

Kristian Bjune Sveen

---

## From Zero to Hero

**Hvordan jobbe med motivasjon blant kinesiske utøvere?  
- Et femårig selvstudie av en norsk langrennstrener med  
selvbestemmelsesteorien som bakgrunn (2017-2022)**

---

Masteroppgave i  
Seksjon for Idrettspsykologi og Coaching  
Norges idrettshøgskole, 2022

---

**«Det er uvesentlig om katten er svart eller hvit, så lenge den fanger mus»**

*Deng Xiaoping (President i Folkerepublikken Kina, 1978-89)*

---



*Bilde 1: Jeg, oppgavens forfatter og trener på plass under de olympiske vinterleker Beijing 2022 for det kinesiske langrennslandslaget.*

# Abstract

*Intro:* En norsk trener har jobbet fem år som langrennstrener for et kinesiske langrennslandslag. Her beskrives motivasjonsprosessen til «Team Xinjiang», på veien fra langrennsnoviser i 2017 til olympiske leker i Beijing 2022.

*Teori:* Motivasjon belyses med selvbestemmelsesteorien (SDT). Kinesiske kulturelle særtrekk og tradisjoner utdypes. Den norske modellen anvendes for å belyse lik-/ulikheter mellom Norge og Kina.

*Metode:* Selvstudie, med deltagende observasjon av «Team Xinjiang» som forsker og trener. «Team Kjelsås» eksemplifiserer den norske modellen. Datainnsamlingen er gjort underveis. Konfidensialitet står sentralt.

*Historie:* Gjennom fem begivenhetsrike år følger vi læringen og utviklingen av motivasjon til laget, med de kulturelle særpreg og utfordringer vi møtte på veien. Utøverne bevegde seg fra ytre regulering og kontrollerte motiver til mer indre regulering og selvbestemte motiver. I skisporet nås topp 20 i verdenscupen og olympisk deltagelse.

*Diskusjon:* Kinesiske særpreg som sterkt hierarki, tette relasjoner, beskytte stoltheten, kollektivistisk kultur og resultatorientert idrettstradisjon, virker inn på funksjonen av SDT. Behovene kompetanse, autonomi og tilhørighet kan tilfredsstilles hvis en tilpasser. Kompetanse tilfredsstilles ved å erstatte kontroll med en tydelig struktur. Autonomi tilfredsstilles gjennom betrodde andre og styrking av utøvernes evnen til å håndtere selvbestemmelse. Tilhørighet tilfredsstilles gjennom relasjoner til sitt betrodde nettverk.

*Konklusjon:* Det tyder på at SDT fungerte både i teori og praksis i «Team Xinjiang». Vi kunne identifisere og påvirke reguleringen for motivasjon, som trolig også innvirket på langrennsprestasjonen. Både Kina og Norge kan lære av hverandre

---

*Nøkkelord:* Kina, Norge, langrenn, motivasjon, selvbestemmelsesteorien, kultur, selvstudie, olympiske leker, Beijing 2022.

# Innholdsfortegnelse

<b>Abstract</b> .....	<b>3</b>
<b>Innholdsfortegnelse</b> .....	<b>4</b>
<b>Forord</b> .....	<b>7</b>
<b>1 Innledning</b> .....	<b>8</b>
1.1 <i>Problemstilling</i> .....	9
<b>2 Teori</b> .....	<b>10</b>
2.1 <i>Kulturelle særtrekk</i> .....	10
2.1.1 Kina – «Fra Konfucius 500 f.Kr. til OWG Beijing 2022».....	10
2.1.2 Norge – «Den Norske langrennsmodellen».....	12
2.1.3 Kina vs Norge.....	13
2.2 <i>Motivasjon</i> .....	13
2.2.1 Selvbestemmelsesteorien (Self-determination theory; SDT).....	14
2.3 <i>Motivasjon i korte trekk</i> .....	22
<b>3 Metode</b> .....	<b>22</b>
3.1 <i>Selvstudie</i> .....	23
3.1.1 Datainnsamling.....	24
3.1.2 Kritisk venn.....	24
3.1.3 Mine «kritiske venner».....	25
3.2 <i>Bakgrunn, kontekst og utvalg</i> .....	25
3.2.1 Kristian.....	26
3.2.2 «Team Xinjiang».....	26
3.2.3 «Team Kjelsås».....	27
3.2.4 Samarbeid mellom Norge og Kina.....	28
3.3 <i>Fremgangsmåte – Strategi for motivasjon</i> .....	28
3.3.1 Team Xinjiang.....	29
3.3.2 Team Kjelsås.....	30
3.4 <i>Etikk</i> .....	31
3.5 <i>Feilkilder</i> .....	33
3.6 <i>Validitet og Relabilitet</i> .....	34
3.7 <i>Litteratursøk</i> .....	34
<b>4 Min historie</b> .....	<b>34</b>
4.1 <i>De første utøverne</i> .....	35
4.2 <i>Hierarki</i> .....	37
4.3 <i>Utvikling av den «enkle» treningsstrukturen</i> .....	39
4.4 <i>(Mis)forståelse</i> .....	40
4.5 <i>De første 100 dagene</i> .....	41
4.6 <i>Kontrakten</i> .....	41
4.7 <i>Lære SDT</i> .....	42

4.8	<i>Individuelt møte: Sette egne mål</i>	43
4.9	<i>Individ i et kollektiv</i>	44
4.10	<i>Det sirkulære tankesettet</i>	45
4.11	<i>Det første møtet med Norge</i>	46
4.12	<i>Tape ansikt</i>	46
4.13	<i>Ansvar &amp; Straff</i>	47
4.14	<i>Kulturelle forskjeller i Kina</i>	48
4.15	<i>Vi integreres mer i den norske modellen</i>	48
4.16	<i>Tillitt gir struktur</i>	49
4.17	<i>Kontrollerende trenerstil som støtter autonomi</i>	50
4.18	<i>Seleksjon for tilhørighet</i>	53
4.19	<i>Motivasjonskvaliteten halvveis</i>	54
4.20	<i>Penger er viktig</i>	55
4.21	<i>Endringsvillig</i>	55
4.22	<i>Identifisert motivasjon gjennom spesifikk trening</i>	57
4.23	<i>Evnen til å takle eksterne utfordringer</i>	58
4.24	<i>Integrert motivasjon på tur med verdenscup sirkuset</i>	59
4.25	<i>Indre motivasjon på skara</i>	61
4.26	<i>Tilbakefallet</i>	61
4.27	<i>Post Beijing 2022</i>	64
<b>5</b>	<b>Diskusjon</b>	<b>66</b>
5.1	<i>Motivasjonskvalitet</i>	66
5.2	<i>De tre behovene</i>	70
5.3	<i>Treneren</i>	73
5.4	<i>Veien videre</i>	75
<b>6</b>	<b>Konklusjon</b>	<b>77</b>
<b>7</b>	<b>Litteraturliste</b>	<b>79</b>
<b>8</b>	<b>Vedlegg</b>	<b>83</b>
8.1	<i>Treningscenter</i>	83
8.1.1	<i>Treningsbase Team Xinjiang: Xinjiang Vintersportssenter</i>	83
8.1.2	<i>Treningsbase Team Kjelsås: Langsetløkka</i>	83
8.2	<i>Læringsverktøy</i>	84
8.2.1	<i>Team Xinjiang: Achievement Goal Theory (AGT)</i>	84
8.2.2	<i>Team Xinjiang: Self Efficacy Theory</i>	84
8.2.3	<i>Team Xinjiang: FLOW</i>	85
8.2.4	<i>Team Xinjiang: Kognitivt tankesett</i>	85
8.2.5	<i>Team Xinjiang: ABC modellen</i>	86
8.2.6	<i>Team Kjelsås: Motivasjon</i>	86
8.3	<i>Spørreskjema / Intervjuguide</i>	88
8.3.1	<i>Team Kina: Spørreskjema for nye utøvere (sommer/høst, 2017)</i>	88
8.3.2	<i>Team Xinjiang – Spørsmålsguide ved individuelle møter (Trener-Utøver)</i>	89

8.3.3	Team Xinjiang: Spørreskjema for laget (sommer/høst, 2018).....	90
8.3.4	Team Kjelsås: Spørreskjema for individuelle samtaler (2013-2017).....	91
8.4	<i>Treningsplaner</i> .....	92
8.4.1	Team Xinjiang: Treningsplan - Uke (Xinjiang, Høst 2017) .....	92
8.4.2	Team Xinjiang: Treningsplan - Måned (Xinjiang, Sommer 2018).....	93
8.4.3	Kjelsås: Treningsplan – Uke (Høst 2016).....	93
8.5	<i>Log, mål og evalueringsskjema</i> .....	94
8.5.1	Team Xinjiang: Log 2017 (Papir).....	94
8.5.2	Team Xinjiang: Evaluering og Mål.....	95
8.5.3	Team Xinjiang: Renn evaluering .....	96
8.6	<i>«Team Filosofi»</i> .....	96
8.6.1	Team Xinjiang: «Xinjiangfilosofien» (2017-22) .....	97
8.6.2	Team Kjelsås: «Kjelsåsfilosofien» (2013-17).....	97
8.7	<i>Verdier</i> .....	98
8.7.1	Team Xinjiang: Verdier (2017-22) .....	98
8.7.2	Team Kjelsås: Mål og Verdier (2016-17) .....	99
8.8	<i>Team Xinjiang: Fremgangsmåte SDT - Gruppe og Utøver (06-10.2017)</i> .....	100

## Forord

*Dette har vært et altoppslukende prosjekt med en olympisk drøm. Fra oppstarten i Xinjinag 2017, til avslutningen i Beijing 2022, har vi jobbet dedikert mot vårt olympiske mål på hjemmebane i Kina. Hver treningsøkt har vært et lite steg nærmere vårt mål om topp 8. Nå er prosjektet ferdig og seks måneder senere har jeg skrevet en masteroppgave om det. Dette er min form for «debriefing».*

*Klarte vi våre olympiske mål i Beijing 2022?*

*Nei...men vi gikk fra å være noviser til å bli topp 20 i verdenscupen. Jeg er stolt av utviklingen vår, tross OL sorgen. Vi gikk fra «zero», nesten til «hero».*

*Var det verdt det?*

*Nja...dette vil jeg huske for resten av mitt liv. Da jeg tok jobben var jeg ung og naiv, lite visste jeg hvor stor innsats som krevdes. Jeg har vært langt nede, men også høyt oppe.*

