinkling er forskjellen på å trene kvinnelag og herrelag. En studie har vist at trenere av kvinner opplever høyere nivåer av

utmattelse og depersonalisering (Hjälml m. fl., 2007). For fremtidig forskning kan dette være et emne å utforske, men er ikke inkludert i denne studien grunnet at det ville blitt for omfattende for denne kvalitative studien.

6.2 Forskjeller mellom yngre og eldre trenere

Tidligere studier har funnet forskjeller mellom yngre og eldre trenere (Schaffran Altfeld & Kelmann, 2016). Forskning viser at eldre mer erfarne trenere takler stress bedre og har bedre selv-regulering enn yngre deltagere. Forskning peker på en mulig forklaring at eldre trenere kan ha mer erfaring og bedre strategier for å takle utfordringer. Allikevel er det slik at de som har vært lenge i jobben kan oppleve større mengder utbrenthet grunnet intensiteten og varigheten i jobben (Schaffran m. fl., 2016). Utvalget i denne studien er relativt unge og har et aldersspenn på syv år, som ikke er veldig mye og kan omtales som en begrensning ved studien. Med en større variasjon i utvalget kunne forskjellene mellom yngre og eldre vært utforsket i større grad og gitt interessante sammenligninger (Schaffran m. fl., 2016).

6.3 Ulikheter i trenerstil

Et annet tema som ikke er forsket på i denne studien er trenenes trenerstil og dens påvirkning på trenernes velvære. Forskning har nemlig vist at motivasjonsklimaet som skapes av en trener, kan også forbedre deres egen velvære. Forskning har vist at trenere som bruker mye støttende oppmuntring og mindre negative tilbakemeldinger opplever høyere nivåer av trivsel på slutten av sesongen (Solstad m. fl., 2018). Det kunne derfor vært svært interessant å utforske trenernes stil på feltet, deres motivasjonsklima og eventuelle forskjeller mellom trenere. Dette er ikke inkludert i denne studien fordi det ville gjort studien veldig omfattende. Det kan også bli diskutert om en kvalitativ metode er riktig for en slik studie da man er avhengig av at informantenes omtalelser av eget motivasjonsklima er meget presise.

6.4 Utøverens perspektiv

Studien inkluderer heller ikke treneres påvirkning på utøverne annet enn resultatene til laget. Dette kan gjøre at man ikke får et helhetlig bilde av hvordan utbrenthet har påvirket miljøet rundt treneren. Forskning har vist at en liten forskjell i treneradferd kan ha en innvirkning på utøvernes prestasjon, spesielt når de er følsomme for trener-utøver relasjonen. Dette gjelder ikke bare i kritiske konkurranser, men også i den daglige opplevelsen av trener-interaksjoner (Thelwell, Wagstaff, Rayner, Chapman og Barker, 2017). For eksempel kan høyere nivåer av utmattelse, kynisme eller redusert følelse av prestasjon ha en betydelig innvirkning på idrettsutøvelse og forholdet mellom trener og idrettsutøvere (Thelwell, Wagstaff, Chapman, & Kenttä, 2017). Denne studien kunne altså forsøkt å koble dimensjonen om redusert følelse av prestasjon i en kontekst i større grad og mangelen på utøveren perspektiv kan derfor omtales som en begrensning ved studien.

6.5 Diagnostisering av utbrenthet

Forskning på utbrenthet kan som nevnt være etisk utfordrende og problematisk å forske på grunnet den psykologiske påkjennelsen det har på de som opplever det. Som nevnt kan det være likheter i symptomer mellom de med utbrenthet og de som har depresjon og forlenget utmattelse. Det kan derfor være utfordrende som forsker å vite om en person faktisk har vært utbrent. I denne studien har det blitt gjort noen spørsmål på forhånd i rekrutteringsperioden, men innen forskning på dette feltet er det foreslått at en integrering av en gjennomgående psykiatrisk vurdering kan være til nytte. Dette kan også være nyttig for å få en større forståelse for forskjellene mellom depresjon og utbrenthet eller andre overlappende helseproblemer som for eksempel søvndiagnoser og avhengighetsproblemer (Bianchi, Schonfeld, & Laurent, 2015).

6.6 Online-intervjuer

I denne studien har tre av intervjuene blitt gjort online via zoom som følge av covid-19. Dette kan være en begrensning for studien da ansikt til ansikt-intervjuer kan bidra til en mer presis oppfattelse av deltagerens svar (Allen, 2017). I online intervjuer vil det være vanskeligere å fange opp både verbale og ikke-verbale hendelser. For eksempel kan det være vanskeligere å oppfatte kroppsspråk som kan indikere ubehag med spørsmålene. Omvendt kan det også være vanskeligere å oppfatte en grad av entusiasme for emnene som diskuteres i intervjuet (Allen, 2017). Jeg opplevde også selv at det var lettere å oppfatte informantenes følelser og kroppsspråk i mine ansikt til ansikt-intervjuer. Et annet poeng er at det kan være vanskeligere å holde fokus i online intervjuer (Salmons, 2014). Dette opplevde jeg også selv, både at jeg som forsker kunne miste fokus underveis i et spørsmål, men også at deltagerne blir distraheret underveis i intervjuet. Dette kan for eksempel være andre forstyrrelser som teksting, e-post eller surfing på nettet (Salmons, 2014). Selv om det er åpenbare fordeler ved å gjennomføre intervjuer ansikt til ansikt har onlineintervjuene gjort at jeg kan gjennomføre intervjuer med deltagere som har lengre reisevei, og gjort det lettere å tilpasse tidspunkt på intervjuene slik at det passer timeplanen til trenerne. Det har heller ikke forekommet store avbrytelser eller omfattende tekniske problemer i gjennomføringen av onlineintervjuene. Selv om bruken av online-intervjuer kan omtales som en begrensning, har de altså åpnet muligheter som har påvirket data-innsamlingen positivt.

6.7 Fremtidig forskning

Ved å presentere begrensninger ved studien, har det også blitt presentert en rekke alternative og interessante vinklinger som kan bli brukt i fremtidig forskning. Som nevnt tidligere, er trenere av ungdomslag svært underrepresentert i utbrenthetsforskningen (Olusoga m. fl., 2019). Derfor kan det argumenteres for at dette er en gruppe som fremtidig forskning bør sette et større søkelys på. Ofte er det elite-trenere som får størst fokus. Det ville eksempelvis vært svært interessant med en studie som har fokus på å sammenligne de to trenergruppene der begge er representert i utvalget. Det har som nevnt også vært et fåtall av kvalitative studier på

forskningsfeltet, og denne studien viser at slike studier gir større rom for helhetlig forståelse og forklaringer som også fremtidig forskning bør utforske ytterligere. Helt siden begynnelsen av utbredningsforskningen i 1975 (Freudenberger, 1975) har forståelsen utviklet seg gradvis. Allikevel har metaanalyser vist at det er fortsatt flere grupper og forskningsmetoder som er underrepresentert (Olusoga m. fl., 2019). Forskning på feltet har som tidligere nevnt vist at det er store individuelle forskjeller og vanskelig å finne et fasitsvar som gjelder for hver enkelt (Olusoga m. fl., 2019). Derfor er det viktig at fremtidig forskning søker etter å utforske utbredthet i flere ulike trener-roller. Forhåpentligvis har denne studien bidratt til forskningsfeltet ved å representere en slik gruppe som har fått for lite fokus tidligere.



(Shutterstock 2021f)

7. Konklusjon

For å kunne svare på problemstillingen var det viktig å utforske hvordan trenerne opplevde konsekvensene ved utbrenthet og motivasjonssvikt. Trenerne i denne studien opplevde å være svært ofte slitne, manglet overskudd, og ble påvirket også på hjemmebane. Resultatene viste også at trenerne opplever at jobben krever at en setter av svært mye tid, og at den krever at man må jobbe på ugunstige tider. Et interessant funn var det ekstra arbeidet som trenere av ungdomslag må håndtere som følge av mangel på ressurser og oppfølging. Resultatene viste også at trenere må forholde seg til svært mange personer, da det eksempelvis er svært vanlig å ha ansvar for flere lag i ungdomsidretten. Dette gjør at det kan oppstå konflikter med kolleger, som også var tilfellet hos trenerne, og som påvirket deres holdning til jobben. Ut ifra et motivasjonsperspektiv og selvbestemmelsesteorien indikerte svarene at flere av trenerne opplevde mangel på autonomi. De opplevde at de ikke kunne styre sin egen hverdag og følte en mangel på tilstrekkelig restitusjon. Resultatene viste at trenere håndterer symptomene svært forskjellig. Oftest ser vi trenerne benytte kortsiktige tiltak som søvn eller fysisk trening. Det ble benyttet svært få av langsiktige og preventive tiltak. Denne studien foreslår derfor at norske klubber med mindre ressurser bør søke å forbedre generelle forhold og strukturer der en søker å bevisst tilby autonomi og støtte til sine trenere.

Det kan være lett å glemme den psykiske helsen til trenere i ungdomsfotballen. Trenere som ofrer utallige timer på planlegging, tilrettelegging, reising og gjennomføring av økter. Trenere som setter spillerne og laget før seg selv. Forhåpentligvis har denne studien bidratt i å gi et innblikk treneres hverdag og hva som kan gjøres for å forbedre den. Ønskelig vil flere klubber i fremtiden benytte ressurser for å justere totalbelastningen, gi veiledning om hvilke personlige tiltak som kan gjøres, og ikke minst følge opp trenere ved å skape en åpen dialog om rundt deres egen helse. Dette kan føre til at færre slutter i sin jobb og at flere trenere kan sette fotball-lidenskapen først, uten at det går på bekostning av egen helse.



(Frías, A 2019)

8. Referanser:

Abrahamsen, F. E & Chroni, S, (2021). *Longevity in Elite Coaching: Motives and Maneuvers Keeping Them in the Game*, Roeper Review, 43:1, 53-66, DOI: 10.1080/02783193.2020.1840466

Altfeld S & Kellmann M. (2013). *Burnout of coaches*. In: Doolittle B, ed. Psychology of burnout: new research. Hauppauge, NY: Nova Science Publishers; 2013: 193-210.

Altfeld, S., & Kellmann, M. (2015). *Are German coaches highly exhausted? A study of differences in personal and environmental factors*. International Journal of Sport Science and Coaching, 10, 637–654. doi:10.1260/1747-9541.10.4.637

Altfeld, S, Schaffran, P, K, J, and Kellmann, M (2018). Minimising the risk of coach burnout: from research to practice. International Sport Coaching Journal 5 (1) 71-78. <https://doi.org/10.1123/iscj.2017-0033>

Allen, M. (2017). *The sage encyclopedia of communication research methods* (Vols. 1-4). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc doi: 10.4135/9781483381411

Anderson, JA & Weijer. C (2002), " *The Research Subject as Wage Earner*". *Theoretical Medicine* 23: 359-376

Amorose, A. J. (2007). *Coaching effectiveness: Exploring the relationship between coaching behavior and self-determined motivation*. In M. S. Hagger & N. L. D. Chatzisarantis (Eds.), *Intrinsic motivation and self-determination in exercise and sport* (pp. 209–227,347–351). Human Kinetics.

Amorose, A.J. and Anderson-Butcher, D. (2007). *Autonomy-supportive coaching and selfdetermined motivation in high school and college athletes: A test of self-determination*

theory. Psychology of Sport and Exercise, 8: 654–670.

Arbeidsmiljøloven (2005). *Lov om arbeidsmiljø, arbeidstid og stillingsvern m.v.* (LOV-2005-06-17-62). hentet 27.04.2021 fra: <https://lovdata.no/lov/2005-06-17-62/§10-4>

Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2009). *A review of controlling motivational strategies from a self-determination theory perspective: Implications for sports coaches*. International Review of Sport and Exercise Psychology, 2(2), 215-233. <https://doi.org/10.1080/17509840903235330>

Bartholomew, K. J., Ntoumanis, N., Ryan, R. M., Bosch, J. A., & Thøgersen-Ntoumani, C. (2011). *Self-determination theory and diminished functioning: The role of interpersonal control and psychological need thwarting*. Personality and Social Psychology Bulletin, 37(11), 1459-1473. doi:10.1177/0146167211413125

Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2015a). *The process of burnout among professional sport coaches explored through the lens of Self-determination theory: A qualitative approach*. Sports Coaching Review, 3(2), 101-116. doi:10.1080/21640629.2015.1035050

Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2015b). *Changes in motivation and burnout indices in high-performance coaches over the course of a competitive season*. Journal of Applied Sport Psychology. doi: 10.1080/10413200.2015.1053160.

Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2015c). *Ability to meet recovery demands explain differences in burnout in high-performance coaches*.

Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2016). *Development of exhaustion for high performance coaches in association with workload and motivation: A person-centered*

approach. *Psychology of Sport and Exercise*, 22, 10-16. doi:
10.1016/j.psychsport.2015.06.004

Bianchi, R., Schonfeld, I. S., & Laurent, E. (2015). *Burnout-depression overlap: a review*. *Clinical psychology review*, 36, 28–41. <https://doi.org/10.1016/j.cpr.2015.01.004>

Braun, V. & Clark, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3, 77- 101

Braun, V., Clarke, V., & Weate, P. (2016). *Using thematic analysis in sport and exercise research*. In B. Smith & A. C. Sparkes (Eds.), *Routledge handbook of qualitative research in sport and exercise* (pp. 191–205). Routledge.