*Jeg vil ikke gjenta det, men jeg vil heller ikke være det foruten. Som en trenerkollega sa høsten 2017: «det er som helvettesuka, det blir en veldig god historie etterpå!».*

*Har jeg fått noe ut av det?*

*Ja...jeg har lært masse og opplevd noe helt unikt. Vi har fått utvikle vår egen metode som gav en fantastisk sportslig og personlig utvikling. Jeg har fått innsikt i en helt annen kultur og fått muligheten til å reise verden rundt.*

*Har jeg moralen i behold?*

*Ja...vi har løftet noen utøvere i skisporet og i livskvalitet på kort og forhåpentligvis på lang sikt. Jeg har hatt fokus på mine utøvere, og jeg tror jeg har bidratt positivt til deres liv. Etisk har det vært det viktigste for meg i forbindelse med denne jobben.*

*Har jeg løst motivasjonkoden i Kina?*

*Litt...leser du denne oppgaven vil du se min beskrivelse. For av alle ting jeg kunne skrevet om, fokuserer denne oppgaven på motivasjon. Jeg mener at motivasjonen kan påvirkes hos kinesiske utøvere, og gjøres det riktig kan det ha svært positive effekter. Men, gjøres det feil kolliderer det veldig fort. Selvbestemmelsesteorien som jeg bruker i oppgaven, er også et hjelpemiddel som fungerer i teori og praksis.*

*Noen jeg bør takke?*

*Ja...Selv om dette selvstudiet var «min historie», har virkeligheten hatt utøverne i sentrum. Takk for at de tok sjansen, jobbet dedikert hver dag, og vokste som personer og skiløpere. Å se deres utvikling, var min største glede! Takk til mine sjefer Abraham og Moses for tilitt og spillerom til å gjøre det på min måte. Takk til mine kollegaer i Swix China for sine utrøttelige timer for laget. Takk til Erik, Thomas, Tormod, og Hege, for sin enestående kompetanse, omsorg og engasjement. Takk til Gerhard for hjelpen til å forstå det politiske Kina. Takk til min mentor Vegard for våre mange samtaler og muligheter. Takk til Maria, Bjørn og Rune i NRK for en bra og balansert dokumentar. Takk til min familie som alltid støtter mine verdenseventyr. Takk til Natalie for korrekturlesing. Takk til mine veildere, Frank (hovedveilder), Jostein (biveileder), Sigmund (rådgiver etikk) og Mads (rådgiver selvstudie) som fikk meg igjennom. Jostein skal også ha mye av æren for vår effektive treningsstruktur. Sist, men ikke minst, takk til Laura. Takk for at du holdt ut og holdt meg oppe!*

*Takk, og god lesing!*

*Kristian Bjune Sveen  
Oslo, 31 Oktober 2022*

# 1 Innledning

*«Dag 1. Ja, da ligger jeg her. I senga. Med jetlag. Veldig, veldig, veldig langt hjemmefra...»*

*Kristian Bjune Sveen, 15.05.2017 Xinjiang Vinteridrettssenter, Kina*

Det er 1726 dager til Kina skal arrangere de olympiske vinterleker på hjemmebane. OL i Beijing 2022. De vil bli best på ski og få hele 300 millioner mennesker aktive på snø og is (Svaar, 2017, s. 180). Utenlandsk kompetanse hentes inn for å bidra (Carlsen & Bårtvedt, 2017). Norge skal bidra, det signeres en vinteridrettsavtale. Langrenn er en av idrettene som skal utvikles (Nordahl mfl., 2022), og Kina ønsker norske trenere (Skiforbundet, 2017).

*«Mr Ulvang har snakket varmt om deg. Vi vil ha deg som trener»*

Jeg pakket sekken og reiste østover. 25 år gammel. Langrennstrener for provinslaget, senere landslagsgruppen, i Xinjiang. Et unikt lag, styrt av et privat selskap i samarbeid med lokalt og nasjonalt forbund. Min oppgave var konkret. Bygge opp et lag fra ingenting, og oppnå internasjonale toppresultater i Beijing 2022. Vårt slagord: «From Zero to Hero».

Utøverne snakket ikke engelsk og jeg snakket ikke kinesisk. Den olympiske drøm engasjerte mange. 178 ungdommer prøvde lykken. Langrenn var helt nytt. Vi startet helt elementært.

*«Langrenn er som løping eller skøyter, bare på snø med ski og staver. Første person fra A til B.»*

Dette prosjektet kan ikke la seg kopiere, men min historie kan forhåpentligvis fascinere og inspirere. Etter fem år er det mange unike historier og spennende temaer som kvalifiserer til en masteroppgave.

*Hvordan identifisere langrennstalenter blant noviser for å oppnå toppresultater?*

*Hvilken treningsstrategi kan utviklet utrente personer til topp 20 i verden?*

*Hvilken lederstil bør en trener, fra demokratiske Norge med flat struktur, velge i autoritære Kina med tydelig hierarkisk struktur?*

*Hvordan kan en trener fra et høytillitsamfunn, trene utøvere i et lavtillitsamfunn?*

Disse temaene vil vi være innom, men hovedfokuset vil være på det som skaper handling, nemlig motivasjon. Motivasjonen påvirkes av kulturen, og det kan være vanskelig for nordmenn å forestille seg de enorme forskjellene. En sommer for fem år siden, åpnet en flokk kinesiske sauer mine norske øyne.



*Xinjiang vinteridrettssenter har mange sauer. Vår fremtidige middag venter i en innhegning. Idrettskina har ikke tillitt til at butikkjøttet er fritt fra dop, så egen kjøttproduksjon er normen. En dag blir det hull i gjerdet. Sauene rømmer. De går fritt rundt i senterets gater og forsyner seg av alle de flotte blomstene. Mange gartnere jobber med å pleie de mange blomsterbedene. Gartnerne fikser et blomsterbed, før de fortsetter til neste. Neste dag kommer sauene. De spiser blomstene, før de fortsetter til neste. Dette foregår i flere uker. Kun jeg reagerer. Toppsjefen har ikke sagt noe, så de ansatte fortsetter ufortrødent med sine anviste oppgaver. Motivasjonen må være forankret i en ordre lenger oppe i hierarkiet. Etter flere uker er det så mye saueavføring på veien, at vi sklir på rulleskitrening. I frustrasjon ruser jeg inn på kontoret til restaurantsjefen. Jeg truer med å fortelle til toppsjefen at sauene hans ødelegger treningen vår. Neste dag var sauene tilbake i innhegningen, gjerdet fikset og avføringen borte.*

Det er en annerledes kultur motivasjonen virker i, dette så jeg også i idretten.

*Utøvere løper i ring på parkeringsplassen. De vet ikke hvor lenge. Treneren bestemmer når økten er over. Treneren ser ikke. Utøverne stopper. Utøverne blir oppdaget. Full spurt.*

Et system med svak tillitt og sterkt hierarki, ga unike forhold for motivasjon. Dette frustrerte og fascinerte meg. Jeg måtte forstå kulturen og identifisere den best mulige kulturelle miksen. Utøverne måtte forstå og sjefene måtte overbevises. I fem år jobbet vi systematisk med motivasjon, og denne oppgaven vil beskrive prosessen fra innsiden med selvstudie som metode og selvbestemmelsesteorien som teoretisk rammeverk. Her er historien om en norsk langrennstrener som prøver å løse motivasjonsgåten for kinesiske utøvere i skisporet mot OL i Beijing 2022.

## 1.1 Problemstilling

Dette er et femårig selvstudie i en unik kontekst og etnografisk fremstilling. Her vil jeg beskrive hvordan jeg som langrennstrener jobbet med motivasjon fra 2017 til 2022 i Kina. Jeg trente en landslagsgruppe fra provinsen Xinjiang. Her skulle noviser utvikles til toppløpere mot OL i Beijing 2022 med slagordet: «**From Zero to Hero**». Arbeidet med å utvikle utøvere fra «zero» til «hero» i dette miljøet inneholdt mange oppgaver og problemstillinger som måtte løses, men jeg oppdaget at sentralt for å lykkes var å øke andelen indre regulert motivasjon. Den overordnede problemstillingen har derfor hele tiden vært: ***Hvordan påvirke motivasjonen til kinesiske langrennsutøvere?***

Dette selvstudiet er en etnografisk og empirisk fremstilling av vår arbeidsprosess rundt motivasjon. Oppgaven er linket til det teoretiske rammeverket i selvbestemmelsesteorien (SDT), med særlig fokus på studier relatert til Kina. Jeg dedikerer stor plass til å fortelle «min historie» for å belyse den unike konteksten. Det innebærer også å beskrive noen eksplisitte

særtrekk ved den kinesiske kulturen og idretten. For å få særtrekkene tydeligere frem, vil jeg sammenligne med Norge. Jeg vil bruke kjennetegn ved den norske modellen og eksemplifisere fra eget motivasjonsarbeid som trener i Kjelsås IL fra 2013 til 2017.

Jeg opplevde store forskjeller i praksisen mellom mitt nye land Kina, og mine erfaringer fra Norge. Jeg så også at andre norske, europeiske og kinesiske trenere strebe med motivasjonsarbeidet i Kina. Jeg så at verken den kinesiske eller den norske praksisen var optimal i vårt prosjekt. Vi måtte finne vår egen metode, som balanserte det beste fra våre to nasjoner. Jeg så at Norge og Kina kan lære av hverandre. Vi opplevde også at en god motivasjonsprosess, bidro til stor sportslig og menneskelig utvikling. Ved hjelp av SDT og systematisk datainnsamling, gir dette selvstudiet en enestående innsikt i vårt motivasjonsarbeid, de mange kulturelle utfordringene og den sportslige og menneskelige reisen til «Team Xinjiang».

## 2 Teori

Motivasjon fungerer ikke i et vakuum, men i en kontekst. Jeg først belyse noen kulturelle særtrekk og deretter motivasjon med selvbestemmelsesteorien.

### 2.1 Kulturelle særtrekk

Kultur omhandler mønstre for tanker, kommunikasjon og adferd, der grupper kan ha særegne fellestrekk (Schackt, 2019). Tilsvarende situasjoner kan oppleves forskjellig i ulike kulturer (Deci & Ryan, 2000, s. 246). Motivasjonsfaktorer kan også variere mellom kulturer (Benita mfl., 2020, s. 76). I det «kollektive Østen» og «individualistiske Vesten» tolkes motivasjonsfaktorene ulikt (Chirkov mfl., 2003, s. 97). Her vil jeg påpeke noen av viktigste særtrekk ved den kinesiske og norske kulturen og tradisjonen, som er relevant for motivasjon i idretten.