Capel, S.A., Sisley, B.L., & Desertrain, G.S. (1987). *The relationship of role conflict and role ambiguity to burnout in high school basketball coaches*. *Journal of Sport Psychology*, 9, 106–117. doi:10.1123/jsp.9.2.106

Chan & LaPaglia (2013) *Impairing existing declarative memory in humans by disrupting reconsolidation*. *PNAS* <http://dx.doi.org/10.1073/pnas.1218472110>

Chroni, S. A., Medgard, M., Nilsen, D. A., Sigurjonsson, T. J. & Solbakken, T. (2018). *Treneren i norsk idrett: En nasjonal kartlegging av trenere og trenerrollen* (Skriftserien 4/2018). Elverum: Høgskolen i Innlandet.

Clarke, V. and Braun, V. (2013). *Successful qualitative research: A practical guide for beginners*. London: Sage. ISBN 9781847875815

Creswell, J.W. (2013). *Qualitative Inquiry & Research Design: Choosing Among the Five Approaches*. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications, Inc. (pp. 77-83)

Cushion C J. Cushion, K, M. Armour & R L. Jones (2006). *Locating the coaching process in practice: models 'for' and 'of' coaching*, Physical Education and Sport Pedagogy, 11:1, 83-99, DOI: 10.1080/17408980500466995

Cushion CJ. J Lyle (2010). *Sports coaching: professionalisation and practice*. London, UK: Churchill Livingstone, Elsevier

deCharms, R. (1968). *Personal Causation: The Internal Affective Determinants of Behavior*. New York: Academic Press.

Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum

Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). *The convergent validity of two burnout instruments*. European Journal of Psychological Assessment, 19(1), 12–23. doi:10.1027//1015-5759.19.1.12

Drake, D. & Herbert, E. P. (2002). Perceptions of occupational stress and strategies for avoiding burnout: case studies of two female teacher/coaches. *Physical Educator*, 59 (4), 170-184.

Fangen, K (2015). *Qualitative methods* sist oppdatert: 30. July 2015 Hentet 07. 05.2020 fra: <https://www.etikkom.no/en/library/introduction/methods-and-approaches/qualitative-methods/>

Fernet, C., Austin, S., Tre´panier, S. G., & Dussault, M. (2013). *How do job characteristics contribute to burnout? Exploring the distinct mediating roles of perceived autonomy, competence, and relatedness*. European Journal of Work and Organizational Psychology, 22, 123– 137. doi:10. 1080/1359432X.2011.632161

Finlay, L. (2002). "Outing" the researcher: The provenance, process, and practice of reflexivity. *Qualitative health research*, 12(4), 531-545.

Freudenberger, H. J. (1975). *The staff burn-out syndrome in alternative institutions*. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12, 73-82.

Frey, M., (2007). *College coaches' experiences with stress - "problem solvers" have problems, too.*, *Sport Psychologist*, Vol. 21, No. 1, pp. 38-57

Frias, A (2019). Publisert November 26, 2019 via unsplash.com. Hentet 26.10.2021 via: <https://unsplash.com/photos/1jsLzh2lKcM>

Gagne', M., & Deci, E. L. (2005). *Self-determination theory and work motivation*. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331– 362.

Gibbs, G. (2007). *The Sage qualitative research kit. Analyzing qualitative data*. Sage Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781849208574>

Gill, P., Stewart, K., Treasure, E. (2008). *Methods of data collection in qualitative research: interviews and focus groups*. *Br Dent J* 204, 291–295 <https://doi.org/10.1038/bdj.2008.192>

Goddard, C. (2011). *Semantic analysis: a practical introduction*. Oxford: Oxford University Press

Golkar, A., Johansson, E., Kasahara, M., Osika, W., Perski, A., & Savic, I. (2014). *The influence of work-related chronic stress on the regulation of emotion and on functional connectivity in the brain*. doi: 10.1371/journal.pone.0104550

Gustafsson, H., DeFreese, J. D., & Madigan, D. J. (2017). *Athlete burnout: review and recommendations*. *Current opinion in psychology*, 16, 109–113.

<https://doi.org/10.1016/j.copsyc.2017.05.002>

Gustafsson, Kenttä, Hassmén, Lundkvist, & Durand-Bush (2007). *The process of burning out: A multiple case study of three elite endurance athletes* *International Journal of Sport Psychology*, 38 (2007), pp. 388-416

Hansen, P. Ø, Chroni, S. Åsrøm, E Skille & Abrahamsen, F. E (2021). *Leading and organising national teams: functions of institutional leadership*, *Sports Coaching Review*, DOI: 10.1080/21640629.2021.1896213

Halbesleben, J.R.B. and Demerouti, E. (2005). The Construct Validity of an Alternative Measure of Burnout: Investigating the English Translation of the Oldenburg Burnout Inventory. *Work and Stress*, 19, 208-220.

<http://dx.doi.org/10.1080/02678370500340728>

Hassmén, P., Kenttä, G., Hjälm, S., Lundkvist, L., & Gustafsson, H. (2019). *Burnout symptoms and recovery processes in eight elite soccer coaches over 10 years*. *International Journal of Sports Science & Coaching*, 4(4), 431–443. DOI: 10.1177/1747954119851246.

Heinemann, L. V., & Heinemann, T. (2017). *Burnout Research: Emergence and Scientific Investigation of a Contested Diagnosis*. SAGE <https://doi.org/10.1177/2158244017697154>

Hjälm S, Kenttä G, Hassmén P, Gustafsson H. (2007). *Burnout among elite soccer coaches*. *J Sport Behav*. 2007; 30: 415-427.

Ho, M.S.H., Appleton, P.R., Cumming, J., & Duda, J.L. (2015). *Examining the relationship between perfectionism dimensions and burnout out symptoms in deaf and hearing athletes*. *Journal of Clinical sport Psychology*, 9, 156–172. doi:10.1123/jcsp.2014-0035

Holmemo, J., & Abrahamsen, F. E. (2018). *Profesjonelle fotballtreneres interaksjon med sine overordnede og assistenter: Bruk av orkestrering og mikropolitisk leseferdighet* I T. Haugen & R. Høigaard (Eds.), *Trender i idrettspsykologisk forskning i Skandinavia* (pp. 73–102). Cappelen Damm Akademisk.

Horn, T.S. (2002). *Coaching effectiveness in the sport domain* In T.S. Horn *Advances in sport psychology* 309–354 Champaign, IL Human Kinetics.

Hovland I.B (2014). *Betaling av forskningsdeltakere*, Hentet 05.05.2021 fra:
<https://www.forskningsetikk.no/ressurser/fbib/personvern/betaling-av-forskningsdeltakere/>
Sist redigert 10.10.2014

Jordfald, E Svarstad, E & Nymoe, R (2021). *Hvem er de lavlønte?* Fafo rapport 29 hentet 17. 10. 2021 fra: <https://www.fafo.no/zoo-publikasjoner/fafo-rapporter/item/hvem-er-de-lavlonte>

Kallus KW & Kellmann M. (2000). *Burnout in athletes and coaches*. In: Hanin YL, ed. *Emotions in sport*. Champaign, IL: Human Kinetics, 2000: 209–230

Kelley B. C. (1994). *A model of stress and burnout in collegiate coaches: effects of gender and time of season*. *Research quarterly for exercise and sport*, 65(1), 48–58.
<https://doi.org/10.1080/02701367.1994.10762207>

Kellmann M. (2002). *Underrecovery and overtraining: Different concepts – similar impact?* In: M. Kellmann, ed. *Enhancing recovery: preventing underperformance in athletes*.

Champaign, IL: Human Kinetics, 2002a: 3– 24.

Kellmann, M., Altfeld, S., & Mallett, C. J. (2015). *Recovery–stress imbalance in Australian Football League coaches: A pilot longitudinal study*. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 14(3), 1-10.

Kvale, S. & Brinkmann, S. (2009). *Det kvalitative forskningsintervju* Oslo: Gyldendal akademisk.

Kvale, S., Brinkmann, S., Anderssen, T. M. & Rygge, J. (2015). *Det kvalitative forskningsintervju* (3 utg.). Gyldendal akademisk

Lapadat, J & Lindsay, A (1999). *Transcription in Research and Practice: From Standardization of Technique to Interpretive Positionings*. *Qualitative Inquiry - QUAL INQ*. 5. 64-86. 10.1177/107780049900500104.

Lazarus, R. S. (1999). *Stress and emotion: A new synthesis*. Springer Publishing Co.

Lundkvist, E., Gustafsson, H., Hjälms, S., & Hassmén, P. (2012). *An interpretative phenomenological analysis of burnout and recovery in elite soccer coaches*. *Qualitative Research in Sport, Exercise and*

Lundkvist, E Stenling, A Gustafsson H& Hassmén, P (2014). *How to Measure Coach Burnout: An Evaluation of Three Burnout Measures*, *Measurement in Physical Education and Exercise Science*, 18:3, 209-226, DOI: 10.1080/1091367X.2014.925455
Health, 4, 400–419. doi:10.1080/2159676X.2012.693526

Lundkvist, E. Gustafsson, H., Davis, P., & Hassmén. (2016). *Workaholism, home-work/work-home interference, and exhaustion among sports coaches*. *Journal of Clinical Sport*

Psychology, 10, 222-236.

Mageau, G.A., & Vallerand, R.J. (2003). *The coach-athlete relationship: A motivational model*. Journal of Sport Sciences, 21, 883-904

Malt, U. (2019). ICD-10 i Store medisinske leksikon på snl.no. Hentet 1. september 2021 fra <https://sml.snl.no/ICD-10> sist redigert: 10.oktober 2019

Malterud, K. (2016). *Kvalitative metoder i medisinsk forskning — en innføring*, 2.utg. Nordic journal of nursing research, 23(2), 50-50. <https://doi.org/10.1177/010740830302300212>

Markula, P., & Silk, M. (2011). *Qualitative research for physical culture*. New York: Palgrave Macmillan

Marshall, C. & Rossman, B. R. (2006). *Designing qualitative research* (4th ed.) Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Maslach, C. (2003). *Job Burnout: New Directions in Research and Intervention*. *Current Directions in Psychological Science*, 12(5), 189–192. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.01258>

Maslach, C. (2017). *Finding solutions to the problem of burnout*. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 69(2), 143–152. <https://doi.org/10.1037/cpb0000090>

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *The measurement of experienced burnout*. Journal of Organizational Behavior, 2(2), 99–113. doi:10.1002/job.4030020205

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory; Manual Research*

Edition. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.

Maslach, C., & Leiter, M. P. (2008). *Early predictors of job burnout and engagement*. *Journal of Applied Psychology*, 93(3), 498-512. doi:10.1037/0021-9010.93.3.498

Maslach, C., Leiter, M.P., & Jackson, S.E. (2012). *Making a significant difference with burnout interventions: researcher and practitioner collaboration*, *Journal of Organizational Behavior*, 33(2), 296-300. <https://doi.org/10.1002/job.784>

Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). *Job burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397– 422. doi: 10.1146/annurev.psych.52.1.397

McLean, K. N., & Mallett, C. J. (2012). *What motivates the motivators? An examination of sports coaches*. *Physical Education & Sport Pedagogy*, 17, 21 – 35. doi:10.1080/17408989.2010. 535201

McNeill, K, Durand-Bush N & Lemyre P, N (2017). *Understanding coach burnout and underlying emotions: a narrative approach*, *Sports Coaching Review*, 6:2, 179-196, DOI: 10.1080/21640629.2016.1163008

NFF (2021). *Statistikk, historikk og aktivitet* Hentet 12.05. 2021 fra: <https://www.fotball.no/tema/om-nff/statistikk-og-historikk/>

NFT (2020). *Ny strategiplan for NFT: Trygghet, inspirasjon og utvikling* sist redigert: 02. mai 2020 08:32, Hentet 09.06.2021 fra: <https://www.fotballtreneren.no/om/handlingsplan>

NIF (2020). *Klubben som arbeidsgiver* hentet 21-04 2021 fra:

<https://www.idrettsforbundet.no/globalassets/idrett/klubbguiden/klubben-som-arbeidsgiver---veiledning.pdf>

NSD (2018). *Samtykke*. Sist endret: 31-08-2018, Hentet 16. 05.2020 fra <https://nsd.no/personvernombud/hjelp/samtykke.html>

Olusoga, P., & Kenttä, G. (2017). *Desperate to Quit: A Narrative Analysis of Burnout and Recovery in High-Performance Sports Coaching*, *The Sport Psychologist*, 31(3), 237-248. Retrieved May 25, 2020, from <https://journals.humankinetics.com/view/journals/tsp/31/3/article-p237.xml>

Olusoga, P., Bentzen, M., Kenttä, G. (2019). *Coach Burnout: A Scoping Review*. *International Sport Coaching Journal*, 6, 42-62.