#### 2.1.1 Kina – «Fra Konfucius 500 f.Kr. til OWG Beijing 2022»

Kina har en veldig distinkt sans for egen identitet, og holder egen kultur, historie og tradisjoner høyt (Jones, 1999, s. 2). Sentralt i kinesisk kultur er «guanxi», som innebærer å ha nære relasjoner (Kristoffersen, 2010, s. 34). Relasjonene er avgjørende for å få informasjon og få ting gjort (Kristoffersen, 2010, s. 170). Sentralt er også konseptet med å «gi/få ansikt» og å

«vinne/tape ansikt», som er direkte koblet til ens anseelse. «Ansiktet» er en statusbeskrivelse av ens ære (*mianzi*) eller moral (*lian*) (Kristoffersen, 2010, s. 34). Jeg opplevde dette som helt essensielt i mitt arbeid i og med Kina. Kina er også sterkt påvirket av den konfutsianske tradisjon og den kommunistiske tilhørighet (Hansen mfl., 2018, s. 60).

Den filosofiske konfutsianske tradisjonen stammer fra 500 år f.kr (Jones, 1999, s. 2). En persons makt baseres ut fra ens posisjon i hierarkiet, og en skal vise betingelsesløs støtte oppover i hierarkiet. Dette er et politisk ideal i dag, som fremmer et «*harmonisk samfunn*» (Hansen mfl., 2018, s. 65). Overført til idretten kan treneren anses som hersker og utøver som undersått (Hansen mfl., 2018, s. 65; Kristoffersen, 2010, s. 24). Den sterke respekten for hierarkiet gjør det skummelt å fremheve seg selv gjennom blant annet kreative idéer og forslag (Kristoffersen, 2010, s. 24).

I 1949 ble Kina kommunistisk (Rizak, 1989, s. 116), og et Sovjet-inspirert sentralisert system ble etablert i idretten (Whitby, 1999, s. 120). Idretten ble kulturelt og sosialt viktig, og promotert økonomisk og administrativt (Rizak, 1989, s. 116). Det var også politisk motivert (Whitby, 1999, s. 121). Særlig de beste utøverne fikk støtte, og talentfulle unge utøvere fikk gode sportslige tilbud med undervisning, bo, mat og medisiner. Det ble vanlig med tidlig spesialisering mot en idrett, gjerne helt ned i femårsalderen (Rizak, 1989, s. 116).

Etter kulturrevolusjonen (1966-1976) begynte idretten virkelig å blomstre i Kina (Rizak, 1989, s. 117). Kina beveget seg mot å bli en global supermakt både økonomiske og sportslig (Jones, 1999, s. 1). Nå begynte også private sponsorer å supplere de sterkt statlige finansielle støtten (Whitby, 1999, s. 142; Whitby mfl., 1999, s. 142). Idretten ble mer profesjonalisert med fulltidseksperter, idrettsvitenskap og teknologi, for utvikling mot store internasjonale konkurranser (Jones, 1999, s. 2). Gode internasjonale idrettsprestasjoner ble assosiert med nasjonal stolthet (Whitby, 1999, s. 121). Kina har omfavnet den olympiske bevegelsen, og åpnet døren til vesten (Jones, 1999, s. 2). Fokuset og prestasjonene var på olympiske sommeridretter (Rizak, 1989, s. 115), men med tildelingen av OL i Beijing 2022 økte fokuset mot vinteridrettene. Her var målet medaljer og å få 300 millioner mennesker aktive på snø og is (Nordahl mfl., 2022).

Det olympiske engasjementet spredte seg over hele landet, deriblant Xinjiang hvor vårt lag ble etablert. I følge Hansen mfl. (2018) har Xinjiang, Kinas største provins, en rik og særegen

kultur. De mange ulike etniske gruppene kan også være en kilde til spenninger (Hansen mfl., 2018, s. 53). De eldste sporene av ski er funnet i Altayfjellene, Xinjiang . ”*Her er skisportens vugge!*” (Tveitereid, 2016). Langrenn var likevel en liten idrett i Xinjiang i 2017, men Beijing 2022 og vårt lag skapte lokal entusiasme. Det ble en kilde til stolthet ovenfor familien, etnisiteten, provinsen og landet. Langrenn ble en brobygger. Langrenn kom hjem.

### 2.1.2 Norge – «Den Norske langrennsmodellen»

Idrett er viktig i norsk kultur, og Norge er verdensledende i vinteridrett (Thorsnæs & Sæle, 2022). Norge var beste nasjonen under vinter OL i 2014, 2018 og 2022 (IOC, 2014, 2018, 2022), og har flere ganger blitt kåret til verdens beste idrettsnasjon (Nicolamira, 2021). I følge den norske Utviklingstrappa i langrenn, skaper norsk toppidrett og internasjonale resultater en nasjonal entusiasme og selvfølelse. Tross ønsket om toppresultater, tilrettelegges det for utvikling i et langsiktig perspektiv. Langrenn fremmes som en sosial aktivitet uavhengig av alder og nivå. Norges skiforbund ønsker å tiltrekke seg mange, holde dem lenge i skiidretten, og tilrettelegge for at de blir best mulig (Sandbakk mfl., 2017, s. 10). Gjennom Barneidrettsbestemmelsene har Norge vedtatt spesielle retningslinjer og bestemmelser i idretten for barn under 12 år. De er tett forankret i norsk idrett, men unike i verdensammenheng. Idretten skal være på barnas premisser, med positive opplevelser i forbindelse med aktivitet, trening og konkurranse. Barna skal ha det sosialt og føle trygghet, mestring og utfordring. Barneidrettsbestemmelsene regulerer derfor reisetid, konkurransetilbud, premiering, rangering og bruk av resultatlister, og brudd kan sanksjoneres (NIF, 2019). I Utviklingstrappa fremmes en allsidig fysisk lekbetont barneidrett, og stor variasjon i aktivitetene betraktes som optimalt for prestasjonsutviklingen. Spesifikk trening anbefales først fra junioralderen (17 år). Langrennstilbudet er primært basert på frivillig arbeid og engasjerte foreldre, men her vokser profesjonaliseringen med flere betalte trenere, spesialisering på hovedidrett, og mer systematisert trening. Utøveren anses som den primære kilden til egen utvikling, og skal kunne sin trenings «hva, hvordan, hvorfor» (Sandbakk mfl., 2017). Trener/utøver-forholdet bør være gjensidig, der utøveren har muligheten til å vise sin kompetanse og ta selvstendig avgjørelser. Treneren må overgi makt til utøveren, slik at utøveren har selvbestemmelse (Sandbakk & Tønnessen, 2012, s. 210).

### 2.1.3 Kina vs Norge

I følge Kristoffersen (2010) kan Kina og Norge virke som motsetninger når det kommer til hierarki og autoritet. I motsetning til Kina, anses Norge som et egalitært og likestilt samfunn, der det å utfordre lederen anerkjennes som formålstjenlig. I Norge er det vanlig at deltagerne tar ansvar utover sine angitte oppgaver, mens i Kina gir hierarkiet klare definerte roller og rapporteringslinjer (Kristoffersen, 2010, s. 23). I Norge er det rart å gjøre forretninger med folk vi kjenner for godt, mens i Kina bør en kjenne hverandre godt før å gjøre forretninger. Derfor er pleieing av relasjonene avgjørende for å få gjennomslag i Kina (Kristoffersen, 2010, s. 36).

Begge nasjonene forbinder stor nasjonal stolthet med gode prestasjoner i idretten, men tilnærmingen til toppidretten starter til ulik tid. I Norge fremmes stor variasjon i aktivitetene for alle, og en sen spesialisering og profesjonalisering. I Kina starter derimot dette tidlig, og idretten blir fort en heltidsaktivitet for de beste. I Kina vektlegges kollektivet og at treneren styrer, mens i Norge vektlegges individet med utøveren i sentrum.

Disse kulturelle særtrekkene påvirket min praksis, og hjelper for å forstå min historie. Videre vil jeg belyse det teoretiske rammeverket i vårt arbeid med motivasjon.

## 2.2 Motivasjon

Å være motivert betyr å bli beveget til å gjøre noe (Ryan & Deci, 2000, s. 54). Ifølge Saether (2021) var motivasjon essensielt i utviklingen av nye kinesiske langrennsutøvere i Meråker mot Beijing 2022. «*All of the coaches point out motivation as crucial for performance development in the process of transferring to XC skiing*» (Saether mfl., 2021, s. 6). Dette underbygger hvor viktig motivasjonsprosess var. Jeg lente meg på flere motivasjonsteorier underveis, deriblant Achievement Goal Theory (AGT) (Nicholls, 1984) og Self-Efficacy Theory (Bandura, 1982). Jeg velger likevel fokusere denne oppgave på SDT, fordi den var mest sentral for oss. SDT er et ledende teoretisk perspektiv på treningsfeltet (Hagger & Chatzisarantis, 2008, s. 95), anerkjent teori på tvers av kulturer (Benita mfl., 2020, s. 76), og belyser påvirkningen fra kulturelle særtrekk (Chirkov mfl., 2003, s. 97). Jeg må påpeke at dette ikke er et studie «*av*», men «*med*» SDT. Jeg velger derfor å forenkle SDT tilsvarende min praksis med utøverne.

## 2.2.1 Selvbestemmelsesteorien (Self-determination theory; SDT)

I SDT har motivasjon ulik kvalitet (Ryan & Deci, 2000, s. 54). Den påvirkes av tre medfødte psykologiske behov (Basic psychological need; BPN), autonomi, kompetanse og tilhørighet (Deci & Ryan, 2000, s. 227). Ulike fremgangsmåter kan fremme eller hindre tilfredstilteisen av disse behovene (Ryan & Deci, 2000, s. 58). I SDT spesifiserer betingelsene mennesker kan realisere sitt potensiale (Deci & Ryan, 2000, s. 263). SDT kan forklare motivasjon og atferd basert på individuelle forskjeller i motivasjonskvalitet, kontekstuell påvirkning og mellommenneskelige oppfatninger (Hagger & Chatzisarantis, 2008, s. 79).

### 2.2.1.1 Metateorien SDT

SDT bygger på seks miniteorier, vi vil se nærmere på tre av disse for å SDT bedre. 1.

*Organismic integration theory (OIT)* med vekt på beskrivelsen av motivasjonskvalitet; 2.

*Basic psychological need theory (BPNT)* med vekt på beskrivelsen av de tre psykologiske

behovene; 3. *Cognitive evaluation theory (CET)* med vekt på beskrivelsen av hendelser og

strukturer som påvirker dette (CSDT, 2020; Ryan & Deci, 2000, s. 57-61)

### *Motivasjonskvalitet*

I *Organismic integration theory (OIT)* betegnes motivasjonskvalitet som orienteringen av motivasjonen. Det betyr de underliggende holdningene og målene som gir opphav til våre handlinger. Altså «hvorfor» vi gjør noe (Ryan & Deci, 2000, s. 54). Det kan i ulik grad være kontrollerte eller selvbestemte motiver (Ryan & Deci, 2000, s. 61), fra ytre til indre regulert (Hagger & Chatzisarantis, 2008, s. 81). Det kan fordeles på motivasjonskontinuumet, «*The taxonomy of human motivation*», i seks typer (Ryan & Deci, 2000, s. 61, Fig. 1).

Fra «venstre» med mer kontrollerte motiver og ytre regulert, til «høyere» med mer selvbestemte motiver og indre regulert (Hagger & Chatzisarantis, 2008, s. 81; Ryan & Deci, 2000, s. 61) *A-motivasjon*: Er fraværet av motivasjon (Ryan & Deci, 2000, s. 61). De fire påfølgende kategoriene er mest sentral i OIT, og er ulike former for *ytre motivasjon*. Her utføres aktiviteten utføres for dens instrumentelle verdi (Ryan & Deci, 2000, s. 60). *Ekstern regulert*, er ønske om å oppnå en belønning eller unngå straff, som medfører konformitet hos utøverne (Ryan & Deci, 2000, s. 61). De har ofte mindre interesse, verdi eller innsats (Ryan & Deci, 2000, s. 63). *Introjeksjonsregulert*, er en egoinvolvering med fokus på bekreftelse fra

seg selv eller andre (Ryan & Deci, 2000, s. 61). Både personer som har eksternt eller introjeksjonsregulering tenderer til å skyldes på eksterne ting eller personer, og kan bruke uhensiktsmessig mestringsstrategier (Hayamizu, 1997, s. 107). *Identifisert regulert*, er at en bevisst verdsetter aktiviteten, og ser nytten i aktiviteten for å nå egne mål (Ryan & Deci, 2000, s. 61). *Integrert regulert*, er en opplevelse av kongruens mellom aktiviteten og en som person (Ryan & Deci, 2000, s. 61). Både identifisert og integrert regulering assosieres med mer interesse, glede av aktiviteten og mer positive mestringsstiler (Ryan & Deci, 2000, s. 63). Helt til høyre i kontinuumet har vi *indre motivasjon*. Her utføres en aktivitet for dens iboende tilfredsstillelse, og eksisterer i forholdet mellom individet og aktiviteter (Ryan & Deci, 2000, s. 56). Det omtales som «det frie valg» (Ryan & Deci, 2000, s. 57). Aktivitet utføres kun for gledens skyld (Ryan & Deci, 2000, s. 60). Indre motivasjon er en viktig type motivasjon, men de fleste aktivitetene er ofte ikke iboende motiverte (Ryan & Deci, 2000, s. 60). Hayamizu (1997) påpeker at selv om indre motivasjon ofte blir fremhevet, så de at identifiserte regulering var dominerende hos sine deltagere (Hayamizu, 1997, s. 107). Formålet i den indre motivasjon ligger i tilfredsstillelsen gjennom aktiviteten i seg selv, mens ved den ytre motivasjonen er formålet å oppnå et separat ønsket utfall (Ryan & Deci, 2000, s. 60).

#### *Behovene:*

I *Basic psychological need theory (BPNT)* beskrives de tre grunnleggende psykologiske behovene (BPN) som påvirker motivasjonskvaliteten (Deci & Ryan, 2000, s. 227; Ryan & Deci, 2000, s. 64). *Kompetanse*, som i positiv prestasjonsfeedback og mestringsfølelse. Det dekkes best i miljøer som tilbyr optimale utfordringer, positive tilbakemeldinger og muligheter for vekst. *Tilhørighet* som i tilknytning og å føle seg eller ønske å føle seg verdsatt av "viktige andre". Et miljø som tilrettelegges av formidling av respekt og omsorg. *Autonomi* som følelsen av eierskap til egne valg og muligheter. Den støttes av erfaringer av interesse og verdi, og undergraves av opplevelser av å være eksternt kontrollert, som belønning eller straff (Nalipay mfl., 2020, s. 67; Ryan & Deci, 2000, s. 64; Ryan & Deci, 2020, s. 1)

#### *Hendelser og strukturer:*

I *Cognitive evaluation theory (CET)* spesifiseres faktorene i sosiale kontekster som produserer variasjon i indre motivasjon (Ryan & Deci, 2000, s. 58). Hendelser og strukturer mellom mennesker påvirke den indre motivasjonen (Ryan & Deci, 2000, s. 58). Den indre motivasjon kun eksisterer for aktiviteter som personen har en iboende interesse for (Ryan & Deci, 2000,

s. 59). CET fokuserer på indre motivasjon, som anses som atferd «for sin egen skyld». Det har blitt koblet til barns utforskning og lek, men også som en livslang kreativ kilde. CET skildrer belønninger, mellommenneskelige kontroller og ego-engasjementer, og de kritiske rollene som kompetanse- og autonomistøtte spiller for å fremme indre motivasjon innenfor idretten (CSDT, 2020). I følge CET kan for eksempel tilbakemeldinger fra en trener fremme følelser av kompetanse under en gitt aktivitet, som vil øke den indre motivasjonen. Opplevs adferden også som selvbestemt, vil den indre motivasjonen opprettholdes eller videre forsterkes (Ryan & Deci, 2000, s. 58). Ytre belønninger eller tiltak som trusler, tidsfrister, direktiver og konkurransepress, kan derimot undergrave den indre motivasjonen, og flytte fokus fra internt til eksternt. Det er fordi ytre faktorene oppfattes som kontrollerende for deres atferd (Ryan & Deci, 2000, s. 59).

Hagger og Chatzisarantis (2008) så at personer vil opprettholde innsatsen så lenge belønninger alltid er tilstedeværende, men hvis de trekke tilbake reduseres innsatsen. Denne «undergravende effekten» oppstår, fordi administrasjonen av belønningen reduserer nivåene av den indre motivasjonen betydelig (Hagger & Chatzisarantis, 2008, s. 80). Motivet er ikke lengre iboende, men utenfor en selv og adferd blir kontrollert. Den «undergravende effekten» kan modereres hvis belønningen ikke er betinget til atferden, men informativ for kompetanse (Hagger & Chatzisarantis, 2008, s. 81).

I følge Ryan og Deci (2000) kan kontrollerende kontekster skape introjeksjonsregulering, dersom de støtter kompetanse og tilhørighet, men autonomistøtte er kritisk for å oppnå at regulering blir integrert. En utøver som startet en aktivitet på grunn av en belønning, kan senere bli mer indre regulert hvis utøveren får oppleve aktivitetens iboende interessante egenskaper og belønningen ikke oppleves kontrollerende. I motsatt fall, kan en utøver som følte egenverdi i aktiviteten, miste denne følelsen under for eksempel en kontrollerende trenere, og bli mer ytre regulert (Ryan & Deci, 2000, s. 63).

I følge Hayamizu (1997) kan anerkjennelse fra en lærer kan være nødvendig for å få studenter fra eksternt til introjeksjonsregulert, mens å lære studentene meningen og viktigheten av læring kan være nødvendig for å få dem videre til identifisert regulert. For å ta det videre til integrert regulering bør en promotere valg fremfor kontroll (Hayamizu, 1997, s. 108).



Påvirkningen på BPN avhenger av oppgaven og situasjonen, og eksisterer i individet og i relasjonen mellom individer og aktiviteter (Ryan & Deci, 2000, s. 64; Ryan & Deci, 2020, s. 1). Miljøer kan støtte eller frustrere de tre BPN (Ryan & Deci, 2020, s. 1). Miljøer som støtter BPN kan bidra til å opprettholde eller utvikle utøvernes indre regulering (Ryan & Deci, 2000, s. 65). Slike miljøer, som tilrettelegger for å internalisere og integrere ytre former for motivasjon mot en mer autonom orientering, kan fremme ambisjoner for videre tilfredsstillelse av BPN (Deci & Ryan, 2000, s. 263). Å frustrere BPN kan derimot øke ytre regulering og kan medføre distinkte funksjonelle kostnader (CSDT, 2020). Slike miljøer assosieres med sterke kontrollerte motiver og A-motivasjon, med redusert opplevelse, ytelse og velvære (Deci & Ryan, 2000, s. 263). Det er mange ulike sosiale faktorer som kan påvirke utøveres motivasjon, der treneren kanskje har den viktigste innflytelsen (Bartholomew mfl., 2009, s. 215).

#### *2.2.1.2 Trenerens påvirkning*

Treneratferd kan enten ha en positiv innflytelse på utøveres motivasjon og velvære, eller den kan undergrave utøvernes selvbestemte motivasjon og bidra til kontrollerte motiver (Bartholomew mfl., 2009, s. 215). Treneratferden kan deles i to mellommenneskelige stiler, den *autonomistøttende* og den *kontrollerende* trenerstilen (Bartholomew mfl., 2009, s. 217).

##### *Den autonomistøttende trenerstilen*

Den støtter selvinitiert streben og skaper forhold for utøvere til å oppleve en følelse av vilje, valg og selvgodkjenning. Denne stilen fokuserer på å støtte utøvernes tilfredsstillelse av de tre BPN, og skape mer intern regulering (Bartholomew mfl., 2009, s. 217). Jøesaar mfl. (2012), fant at oppfattet autonomistøtte fra treneren og oppgave involvert motivasjonsklima mellom utøverne, var positivt for indre motivasjonen hos utøverne både i sportssammenheng og langsiktig (1 år senere). Trenerens autonomistøtte påvirket utøverklimaet til å bli mer positivt oppgave involverende (Jøesaar mfl., 2012, s. 257). Selv litt autonomistøtte påvirket utøvernes motivasjon positivt, fordi det bedret lagets utøverrelasjoner (Jøesaar mfl., 2012, s. 261). En varm og omtenksum leder kan øke utøvernes aksept for lagets verdier og normer (Ryan & Deci, 2000, s. 63).