Pastore, D.L., & Judd, M.R. (1993). *Gender differences in burnout among coaches of women's athletic teams at 2-year colleges*. *Sociology of Sport Journal*, 10, 205–212. doi:10.1123/ssj.10.2.205

Pines, A. M., & Aronson, E. (1983). *Combatting burnout*. *Children and Youth Services Review*, 5(3), 263–275. [https://doi.org/10.1016/0190-7409\(83\)90031-2](https://doi.org/10.1016/0190-7409(83)90031-2)

Postholm, M. (2010). *Kvalitativ metode*. Oslo: Universitetsforlaget.

Raedeke, T. D., Granzkyk, T. L., & Warren, A. (2000). *Why Coaches Experience Burnout: A Commitment Perspective*, *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 22(1), 85-105. Retrieved May 25, 2020, from <https://journals.humankinetics.com/view/journals/jsep/22/1/article-p85.xml>

Raedeke, T. D., & Kenttä, G. (2013). *Coach burnout*. In P. Potrac, W. Gilbert,

& J. Denison (Eds.), *Routledge handbook of sports coaching* (pp. 424–435). Florence, KY: Routledge. [Google Scholar]

Raedeke, T. D., & Smith, A. L. (2001). *Development and preliminary validation of an athlete burnout measure*. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 23(4), 281–306.

Rubin, H.J. and Rubin, I.S. (2012). *Qualitative Interviewing: The Art of Hearing Data*. 3rd Edition, Sage Publications, Thousand Oaks

Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). *Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being*. *American Psychologist*, 55, 6878.

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2002) *Overview of self-determination theory: An organismic dialectical perspective*. In E.L. Deci, & R.M. Ryan *Handbook of self-determination research* 3 33 Rochester, NY: University of Rochester Press

Ryan, R.M., & Deci, E.L. (2017). *Self-determination theory: Autonomy and basic psychological needs in human motivation, social development, and wellness*. New York: Guilford

Salmons, J. (2014). *Qualitative online interviews*. Thousand Oaks, CA: Sage.

Santos, F. G. dos, & Costa, V. T. da. (2018). *Stress among sports coaches: a systematic review*. *Cuadernos de Psicología del Deporte*, 18(3), 268-292. Recuperado a partir de <https://revistas.um.es/cpd/article/view/292631>

Schaffran P, Altfeld S, Kellmann M. (2016). *Burnout in Sport Coaches: A Review of Correlates, Measurement and Intervention*. *Dtsch Z Sportmed*

Schaufeli, W. B., & Buunk, B. P. (2003). *Burnout: an overview of 25 years of research in theorizing*. In M. J. Winnubst, & C. L. Cooper (Eds.), *The handbook of work and health psychology* (pp. 383-425). Chichester: Wiley.

Schaufeli, W.B., & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study and practice: A critical analysis*. Philadelphia: Taylor & Francis.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). *Burnout: 35 years of research and practice*. *Career Development International*, 14(2-3), 204-220.

doi:10.1108/13620430910966406

Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*. *American Psychologist*, 55(1), 5–14. <https://doi.org/10.1037/0003-066X.55.1.5>

Shutterstock (2021a). *Fotballtrener ser kampen på regntiden* Hentet 26.10.2021 via: <https://www.shutterstock.com/nb/image-photo/football-coach-watching-match-rainy-time-440672602>

Shutterstock: (2021b). *Staff coaches who sitting to watch athletes compete on the side of the field. Rear view*. Hentet 26.10.2021 via: <https://www.shutterstock.com/nb/image-photo/staff-coaches-who-sitting-watch-athletes-1825005332>

Shutterstock (2021c). *Male football or soccer coach watching his team play at a beautiful soccer field with larger background trees* Hentet 26.10.2021 via: <https://www.shutterstock.com/nb/image-photo/male-football-soccer-coach-watching-his-1187100520>

Shutterstock (2021d). *Football in green grass with background Training children in Soccer academy*. Hentet 26.10.2021 fra: <https://www.shutterstock.com/nb/image-photo/football->

green-grass-background-training-children-393845530

Shutterstock (2021e). *School coach preparing field for soccer training. Kids waiting in line in the background. Trainer holding training cones. Sport school stadium in the background*. Hentet 26.10.2021 via: <https://www.shutterstock.com/nb/image-photo/school-coach-preparing-field-soccer-training-1771979453>

Shutterstock (2021f). *Teenagers training soccer headshot. Young player jumping high and head ball. Coach coaching junior youth football club. Team waiting in line in the background*. Hentet 26.10.2021 via: <https://www.shutterstock.com/nb/image-photo/teenagers-training-soccer-headshot-young-player-1857145732>

Skille, E, Å, Hansen, P. Ø; Abrahamsen, F, E. Chroni, S (2020). *National and Organizational Culture in Norwegian Elite Sport: The Account of National Handball Head Coaches*

Smith, B., & McGannon, K. (2018). *Developing rigor in qualitative research: problems and opportunities within sport and exercise psychology*. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1-21.

Sparkes, A. C., & Smith, B. (2014). *Qualitative research methods in sport, exercise and health: From process to product*. Routledge/Taylor & Francis Group.

Solstad, B. E., Ivarsson, A., Haug, E. M., & Ommundsen, Y. (2018). *Youth sport coaches' well-being across the season: The psychological costs and benefits of giving empowering and disempowering sports coaching to athletes*. *International Sport Coaching Journal*, 5, 124-135

Stebbing, J., Taylor, I. M., Spray, C. M., & Ntoumanis, N. (2012). *Antecedents of perceived coach interpersonal behaviors: the coaching environment and coach psychological well-and illbeing*. *Journal of Sport & Exercise Psychology*, 34(4), 481-502

Taris, T. W., Le Blanc, P. M., Schaufeli, W. B., & Schreurs, P. J. G. (2005). *Are there causal relationships between the dimensions of the Maslach Burnout Inventory? A review and two longitudinal tests*. *Work and Stress*, 19(3), 238-255. doi:10.1080/02678370500270453

Tait, J. L., Kremer, P., Carson, F., Walsh, J., & Main, L. C. (2020). *Psychological well-being in performance coaches: a theoretical perspective*. *Journal of Physical Education & Sport*, 20, 2883–2891.

Taylor, J. (1992). *Coaches are people too: An applied model of stress management for sports coaches*. *Journal of Applied Sport Psychology*, 4(1), 27-50.

ten Brummelhuis, L. L., ter Hoeven, C. L., Bakker, A. B., & Peper, B. (2011). *Breaking through the loss cycle of burnout: The role of motivation*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84, 268– 287. doi:10.1111/j.2044-8325.2011.02019x

Terry, G., Hayfield, N., Clarke, V. & Braun, V. (2017). *Thematic analysis*. In *The SAGE Handbook of qualitative research in psychology* (pp. 17-36). SAGE Publications Ltd, <https://www.doi.org/10.4135/9781526405555>

Thagaard, T. (2018). *Systematikk og innlevelse: En innføring i kvalitative metoder* (5. utg. ed.). Bergen: Fagbokforlag.