##### *Den kontrollerende trenerstilen*

Den kan virke tvangsmessig, pressende og autoritær for å påtvinge utøvere en spesifikk og forutinntatt måte å tenke og oppføre seg på. Denne stilen kan frustrere BPN og skape mer ekstern regulering, hvis utøveren opplever stilen som påtvunget (Bartholomew mfl., 2009, s. 223). Psykologisk kontroll eller kontroll av adferd, innebærer ofte at utøver utsettes for kontrollerende og manipulerende taktikker. Kontroll oppleves som motsatsen til autonomi (Soenens & Vansteenkiste, 2010, s. 78). Taktikkene kan fremme utøverkonformitet (Bartholomew mfl., 2009, s. 223). I Bartholomew mfl. (2009, tab. 1), sin taksonomi skildres seks kontrollerende trenerstrategier: *1. Håndgripelige belønninger; 2. Kontrollerende tilbakemelding; 3. Overdreven personlig; 4. Skremmende adferd; 5. Fremme ego-engasjement; og 6. Betinget hensyn* (Bartholomew mfl., 2009, s. 220-222 ). De har alle en direkte relevans for treneratferden, og kapasiteten til frustrere BPN (Bartholomew mfl., 2009, s. 228). På kort sikt kan de kontrollerende strategiene fremkaller ønsket atferd og ytelsesresultater, men på lang sikt forhindre utøvers iboende motivasjon, kapasitet for selvregulering, og trivsel (Bartholomew mfl., 2009, s. 228). Utøveren kan selv hindre egen behovstilfredstillelse for å møte trenerens forventninger (Bartholomew mfl., 2009, s. 223). Utøverens følelse av skyld eller forpliktelse kan skape introjeksjonsregulering. De ekstreme mentale og fysiske kravene kan skade selvfølelsen og bidra til angst og depresjon hos unge utøvere (Bartholomew mfl., 2009, s. 215).

### *Struktur*

I følge SDT skal en ikke forveksle kontroll med struktur, fordi struktur kan støtte autonomi. Struktur innebærer kommunikasjon av klare og konsistente retningslinjer og forventninger (Soenens & Vansteenkiste, 2010, s. 79). I følge Ryan og Deci (2020) er positive læringsstiler både høy på struktur og autonomistøtte. De kan gi mer selvbestemt motivasjon, større bruk av selvregulerte læringsstrategier og lavere angst. Det kan også tilfredsstillere kompetanse og tilhørighet, fordi treneren naturlig tilpasser seg utøvernes perspektiver og respondere bedre på utøvernes relasjons- og kompetanseproblemer. Velorganiserte læringsmiljøer og aktiviteter gir vilje til å engasjere seg i læringen. Strukturen kan bli kontrollerende, derfor må en være bevisst sin fremgangsmåte for å tilfredsstillere BPN (Ryan & Deci, 2020, s. 9).

En autonomistøttende stil kan bidra til økt nysgjerrighet og ønske om utfordringer, mens en kontrollerende stil kan bidra til de mister initiativ og lærer dårligere, spesielt ved komplekse og kreative oppgaver (Ryan & Deci, 2000, s. 59). Likevel er ikke trenerstilene totale

motsetninger og begge kan en anvendes i forskjellig grad (Bartholomew mfl., 2009, s. 229). Det avhenger blant annet av kulturelle særtrekk i form av verdier og praksis (Ryan & Deci, 2020, s. 5).

### 2.2.1.3 På tvers av kulturer

I følge Nalipay (2020) har det blitt viktig å sjekke om vestlig utviklede motivasjonsteorier er relevant i øst (Nalipay mfl., 2020, s. 67). De tre BPN anses som essensielle næringsstoffer for optimal menneskelig funksjon på tvers av individuelle og kulturelle forskjeller (Chen mfl., 2014, s. 233). Samtidig har ulike kulturer variasjon i verdier og mål, og tilsvarende situasjoner kan oppleves ulikt, som påvirke tilnærmingen til behovstilfredstillelse (Deci & Ryan, 2000, s. 246) Spesielt dimensjonene individualisme versus kollektivismen innvirker på emosjonsregulering, slik at forholdene til folks tilfredshet og frustrasjon kan variere (Benita mfl., 2019, s. 70). Argumentet mot at SDT kan generaliseres, utfordres særlig av synet på autonomi (Nalipay mfl., 2020, s. 69).

Det argumenteres for at østlige kollektivitet verdsetter konformitet, sosial harmoni og familieavhengighet, i motsetning til vestlig individualitet, egenart og egenavhengighet (Nalipay mfl., 2020, s. 69). I følge Deci og Ryan (2000) kan folk i en kollektivistisk kultur, som handler i samsvar med en gruppenorm, kan oppleve tilhørighet og autonomi hvis de har fullstendig internalisert kulturens kollektivistiske verdier. Folk i en individualistisk kultur som handler i samsvar med en gruppenorm, kan derimot oppleve konformitet og en trussel mot ens autonomi. Vi bør derfor ta hensyn til kulturen når vurderer sammenhenger mellom BPN og atferd, ettersom ting på overflaten kan virke motstridende (Deci & Ryan, 2000, s. 246). Chen mfl. (2014) påpeker at fra et tverrkulturelt relativistisk perspektiv vil autonomi, kompetanse og tilhørighet kun være viktig i de kulturene som verdsetter og befruktet disse behovene. Der vestlige kulturer vektlegger autonomi, verdsetter østlige samfunn tilhørighet sterkere. Da vil en kunne anta at personer i østlige samfunn ikke blir påvirket av om autonomi er tilstede, da de er mer orientert mot gjensidig avhengighet (Chen mfl., 2014, s. 231). Deci og Ryan (2000) påpeker at det avhenger om i hvilken grad de individualistiske versus kollektivistiske har blitt integrert. De autonome versus kontrollerte prosessene som kulturelle verdier utformer kan ha en ulik effekt på behovstilfredstillelsen. Det er først når verdier er fullstendig integrert, at folk iverksetter dem med fullgod refleksjon og vilje, og verdiene kan bli assosiert med de mest positive resultatene (Deci & Ryan, 2000, s. 246). Autonomi er det mest omdiskuterte

BPN med tanke på universalitetsgraden til SDT, mens det har vært liten tvil angående kompetanse og tilhørighet. En av årsakene er at autonomi kan ses som en motsetning til tilhørighet og gruppe fellesskapet i mer kollektivistiske kulturer (Chirkov mfl., 2003, s. 97).

Meningene er delte rundt autonomi. Markus mfl. (1996) påstår at autonomi ikke er viktig i tradisjonalistiske eller kollektivistiske kulturer (Markus mfl., 1996, s. 858), mens Vansteenkiste mfl. (2006) så at autonomi var positivt korrelert og forklarte uavhengig variasjon i kinesiske studenters psykologiske velvære, depresjon og vitalitet (Vansteenkiste mfl., 2006, s. 279). Yu mfl. (2016) så at lærerautonomistøtte predikerte engasjement som var assosiert med lavere symptomer på angst og depresjon hos kinesiske studenter i en longitudinell studie (Yu mfl., 2016, s. 120). Autonomistøtte er altså et sentralt element i kulturell kompetanse, da det krever evnen til å forstå mennesker med ulike bakgrunner og verdssystemer, hvis referanserammen påvirker deres motivasjoner og verdsettinger (Ryan & Deci, 2020, s. 5).

I Deci og Ryan (2000) så ulik effekt på den indre motivasjonen for amerikanere og asiater i følgende situasjoner: 1. *å ta valg individuelt*; 2. *å akseptere valg tatt av «betrodde andre»*; og 3. *å ha valg tatt av «ikke-betrodde andre»*. Begge gruppene opplevde laveste nivået av indre motivasjon når valgene ble pålagt av «ikke-betrodde andre». Derimot var det ulikt hva som ga høyeste nivået av indre motivasjon. De «individualistiske» amerikanerne oppga at å ta valg individuelt, mens de «kollektivistiske» asiaterne oppga at beslutninger tatt av «betrodde andre». I individualistiske kulturer føler folk seg gjerne frivillige og autonome når de tar egne valg, fordi det stemmer overens med dere internaliserte verdier. Mens i kollektivistiske kulturer, kan folk føle seg mer frivillige og autonome når valgene tas med støtte og vedtar verdiene til de som de identifiserer seg med. Formen for autonomi varierer altså mellom hva som er meningsfullt i kulturene, men uansett er autonomi, kontra kontroll, avgjørende for indre motivasjon og velvære (Deci & Ryan, 2000, s. 247). I «kollektive østen» omhandler autonomi det i større grad i valg tatt av «betrodde andre» (Chirkov mfl., 2003, s. 97). Kollektivistiske kulturer kan ha større toleranse for maktdistanse, noe som vil tillate mer emosjonell undertrykkelse og utøvere vil oppleve mindre behovsfrustrasjon av slike situasjoner (Benita mfl., 2020, s. 76). Chen mfl. (2014) understrekte BPNTs universalitetspåstand, da de så tilfredstillende av både autonomi og kompetanse bidro til

velvære hos belgiske og kinesiske deltagere. De så likevel at tilfredsstillelse av alle tre BPN varierte litt på tvers av kulturen, der autonomi skilte seg mest ut (Chen mfl., 2014, s. 231).

Nalipay (2020) støtter universaliteten for SDT på tvers av kulturer (Nalipay mfl., 2020, s. 69). Autonomi var like viktig for studentene både i de vestlige og østlige samfunnene, tilhørighet hadde den største forbindelsen for begge, mens kompetansestøtte var sterkere relatert til måloppnåelse i Vest enn Øst (Nalipay mfl., 2020, s. 70). Her var det overraskende nok kompetanse og ikke autonomi, som skilte seg ut (Nalipay mfl., 2020, s. 71). Nalipay (2020) definerer her kompetanse som å samhandle effektivt (Nalipay mfl., 2020, s. 67). Kompetansestøtte omhandler strukturen som oppstår av at læreren kommer med informasjon, hint, forslag, veiledning og tilbakemeldinger som gjør at elevene føler seg mer kompetent for måloppnåelse (Nalipay mfl., 2020, s. 70). Nalipay (2020) trur det kan komme av østlige klasserom allerede har mer struktur og kompetansestøtte, der lærerne gir mer direkte forklaringer og oppsummeringer etter at studentene har prøvd å løse et utfordrende problem. Vestlige klasserom har derimot mindre av dette, og derfor kan mer struktur og kompetanse støtte hjelpe måloppnåelsen mer (Nalipay mfl., 2020, s. 70). Vansteenkiste mfl. (2006) så at kompetanse ga høyere effekt på vitalitet og psykologisk velvære enn tilhørighet og autonomi for kinesiske studenter (Vansteenkiste mfl., 2006, s. 279).

Wuyts mfl. (2015) så mer psykologisk kontrollerende strategier ovenfor sine barn av kinesiske enn belgiske foreldre (Wuyts mfl., 2015, s. 1). De så på sammenhengen mellom foreldres «uoppfylte drømmer» (tapte ambisjoner og valg de angret på i livet), foreldres «barn investerte betingede selvtillit» (barnet ansås gjerne som en forlengelse av seg selv) og deres psykologisk kontrollerende praksis (fra foreldre ovenfor sine barn) (Wuyts mfl., 2015, s. 4). Kinesiske foreldre rapporterte flere «uoppfylte drømmer», som trolig kan gjenspeile datidens kinesiske samfunn med begrensninger for personlig ambisjon og vekst (Wuyts mfl., 2015, s. 15). De vokste opp like etter kulturrevolusjonen, i overgangen fra planøkonomi til markedsøkonomi, med betydelig finansiell ustabilitet og store endringer. En tid med økonomiske begrensninger, og en konservativt rådende sosiopolitisk situasjon. Deres generasjoner har rapportert mest negative syn på det sosiale systemet, oppfattet urettferdighet og usikkerhet i livet (Wuyts mfl., 2015, s. 4). De kinesiske foreldrene de hang også mer egenverdi på barnets prestasjoner (Wuyts mfl., 2015, s. 15). De foreldrene som både rapporterte høy grad av «uoppfylte drømmer» og «barn investerte betingede selvtillit»,

relatere til mer bruk av psykologisk kontrollerende strategier (Wuyts mfl., 2015, s. 4). De fant forhøyede nivåer av sosialt press blant kinesiske foreldre, som resonerer med ideen om at det kinesiske samfunnet er mer fokusert på ytelse og fortreffelighet enn det belgiske samfunnet (Wuyts mfl., 2015, s. 15). Den kinesiske konfusianske tradisjonen anses som en av årsakene til de høye forventningene til å oppdra vellykkede barn (Wuyts mfl., 2015, s. 15). Wuyts mfl. (2015) påpeker at den kinesiske delen av studiet ble gjort i Shanghai, et mer utviklet og økonomisk velstående område i Kina. De anbefaler å inkludere mer ulike sosioøkonomisk status i fremtiden (Wuyts mfl., 2015, s. 16). Nalipay (2020) kritiserer sin egen simplifisert inndeling i Vest og Øst. Valg av studieområder i Øst, med Hong Kong, Japan, Macau, Shanghai, South Korea og Taiwan, kan problematisere en østlig generalisering (Nalipay mfl., 2020, s. 71).

### 2.3 Motivasjon i korte trekk

Kort oppsummert, kan SDT fungere bra på treningsfeltet på tvers av kulturer.

Motivasjonskvaliteten omhandler hvorfor en gjør en handling, der motivene orienterer seg fra kontrollerte og ytre regulerte til selvbestemte og indre regulerte. Å tilfredsstille BPN for autonomi, kompetanse og tilhørighet gir mer indre regulering, mens å frustrere BPN gir mer ytre regulering. Treneren kan påvirke utøverens regulering, gjennom blant annet en kontrollerende eller autonomistøttende trenerstil. I østlige kollektivistiske samfunn foretrekkes valg tatt av «*betrodde andre*» for å tilfredsstille autonomi, mens i vestlige individualistiske foretrekkes det å «*ta valg selv*». En kinesisk utøver er disponert for større maktdistanse og kan tillate mer kontroll. Kinesiske foreldre anvender også mer kontrollerende strategier, fordi de søker mer suksess gjennom sine barn. Kontroll må ikke forveksles med struktur som heller innebærer tydelige rammer og forventinger, og kan støtte autonomi. Øst og vest er en stor forenkling, og en bør kritisk vurdere studieområdet når generaliserer.

Nå har vi bedre innsikt i SDT og enkelte kulturelle særtrekk. Videre vil vi bli bedre kjent med meg og utøverne i motivasjonsprosessen, min fremgangsmåte og enkelte etiske utfordringer.

## 3 Metode

Denne oppgaven er et selvstudie, et deskriptivt case-studie, som beskriver min praksis i en gruppe. Studiet er kvalitativt, og hensikten er å skape en bedre forståelse av en spesifikk

situasjon (Grønmo, 2020). Vi skal se nærmere på motivasjonsprosessen i vår kinesisk langrennsgruppe. Dette studiet bygger i hovedsak på egen innsamlet empiri av observasjoner, erfaringer, iakttagelser og refleksjoner fra min interaksjon med denne utøvergruppen og det tilhørende systemet (Hassmén & Hassmén, 2008, s. 55). Jeg benytter deltagende observasjon, også kalt etnografi, der jeg kombinerte rollen som forsker og trener (Hassmén & Hassmén, 2008, s. 107). Min praksis beskriver enkeltpersoner, grupper og land, men det er kun for å kontekstualisere min praksis. Jeg sammenligner med den norske modellen, men dette gjør ikke studiet til en fullverdig komparativ Case-studie, da jeg vektet historien fra Kina forholdsmessig mye mer. Jeg bruker Norge, eksemplifisert med «Team Kjelsås», som et hjelpemiddel, slik at den norske leseren bedre skal forstå mine beskrivelser. Leser kan da bedre relatere sine referanser og preferanser i Norge til mine erfaringer. Det kan redusere leserens subjektive bias, og gi et riktigere inntrykk av «mitt prosjekt». Jeg anvender enkelte kvantitative data, som enkle treningsdata og resultater, for å underbygge noen poenger, men ikke for å kunne bevise sammenhenger. Denne studien har primært til hensikt å beskrive, ikke finne sammenhenger. Jeg vil komme frem til noen induktive slutninger i mine resonnement, men de er likevel ikke logisk bindende (Holmen, 2022).

### 3.1 Selvstudie

Da jeg tok trenerjobben i Kina, tok jeg permisjon fra masterstudiet ved Norges idrettshøgskole. Kun masteroppgaven gjenstod, og tre dager før avreise kom idéen til denne oppgaven. Den 12. mai 2017 snakket jeg med seksjonslederen.

*«Han sier jeg kan skrive et **selvstudie**. Jeg må føre logg, også tar vi det derifra...»*

Jeg skulle studere min egen femårige praksis i og med Kina. Selvstudie har til hensikt å bedre forstå praksisen gjennom å systematisk utforske ens egne antagelser, praksis, prosesser, kontekst og relasjoner (Hordvik mfl., 2017, s. 234). Selvstudiet kombinerer flere kvalitative metoder og er validert på troverdighet. Det er selvorientert, med fokus på forbedring gjennom interaksjon (Hordvik mfl., 2017, s. 234-235; Vanassche & Kelchtermans, 2015, s. 512). Som Vanassche og Kelchtermans (2015) kan det være spenninger i å både drive prosjekter effektivt fremover og samtidig bygge forståelse i å studere prosjektet (Vanassche & Kelchtermans, 2015, s. 521). En skal også med strenghet ivareta det teoretiske rammeverk og beskrive de praktiske opplevelse. Et selvstudie er ikke kun et studie med, av og for meg selv, det skal også ivareta relevansen hos leseren (Vanassche & Kelchtermans, 2015, s. 519).

For å få en dyp forståelse av meg selv og min praksis forutsetter det åpenhet, ærlighet, og at deltakerne stoler på hverandre (Fletcher et al., 2016, s. 307). Det har derfor vært ekstra viktig å håndtere språklige og kulturelle utfordringer underveis. For å utfordre egne antagelser og subjektive fremstilling, har det krevd god datainnsamling og kritiske vennskap.

### 3.1.1 Datainnsamling

Datainnsamlingen i en selvstudie relateres til ens erfaringer og praksis, og tillater enhver metode som frembringer bevis og konteksten for forståelse av praksisen (Vanassche & Kelchtermans, 2015, s. 514). Jeg har dokumentert begivenheter og mine refleksjoner underveis i dette prosjektet, gjennom blant annet lydfiler, bilder, korte videofilmer, refleksjonsnotater, reisebrev og avisartikler. Jeg har detaljerte planer av alle økter, reiser, rapporter, undervisningsopplegg og gruppesanser. Jeg utviklet «Xinjiangfilosofien» [8.6.1], et 176 siders rammeverk for laget. Månedlige individuelle samtaler, treningslogger og evalueringsskjemaer [8.5] med utøverne ble dokumentert, med nødvendig egenrefleksjon dertil. Bilder, filmer og intervjuer fra 2017 dannet også grunnlaget for NRK Brennpunktdokumentaren «*Alt for Kina*» utgitt i januar 2022. Datainnsamlingene er gjort i form av mitt mandat som trener. Datamaterialet er presentert på en måte som ivaretar formelle krav om databehandling og konfidensialitet.

### 3.1.2 Kritisk venn

«Kritisk vennskap», anses som anerkjent hjelpemiddel for å drive og tolke praksisen (Fletcher mfl., 2016, s. 316). Det gir flere perspektiver som utfordrer egne antagelser og bias, avsløre egen inkonsekvens og utvider egne tolkninger (Fletcher mfl., 2016, s. 303). Det kan oppveie for personlig skjevhet eller selvrettferdiggjørelse av ens egen praksis (Fletcher et al., 2016, s. 304). Jeg har triangulert min prosess ved å dokumentere egne refleksjoner, få tilbakemeldinger fra utøverne gjennom observert adferd eller rapporterte refleksjoner og så diskutert dette med mine kritiske venner. Fletcher (2016) påpeker at det kritiske vennskapet kan ha mellommenneskelige utfordringer, så for å balansere støttende og kritiske tilbakemeldinger anbefales flere lag med kritisk vennskap. En «meta kritisk venn», gir en ekstra dimensjon som kan utfordre med mer kritisk distanse (Fletcher mfl., 2016, s. 303-304). Dette kan bidra til at ideer om praksis blir kritisert på en strengere måte, som regulerer praksis (Fletcher et al., 2016, s. 316). Selv om forskningen er designet og implementert metodisk, kan



kritiske vennskap utvikle seg organisk (Fletcher mfl., 2016, s. 310). Det er åpent for at mange kan fungere som en kritisk venn (Fletcher mfl., 2016, s. 303).