Thelwell, R. C., Wagstaff, C. R. D., Chapman, M. T., & Kenttä, G. (2017). *Examining coaches' perceptions of how their stress influences the coach-athlete relationship*. *Journal of Sports Sciences*, 19, 1928-1939.

Thelwell, R.C., Wagstaff, C. R., Rayner, A., Chapman, M., & Barker, J. (2017). *Exploring*

athletes' perceptions of coach stress in elite sport environments, Journal of Sports Sciences, 35(1), 44-55.

Thelwell, R. C., Weston, N. J. V., Greenlees, I. A., & Hutchings, N. V. (2008). *Stressors in elite sport: A coach perspective*. Journal of Sports Sciences, 26(9), 905–918.
doi:10.1080/02640410801885933

Vallerand, R. J. (2007). *Intrinsic and extrinsic motivation in sport and physical activity: A review and a look at the future*. In G. Tenenbaum & R. C. Eklund (Eds.), *Handbook of sport psychology* (p. 59–83). John Wiley & Sons Inc.

Vealey, R.S., Udry, E.M., Zimmerman, V., & Soliday, J. (1992). *Intrapersonal and situational predictors of coaching burnout*. Journal of Sport & Exercise Psychology, 14, 40–58. doi:10.1123/jsep.14.1.40

Vealey, R & Martin, E & Coppola, A & Ward, R M & Chamberlin, J (2019). *The Slippery Slope: Can Motivation and Perfectionism Lead to Burnout in Coaches?* International Sport Coaching Journal. 1-10. 10.1123/iscj.2018-00

World Health Organization (1986). *Ottawa Charter for Health Promotion. An International Conference on Health Promotion. The Move Towards a New Public Health*. Ottawa: World Health Organization

9. Forkortelser:

NFF: Norges Fotballforbund

NIF: Norges idrettsforbund

NIH: Norges Idrettshøgskole

NSD: Norsk Samfunnsvitenskapelig Datatjeneste

SDT: Self-Determination Theory eller selvbestemmelsesteorien

OLBI: Oldenburg Burnout Inventory

MBI: Maslach Burnout Inventory

CBQ: Coach Burnout Questionnaire

10. Vedlegg

Vedlegg 1: Godkjenning NSD

Vedlegg 2: Godkjenning på utsettelse av prosjekt NSD

Vedlegg 3: Godkjenning NIHs etiske komite

Vedlegg 4: Intervjuguide

Vedlegg 5: Informert samtykke

Vedlegg 1: Godkjenning NSD



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Utbrenthet og motivasjonsvikt blant norske fotballtrenere

Referansenummer

976310

Registrert

28.09.2020 av Mathias Nordby Sørensen - mathiasns@student.nih.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges idrettshøgskole / Institutt for idrett og samfunnsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Frank Abrahamsen, frankea@nih.no, tlf: 94188982

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Mathias Nordby Sørensen, mathiassorensen@gmail.com, tlf: 99503331

Prosjektperiode

01.11.2020 - 05.06.2021

Status

19.10.2020 - Vurdert

Vurdering (1)

19.10.2020 - Vurdert

BAKGRUNN

Prosjektet skal innhente godkjenning fra Norges idrettshøgskoles etiske komite. Vedtak vil bli lastet opp til NSD når det foreligger. Dersom vedtak fra NIHs etiske komite medfører endringer i prosjektet må dette meldes til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet.

Det er vår vurdering at behandlingen av personopplysninger i prosjektet vil være i samsvar med personvernlovgivningen så fremt den gjennomføres i tråd med det som er dokumentert i meldeskjemaet den 19.10.2020 med vedlegg, samt i meldingsdialogen mellom innmelder og NSD. Behandlingen kan starte.

MELD VESENTLIGE ENDRINGER

Dersom det skjer vesentlige endringer i behandlingen av personopplysninger, kan det være nødvendig å melde dette til NSD ved å oppdatere meldeskjemaet. Før du melder inn en endring, oppfordrer vi deg til å lese om hvilke type endringer det er nødvendig å melde:

https://nsd.no/personvernombud/meld_prosjekt/meld_endringer.html Du må vente på svar fra NSD før endringen gjennomføres.

TYPE OPPLYSNINGER OG VARIGHET

Prosjektet vil behandle særlige kategorier av personopplysninger om helseforhold og alminnelige kategorier av personopplysninger frem til 05.06.2021.

LOVLIG GRUNNLAG

Prosjektet vil innhente samtykke fra de registrerte til behandlingen av personopplysninger. Vår vurdering er at prosjektet legger opp til et samtykke i samsvar med kravene i art. 4 nr. 11 og art. 7, ved at det er en frivillig, spesifikk, informert og utvetydig bekreftelse, som kan dokumenteres, og som den registrerte kan trekke tilbake.

Lovlig grunnlag for behandlingen vil dermed være den registrertes uttrykkelige samtykke, jf. personvernforordningen art. 6 nr. 1 bokstav a, jf. art. 9 nr. 2 bokstav a, jf. personopplysningsloven § 10, jf. § 9 (2).

PERSONVERNPRINSIPPER

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

- lovlighet, rettferdighet og åpenhet (art. 5.1 a), ved at de registrerte får tilfredsstillende informasjon om ogsamtykker til behandlingen

- formålsbegrensning (art. 5.1 b), ved at personopplysninger samles inn for spesifikke, uttrykkelig angitte og berettigede formål, og ikke viderebehandles til nye uforenlige formål
- dataminimering (art. 5.1 c), ved at det kun behandles opplysninger som er adekvate, relevante og nødvendige for formålet med prosjektet
- lagringsbegrensning (art. 5.1 e), ved at personopplysningene ikke lagres lengre enn nødvendig for å oppfylle formålet

DE REGISTRERTES RETTIGHETER

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

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

12.1 og art. 13.

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

FØLG DIN INSTITUSJONS RETNINGSLINJER

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

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

OPPFØLGING AV PROSJEKTET

NSD vil følge opp ved planlagt avslutning for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet.

Lykke til med prosjektet!