### 3.1.3 Mine «kritiske venner»

Jeg hadde mange norske og kinesiske «kritiske venner», som styrket min forståelse for blant annet norsk-kinesisk politikk, kinesiske kultur, langrenns politikk og idrettsfag. Mine viktigste «kritiske venner», var Thomas, Tormod, og Hege. Thomas er idrettsfysiolog, har bakgrunn fra langrenn som utøver og trener, og er en studievenn fra Norges idrettshøgskole. Ekteparet Tormod og Hege er leger og har erfaring fra idrettsmedisin og kognitiv terapi. Thomas og Tormod har også lang erfaring fra forsvaret. I starten hadde Thomas og jeg et privat samarbeid, mens fra februar 2019 ble samarbeidet formalisert og Tormod og Hege ble med. Tormod var min *primære kritiske venn*, vi kommuniserte minimum en gang hver uke (dialogmøte på video eller fysisk). Thomas var min *sekundære/meta kritiske venn*, vi kommuniserte minimum en gang hver fjerde uke. Hege var min *tertiære /meta-meta kritiske venn*, vi kommuniserte minimum en gang hver åttende uke. Jeg hadde et ærlig og systematisk arbeid med alle tre. Deres ulike spisskompetanse, gav diskusjoner fra ulikt faglig perspektiv. Tormod fokuserte på de daglige utfordringene, spesielt fokus på kognitive strategier relevant til motivasjon. Thomas fokuserte på de større linjene, spesielt fokus på treningsorganisering relevant til motivasjon. Hege utfordret på det kvinnelige perspektivet, spesielt fokus på å bygge tillitt hos de kvinnelige utøverne for implementering. Disse tre lagene av «kritiske vennskap» har støttet og utfordret meg, økt forståelsen, læringen og treffsikkerheten på prosessen. De var positive for min egen motivasjon, og hjalp meg til å stå i prosjektet på en god måte. De kritiske vennene benyttet også sin faglige spisskompetanse til å jobbe direkte med utøverne, og utviklet en tett relasjon til dem.

## 3.2 Bakgrunn, kontekst og utvalg

Her kommer en kort beskrivelse av meg som trener, «Team Xinjiang» (2017-2022) og «Team Kjelsås» (2013-2017).

### 3.2.1 Kristian

Jeg er født i 1991, kommer fra Bodø, men har bostedsadresse og samboer i Oslo. Ifølge boken *Omgitt av idioter*, kan en kategorisere personlighetstyper i fire ulike grupper/farger (Erikson & Nyquist, 2018, s. 1). Jeg er en blanding av blå og rød.

*Blå Kristian er systematisk, nøyaktig, og metodisk. Jeg skapte en struktur, og kontrollerte utviklingen skjematisk. Røde Kristian er ambisiøs, målbevisst og nysgjerrig. Jeg dro på eventyr, og stod i det.*

Jeg har jobbet som langrennstrener siden 2009, for utøvere fra 11 år til senior. Jeg har jobbet i tre ulike klubber i Norge, derav Kjelsås IL (2013-2017). Jeg var juniorlandslagstrener for Liechtenstein (2012-2013), lagleder for Norge i Ungdoms OL (2014-2016), og så trener i Kina (2017-2022). Jeg var selv utøver ut junioralder (2011), og var elev ved Meråker Skigymnas (2007-2011). Jeg har oppnådd best resultater som trener. Jeg har trent mange norske utøvere til medaljer i NM junior, og to utenlandske utøvere til topp 20 i verdenscupen.

### 3.2.2 «Team Xinjiang»

Jeg var trener for China National Cross Country Skiing Xinjiang Team. Laget var et samarbeidsprosjekt mellom Xinjiang vinteridrettsforbund, det kinesiske skiforbundet og det kinesiske private selskapet Swix China. Vi startet som et provinslag i 2017, og fikk landslagsstatus i 2019. Vi var i hovedsak en selvstendig gruppe med stor grad av autonomi, men det opphørte i oktober 2021, da vi fusjonerte med det sentrale kinesiske forbundslaget.

Av 178 ungdommer, selekterte vi utøverne som ble «Team Xinjiang». Vi startet fra intet og langrenn var nytt for de fleste. Noen hadde idrettsbakgrunn, mens andre var vanlige ungdoms- eller videregående elever. De kom fra enkle kår, med foreldre med lavere akademisk utdanning og inntekt. Dette var en positiv fremtidsmulighet for deltagerne. Prosjektet åpnet døren til god lønn, jobb og universitetsutdanning. Første offisielle trening ble gjennomført 23. mai 2017, og 10. november 2017 fikk 18 løpere kontrakt. Hvorav 10 menn og 8 kvinner i alderen 15-20 år, med ulik etnisk bakgrunn som Uygur, Kazak, Hui og Han. Utøverne fikk lønn og var heltidsutøvere. Alt ble organisert av laget, som trening, bo, mat, reise, helse og utstyr. De gikk ikke på skole, og all undervisning var organisert av meg. Vi var kontinuerlig på samling, og utøverne var kun hjemme i totalt 2 måneder over hele femårsperioden. Jeg var til stede på over 90% av alle treningsøktene, omtrent 2500 økter, gjennom hele perioden. Utøverne gjennomførte i snitt ti treningsøkter i uken med meg som trener, og en treningsøkt

individuell. Treningen startet ved Xinjiang vinteridrettssenter [8.1.1], nær byen Ürümqi. Deretter trente vi i Øst-Kina, New Zealand, Italia, Sveits, Sverige og Norge. Grovt fordelt hadde vi 2 år i Kina, 2 år i Norge og 1 år på reise. De beste løperne deltok i verdenscupen i Europa fra 2019-20. Laget ble spisset hvert år, og i Beijing 2022 deltok to av våre kvinner. De samme fikk hver sin 19. plass i verdenscupen som beste internasjonale resultat.

Jeg var ansatt i det private selskapet Swix China, og jeg rapporterte primært til mine sjefer der. De styrte dialogen med forbundet. Jeg hadde to kinesiske assistenter, uten langrenns erfaring. De var med hver dag, og hjalp til med det praktiske. En med ekstra fokus på tolking og administrative oppgaver, mens den andre på utstyr og skismøring. Stort sett var det bare oss tre og utøverne på tur. Mine sjefer hadde stor tillit til jobben jeg gjorde, som muliggjorde at vi kunne utvikle vår metode. Fra desember 2018 fikk jeg med en norsk smører, og fra februar 2019 et norsk medisinsk selskap med to leger og en fysiolog. Alle fire jobbet på konsulentbasis, og var viktige bidragsytere for laget og meg. Jeg hadde også flere sparringspartnere i Norge på frivillig basis. Vi samarbeidet med andre kinesiske landslagsgrupper i forbindelse med enkelte internasjonale renn fra 2019. Fra oktober 2021 hadde vi felles støtteapparat og ledere underlagt det sentrale kinesiske forbundslaget.

### 3.2.3 «Team Kjelsås»

Både som utøver og trener i Norge, har jeg vært en del av den norske modellen. Fra 2013 til 2017 trente jeg Kjelsås IL langrenn, i Oslo [8.1.2]. Jeg legger denne erfaringen til grunn for å eksemplifisere den norske modellen. Kjelsås IL er en av Norges største langrenns klubber med rundt 1000 medlemmer. Jeg var hovedtrener for junior og senior, med rundt 40 utøvere. Juniorgruppa hadde flest deltagere og poeng på Norgescup. All deltagelse er frivillig, og utøverne betaler en avgift for å delta på det sportslige opplegget. De fleste utøverne var deltidsutøvere og gikk på videregående skole samtidig. Det meste i Kjelsås er frivillig organisert, men fra 15-årsalderen har det ansatte trenere. Vi hadde et trenersteam på fire, alle med erfaring og utdanning innen langrenn. Vi hadde til sammen en 150% stilling, hvor min utgjorde 60-80%. Lav stillingsprosent og mange utøvere påvirker graden av oppfølging. Mine sjefer, lederen i langrennsgruppen og sportslig utvalg var alle frivillige og gjerne foreldre til utøvere i klubben. Modellen krever gjerne at foreldre bidrar i oppfølgingen av sine barn på renn, på trening og økonomisk. Det sportslige tilbudet var fordelt mellom klubb, krets og skole (VGS), med hovedtyngden i klubb. Jeg var involvert i alle tre oppleggene. Typisk hadde

utøverne 5-6 fellestreninger i uka [8.4.3] og rundt 50 døgn med samlinger og renn. I skoleferiene var det redusert sportslig tilbud.

### 3.2.4 Samarbeid mellom Norge og Kina

«Team Xinjiang» trente totalt 2 år i Norge fordelt på flere opphold. Vi trente ofte sammen med norske utøvere, og hadde særlig et samarbeid med Kjelsås IL. De kinesiske løperne gikk for Kjelsås IL på alle renn i Norge, vi hadde fellestreninger, sosiale aktiviteter og vertsfamilier. Vi hadde også samarbeid med andre enkeltutøvere, og flere treninger og samlinger med junior, region og landslagene til Norges Skiforbund. Dette gav betydningsfull innsikt for alle involverte. Jeg fikk se begge modellene fra et annet perspektiv. Mine kinesiske utøvere fikk oppleve den norske modellen. De norske utøvere fikk se vår metode. Dette samarbeidet gav grunnlag for mye læring, nyttig refleksjon og gode diskusjoner om forskjeller og likheter mellom våre land.

På politisk nivå, inngikk Norge og Kina en vinteridrettsavtale den 7. april 2017 mot Beijing 2022. En handlingsplan ble signert i 2018 (Kulturdepartementet, 2018). I følge den norske Kultur- og likestillingsministeren skulle Norges Idrettsforbund oppfylle avtalen og koordinere med den kinesiske olympiske komité/det kinesiske idrettsforbundet (Raja, 2020). Dette skulle øke populariteten for skiidrett i Kina, samt utveksle nye ideer, erfaringer og kunnskap. Fra 2017 til 2020 hadde omtrent 200 kinesiske utøvere vært i Norge, og omtrent 100 norske trenere/ledere/støtteapparat har vært en del av dette samarbeidet (NIF, 2020). Kinas innsats og ressursbruk kan skape spennende utviklingsmuligheter og øke utbredelsen av skisporten. Vinteridrettssamarbeidet ble ansett som positivt for norsk idrett og norsk næringsliv (Røste, 2020).

### 3.3 Fremgangsmåte – Strategi for motivasjon

Her følger en forenklet fremstilling av min fremgangsmåte til motivasjon. Den gir en kortfattet og objektiv fremstilling. I denne delen vektlegges arbeidet i «Team Xinjiang», men deler av arbeidet fra «Team Kjelsås» er med for å gi et sammenligningsgrunnlag.

### 3.3.1 Team Xinjiang

Jeg hadde en bevisst strategi for motivasjon, som gradvis utviklet seg gjennom årene. Her vil jeg belyse fremgangsmåten vår relevant til SDT, med en hensiktsmessig balanse mellom den kinesiske kulturen og min norske bakgrunn.