Kontaktperson hos NSD: Jørgen
Wincentzen Tlf.
Personverntjenester: 55 58 21 17
(tast 1)

Vedlegg 2: Godkjenning på utsettelse av prosjekt NSD



NSD sin vurdering

Prosjekttittel

Utbrenthet og motivasjonsvikt blant norske fotballtrenere

Referansenummer

976310

Registrert

28.09.2020 av Mathias Nordby Sørensen - mathiasns@student.nih.no

Behandlingsansvarlig institusjon

Norges idrettshøgskole NIH / Institutt for idrett og samfunnsvitenskap

Prosjektansvarlig (vitenskapelig ansatt/veileder eller stipendiat)

Frank Abrahamsen, frankea@nih.no, tlf: 94188982

Type prosjekt

Studentprosjekt, masterstudium

Kontaktinformasjon, student

Mathias Nordby Sørensen, mathiassorensen@gmail.com, tlf: 99503331

Prosjektperiode

01.11.2020 - 30.10.2021

Status

08.06.2021 - Vurdert

Vurdering (2)

08.06.2021 - Vurdert

NSD har vurdert endringen registrert 08.06.2021. Vi har nå registrert 30.10.2021 som ny sluttdato for forskningsperioden. I tilfelle det skulle bli aktuelt med ytterligere forlengelse av forskningsperioden, vil vi gjøre oppmerksom på at forlengelse på mer enn ett år utover den opprinnelige sluttdatoen (05.06.2021) ikke kan påregnes uten at det vurderes å gi informasjon til utvalget. NSD vil følge opp ved ny sluttdato for å avklare om behandlingen av personopplysningene er avsluttet. Lykke til videre med prosjektet! Kontaktperson hos NSD: Jørgen Wincentzen Tlf. Personverntjenester: 55 58 21 17

Vedlegg 3: Godkjenning NIHs etiske komite

OSLO 30. oktober 2020

Søknad 164 – 291020 – Utbrenthet og motivasjonsvikt blant trenere

Vi viser til søknad, prosjektbeskrivelse, informasjonsskriv, intervjuguide, innsendt melding til NSD og opplysninger om kompensasjon til forskningsdeltakerne.

I henhold til retningslinjer for behandling av søknad til etisk komite for idrettsvitenskapelig forskning på mennesker, har komiteen i møte 29.oktober 2020 konkludert med følgende.

Vurdering

På forespørsel fra komiteen har masterstudenten opplyst at forskningsdeltakerne vil motta kr 300 ved deltakelse i prosjektet. Komiteens oppfatning er at incentiver i forskningsprosjekter skal brukes med varsomhet og forutsetter at beløpet på kr 300 er kompensasjon for utgifter, tapt arbeidsfortjeneste, tidsbruk, ulempe eller annet.

Vedtak

På bakgrunn av forelagte dokumentasjon finner komiteen at prosjektet er forsvarlig og at det kan gjennomføres innenfor rammene av anerkjente etiske forskningsetiske normer nedfelt i NIHs retningslinjer. Til vedtaket har komiteen lagt følgende forutsetning til grunn:

Vilkår fra NSD følges Komiteen forutsetter videre at prosjektet gjennomføres på en forsvarlig måte i tråd med de til enhver tid gjeldende tiltak ifbm Covid-19 pandemien.

Komiteen gjør oppmerksom på at vedtaket er avgrenset i tråd med fremlagte dokumentasjon. Dersom det gjøres vesentlige endringer i prosjektet som kan ha betydning for deltakernes helse og sikkerhet, skal dette legges fram for komiteen før eventuelle endringer kan iverksettes. Med vennlig hilsen

Besøksadresse: Sognsveien 220, Oslo

Postadresse: Pb 4014 Ullevål Stadion, 0806 Oslo Telefon: +47 23 26 20 00, postmottak@nih.no www.nih.no



Professor Sigmund Loland
Leder, Etisk komite, Norges idrettshøgskole

Vedlegg 4: Intervjuguide

Intervjuguide

Intervjuet vil innebære å svare på dine opplevelser som trener. Vi vil gjennomgå ulike temaer gjennom en oppsatt intervjuguide. Dette er for å få svart på forskningsspørsmålet.

Intervjuet vil benytte oppfølgingsspørsmål som: Når du sier XX, kan du forklare dette nærmere? Og Avklaringspørsmål: Jeg er ikke sikker på at jeg forsto hva du mente om XX. Kan du prøve å forklare / beskrive det igjen? Kan du forklare / beskrive det med andre ord? Intervjuguiden må altså ikke følges slavisk til enhver tid.

Ingen svar er rett og galt, jeg er mest opptatt av din historie og dine opplevelser.

Jeg vil ta notater underveis, men som nevnt vil også intervjuet bli tatt opp på lydopptaker. Igjen vil jeg poengtere at intervjuet er frivillig og at du ikke er tvunget til å svare på noen av spørsmålene. Du kan også avslutte intervjuet når som helst hvis du ønsker det.

Introduksjon og demografi

1. Til å begynne med, kan du fortelle meg kort om karrieren din som trener?
2. Hvorfor søkte du jobb som trener?
3. Kan du fortelle meg kort om jobben du hadde da du først opplevde utfordringer med trenerjobben?

Oppfølging:

Var det flere jobber du opplevde dette?

4. Hvordan var arbeidsbelastningen i denne perioden? (Total arbeidsmengde, reise)
5. Hvordan så en typisk arbeidsuke ut i denne perioden?

Utvikling av symptomer

6. Kan du fortelle meg hvordan og når du begynte å oppleve utfordringer i din jobb som trener?

Oppfølging: Kan du beskrive hvordan dette utviklet seg over tid?

Tror du det var noe spesielt som utløste dine negative følelser til jobben? En spesiell hendelse som forandret ditt syn på arbeidet?

Konsekvenser

7.. Hadde utfordringene noen konsekvenser for hverdagen din?

Hvis kort svar: På hvilken måte?

8. Hvilke negative konsekvenser fikk det for deg?

Oppfølging: Var det noen psykiske konsekvenser?

Var det noen fysiske konsekvenser?

9. Har du tidligere opplevd symptomer som dette under coaching eller eventuelt andre jobber?

Opplevde du selv at du at arbeidet stresset deg?

Ditt forhold til arbeid – Autonomi, relasjoner og mestring

10. Hvordan var motivasjonen din for å gjøre jobben din i denne perioden?

11. Hvordan mestret du jobben din i denne perioden?

12. Hvordan var forholdet ditt og samarbeidet med kollegene dine?

13. Hvordan var forholdet ditt og samarbeidet med dine overordnede?

14. Fikk du bestemme hvordan øktene skulle være, eller var det styrt av klubbledelsen?

Oppfølging: Var arbeidet variert?

16. Hvordan var forholdet og samarbeidet med idrettsutøvere dine?

17. Var du fornøyd med livet utenfor arbeidet?

Oppfølging: Var det andre deler utenfor arbeidet som kunne påvirket ditt arbeid negativt?

I så fall hva?

Hvilken grad støttet omgivelsene dine deg i denne perioden?

(På hvilken måte støttet omgivelsene dine deg / støttet deg ikke)?

18. Hvordan var prestasjonen til utøvere dine i denne perioden?

Oppfølging: Var det noen forskjell på resultater på trening og kamp?

Var prestasjonen bra, men resultatene dårlige?

Håndtering av symptomer i forhold til utmattelsesprosessen

19. Hvordan prøvde du å takle / takle symptomene da de ankom?
20. Hva fungerte (potensielt)?
21. Hva fungerte ikke (potensielt)?
22. Har du opplevd bedring/ endring fra symptomene startet?

Oppfølging: På hvilken måte?

Motivasjon for å bli i yrket, og om fremtiden?

23. Hva gjør du i dag?
 24. Lærte du noe fra prosessen?
 25. hvordan ser du på fremtiden din som trener?
-

Tusen takk! Jeg tror det er alt jeg vil spørre deg om. Men før vi ferdig, er det noe du vil spørre om, eller legge til at du føler at vi ikke har dekket det?

Utviklet med veileder Frank Abrahamsen og intervjuguider i følgende kilder:

Bentzen, M., Lemyre, P. N., & Kenttä, G. (2015a). The process of burnout among professional sport coaches explored through the lens of Self-determination theory: A qualitative approach. *Sports Coaching Review*, 3(2), 101-116. doi:10.1080/21640629.2015.1035050

Gustafsson, Kenttä, Hassmén, Lundkvist, & Durand-Bush (2007) H. Gustafsson, G. Kenttä, P. Hassmén, C. Lundkvist, N. Durand-Bush The process of burning out: A multiple case study of three elite endurance athletes *International Journal of Sport Psychology*, 38 (2007), pp. 388-416

Vedlegg 5: Informert samtykke

Vil du delta i forskningsprosjektet

Utbrenthet og motivasjonssvikt blant fotballtrenere

Dette er et spørsmål til deg om å delta i et forskningsprosjekt hvor formålet er å utforske bakgrunnen for at trenere opplever utmattelse, stress og motivasjonssvikt. I dette skrivet gir vi deg informasjon om målene for prosjektet og hva deltakelse vil innebære for deg.

Formål

En trenerjobb kan by på stor arbeidsmengde, prestasjonspress og depersonalisering av mennesker for å oppnå resultater. Dette kan skape utbrenthet og stress hos trenere over tid, og de mister sin motivasjon og glede ved å være trener. Denne masteroppgaven vil benytte en kvalitativ tilnærming for å utforske trenere som opplever utbrenthet og motivasjonssvikt. Oppgaven vil ta utgangspunkt i tidligere forskning på utbrenthet og selvbestemmelsesteorien som et teoretisk rammeverk.

Omfang

Studien vil søke etter å finne årsaksforklaringer og forståelse for hvordan trenere opplever utfordringer i sitt yrke gjennom kvalitative intervju. Denne oppgaven ønsker å finne et svar på følgende forskningsspørsmål: *Hvilke faktorer påvirker fotballtreneres utvikling av utbrenthet?*

Hensikten med studien er å bidra til eksisterende forskning på utbrenthet og motivasjon hos trenere.

Norges idrettshøgskoles seksjon: idrett og samfunnsvitenskap er ansvarlig for prosjektet, og forskningsprosjektet vil benyttes til en mastergrad ved Norges Idrettshøgskole.

Opplysningene vil ikke bli brukt til andre formål enn dette prosjektet.

Hvorfor får du spørsmål om å delta?

Du får spørsmål om å delta fordi du har opplevd utfordringer som utmattelse, stress eller motivasjonssvikt i ditt arbeid som trener. Utvalget består av trenere som er over 20 år, og har trent et lag over tid, og helst minst fire ganger i uken. Laget du har trent må ha vært eldre enn tolv år.

Hva innebærer det for deg å delta?

Hvis du velger å delta i prosjektet, innebærer det at du deltar i et intervju som vil ta deg ca. 60 minutter. Dette intervjuet vil bli tatt opp på en lydopptaker.

Det er frivillig å delta

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

Ditt personvern – hvordan vi oppbevarer og bruker dine opplysninger

Vi vil bare bruke opplysningene om deg til formålene vi har fortalt om i dette skrivet. Vi behandler opplysningene konfidensielt og i samsvar med personvernregelverket.

Kun Prosjektansvarlig Mathias Sørensen, Veileder Frank Abrahamsen og biveileder Siv Gjesdal vil ha tilgang til opplysningene du oppgir.

Lydopptak vil bli slettet etter prosjektet er avsluttet. Personopplysninger vil bli anonymisert i transkribering, og lydopptak vil bli slettet etter prosjektet er avsluttet. Navnet og kontaktopplysningene dine vil jeg erstatte med en kode som lagres på en egen navneliste adskilt fra øvrige data. Du som deltaker vil ikke kunne gjenkjennes ved publikasjon da personopplysninger vil bli anonymisert i transkribering.

Hva skjer med opplysningene dine når vi avslutter forskningsprosjektet?

Opplysningene anonymiseres når prosjektet avsluttes/oppgaven er godkjent, noe som etter planen er *Juni 2021*. Lydopptak vil bli slettet ved prosjektslutt.

Dine rettigheter

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

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

Hva gir oss rett til å behandle personopplysninger om deg?

Vi behandler opplysninger om deg basert på ditt samtykke.

På oppdrag fra *Norges idrettshøgskole – institutt for idrett og samfunnsvitenskap* har NSD – Norsk senter for forskningsdata AS vurdert at behandlingen av personopplysninger i dette prosjektet er i samsvar med personvernregelverket.

Hvor kan jeg finne ut mer?

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

- Norges idrettshøgskole – institutt for idrett og samfunnsvitenskap ved Mathias Sørensen Ved mathaissorensen@gmail.com eller Frank Abrahamsen ved Frankea@nih.no
- Vårt personvernombud: Norges idrettshøgskoles personvernsombud ved personvernombud@nih.no.

Hvis du har spørsmål knyttet til NSD sin vurdering av prosjektet, kan du ta kontakt med:

- NSD – Norsk senter for forskningsdata AS på epost (personverntjenester@nsd.no) eller på telefon: 55 58 21 17.

Med vennlig hilsen

Frank Abrahamsen
(Forsker/veileder)

Mathias Nordby Sørensen

Samtykkeerklæring

"Forebygging av utmattelse hos elitetrenerne i norsk idrett"

*Jeg har lest informasjonsskrivet om prosjektet: Utmattelse og motivasjonssvikt hos trenere
Jeg ønsker å delta i prosjektet.*

(Sted)_____ (Dato)_____

(NAVN I BLOKKBOKSTAVER) _____

(Underskrift) _____