Vi hadde mye undervisning med utøverne i engelsk og treningslære, særlig det første året som ukeplanene reflekterer (8.4.1). Engelsk for å kunne kommunisere direkte med meg, og bedre forstå verden. Jeg prøvde også å lære kinesisk. Treningslære for å forstå arbeidskravene i langrenn og vårt treningssystem. Dette skulle utvikle utøverens evne til å ta gode selvstendige valg og heve gjennomføringskvaliteten. Det skulle skapes tillitt til mine treningsstrategiske valg og oppslutning til vår treningsfilosofi: «Xinjiangfilosofien» (8.6.1). Vi utviklet våre felles verdier (8.7.1). Dette skulle også bidra til å utvikle støtteapparatet og skape en felles forståelse.

Sommeren 2017 startet vi også med en struktur for å komme i gang med motivasjonsprosessen som en aktivitetsplan juni-oktober 2017 eksemplifiserer [8.8]. Vi startet også da med månedlige individuelle møter med utøverne. I starten var dette alltid med tolk, men fra 2020 ble flere samtaler gjennomført på engelsk med kun utøver og meg. En semi-strukturert intervjuguide [8.3.2] ble fulgt omtrentlig i de individuelle møtene. Tilpasset den enkelte utøver og situasjon gled det gjerne over i en ustrukturert samtale. Det var også ofte at vi tok opp temaer underveis og ved behov i uformelle settinger. Det var viktig å kjenne utøverens status til enhver tid, for å ta gode valg sammen eller på deres vegne.

Arbeidsprosessen i de individuelle møtene med utøverne:

1. *Identifisere motivasjon kvaliteten (OiT).*
2. *Se på tilfredstillelsen av autonomi, kompetanse og tilhørighet (BPNT).*
3. *Se på hendelser og strukturer som påvirker dette (CET).*  
*Utvikle hensiktsmessige strategier for å forbedre dette.*  
*Avklare hvordan jeg kan støtte dem gjennom min trenerstil.*
4. *Sjekke om vi har felles forståelse for situasjonen. Avdekke kulturelle forskjeller.*
5. *Overføre til praksis. Både utøverne og jeg prøver å anvende det vi har blitt enige om.*  
*Jeg vil diskutere med mine kritiske venner for å utfordre mine perspektiver.*  
*Vi vil involvere øvrig støtteapparat eller ekstern ekspertise hvis hensiktsmessig.*

Vi gjennomførte også enkelte fellesmøter, der utøvergruppen kunne påvirke opplegget [8.3.3]. Med unntak av de siste 5 månedene før OL, designet jeg treningsplanene med stor autonomi

og lite ytre påvirkning. Treningsplanene var skriftlig detaljerte for økt-, uke, måned og år [8.4] Dette var trenerens ansvar, med en klar forventning fra utøverne selv og systemet. Vi startet alltid øktene sammen med en kort gjentakelse av øktens mål, innhold og arbeidsoppgaver, som også stod i treningsplanene. Vi repeterte ofte de samme øktene, så dette ble en standard. Jeg utfordret gradvis utøverne til å ta introen. Eksterne elementer ble diskutert, slik at utøverne lærte å identifisere og håndtere slike utfordringer på trening og renn. I starten trente vi i geografisk små områder, som korte rundløyper, mølle, løpebane og gym. Dette var tradisjon i det kinesiske systemet, for sikkerhet og kontroll. Det var også nødvendig for utøverne. I takt med utviklingen til utøverne og tillitten i systemet, ble treningen gradvis utført over større områder, som på fjell og vidder. Jeg fulgte utøverne på økt, oftest i samme bevegelsesform, eller i bil ved behov. Dette gav tett oppfølging av utøverne, og møtte systemets krav om kontroll. Jeg kom kun med korte og informative tilbakemeldinger underveis, for så å ha oppklarende evalueringssprat etterpå. Samtalene gikk gradvis fra en fortellende til mer spørrende fremtoning, med mer medbestemmelse for utøverne. Transport eller måltider ble også brukt til slike samtaler. Samtalene hadde til hensikt å skape en felles forståelse for treningen deres, skape nødvendig refleksjon hos utøverne, la dem føle seg sett og knytte sosiale bånd.

Utøverne skrev også egen treningsdagbok daglig, med evaluering av økter, uker, måneder og år. Vi startet med en papirversjon [8.5.1]. før vi gikk over til en digital versjon. De fikk ukentlige skriftlige tilbakemeldinger av meg. Vi hadde også tydelige målsetninger for kommende uker, måneder og år [8.5.2] og evalueringer etter hvert renn [8.5.3]. Utøverne tok gradvis mer ansvar for dette.

### 3.3.2 Team Kjelsås

I Kjelsås var motivasjonsprosessen mer en forlengelse av kulturen og tradisjonen.

Trenerne designet og styrte fellesopplegget, mens utøveren hadde hovedansvaret for sin individuelle plan, guidet av sin trener. Fellestreningene [8.4.3] fokuserte på fellesskapet og mindre på den individuelle oppfølgingen. Det var en mer spørrende tilnærming individuelt mellom trener og utøver før, underveis eller etter økt. Vi hadde månedlige fellesmøter med sosialt og faglig innhold. Her implementerte vi lagets treningsfilosofi, «Kjelsåsfilosofien» [8.6.2]. Vi utviklet og forankret også lagets verdier årlig [8.7.2]. Hensikten var å både styrke det sosiale miljøet og utvikle utøvernes kunnskap for å ta gode og selvstendige treningsvalg.

De mest dedikerte løperne hadde månedlige individuelle møter med personlig trener. Møtene omhandlet blant annet motivasjon og SDT. Et semi-strukturert intervjuguide [8.3.4] ble gjennomgått for å sikre en rød tråd i disse samtalen. Etter hver sesong hadde vi en evalueringsprosess individuelt og i plenum, der utøverne kunne komme med innspill til det sportslige opplegget. De fleste utøverne skrev treningsdagbok (Olympiatoppen online treningsdagbok), som trenere fulgte opp ukentlig. Alt opplegg i klubben var frivillig, mens noe var obligatorisk i toppidrettsfaget ved videregående skole.

### 3.4 Etikk

Det er noen etiske utfordringer som er viktige å identifisere og forebygge ved dette prosjektet og denne oppgaven. I denne oppgaven har det særlig vært utfordringer innen konfidensialitet, troverdighet, maktpåvirkning, rollekonflikter og kompetanse. I tillegg har kulturen og relasjoner til utøvere, kollegaer og sjefer påvirket. Jeg har strebet etter gode profesjonelle og personlige avgjørelser, med de beste moralske og etiske vurderinger til grunn.

#### *Konfidensialitet*

Det har vært utfordrende å balansere det å dele «min» historie, og bevare anonymiteten og konfidensialiteten til mine utøvere og enkeltpersoner i systemet. Konfidensialitet innebærer å beskytte utøverens private informasjon (Knapp mfl., 2017, s. 180). Jeg har ikke til hensikt å utlevere eller dømme noen. Utøverne og systemet er fortsatt aktivt, og jeg ønsker ikke å skape vanskeligheter for enkeltpersoner. Jeg har rådført meg med Sigmund Loland, Frank Abrahamsen, Jostein Hallén og Mats Hordevik Norges idrettshøgskole angående de etiske utfordringene. Slik oppgaven er formulert og data er innsamlet, har vi konkludert med at det ikke var nødvendig å søke om tillatelse/vurdering hos NSD eller Norges Idrettshøgskoles etiske komité. Datainnsamlinger som angår utøverne er gjort i mitt mandat som trener. Denne oppgaven rapporterer ingen personopplysninger, det vil si opplysninger som kan knyttes til enkeltpersoner, verken direkte eller via noen koblingsnøkkel. I noen tilfeller behandles situasjoner der det oppgis opplysninger om enkeltpersoner, men i disse tilfellene er det etterstrebet å ikke gi opplysninger som gjør det mulig identifisere vedkommende. Historiene er tatt med for å få frem generelle poenger og har ikke noe med enkeltindivider å gjøre. I noen få tilfeller diskuteres resultater til utøvere der det er mulig å knytte dette til få utøvere (for eksempel deltakerne i OL), men dette er opplysninger som kan finnes i publiserte kilder (for

eksempel resultatlister eller artikler). Igjen er dette tatt med for å illustrere spesielle trekk og eller utfordringer ved arbeidet mitt. På denne bakgrunn ser jeg igjen utfordringer knyttet til personvern eller konfidensialitet og har ikke innhentet informert samtykke.

### *Troverdighet*

Et selvstudie skildrer «levd praksis», dermed stilles det høye krav til troverdighet til prosessen og datainnsamlingen. Studiet skal innfri en ekte forestilling med integriteten og kredibiliteten (Vanassche & Kelchtermans, 2015, s. 517). Jeg har etterstrebet høy transparens, innenfor konfidensialitetens begrensinger. Det vil likevel være en subjektiv vinkling, der andre kan være uenig i mine fremstillinger.

### *Trenermakt*

Som ansatt og alltid tilstedeværende trener hadde jeg inngående påvirkning og ansvar. Det innebærer både langsiktige og daglige etiske utfordringer (Etzel & Watson Ii, 2006, s. 1). Jeg måtte etisk håndtere min sterke innflytelse på utøvernes liv underveis og etter prosjektet. Multiple-rolle forhold, som at trener-utøver forholdet beveger seg mot et venneforhold, fordrer også etiske og profesjonelle grenser (Pauline mfl., 2006, s. 68). Jeg søkte derfor en profesjonell distanse, med bevissthet rundt tillit, ærlighet og avhengighet i forholdet. I Kina er det tradisjon for større hierarkisk distanse mellom trener og utøver, enn i Norge (Hansen mfl., 2018, s. 65). I tillegg til felles og individuelle møter, er mye av kommunikasjonen med utøverne er ofte i uformelle settinger. Det kan utfordre konfidensialiteten, og utøverens status kan påvirke treningen eller deltagelsen i laget (Brown & Cogan, 2006, s. 17-18). Vår seleksjonsprosess for deltagelse i laget og store konkurranser var slike utfordringer. Ved kliniske utfordringer, anbefales kliniske eksperter med ivaretagende konfidensialitet (Brown & Cogan, 2006, s. 17). Vi hadde et tett samarbeid med et profesjonelt norsk medisinsk selskap med taushetsplikten.

### *Politikk*

Etikken kan påvirkes når sport og politikk blandes (Knapp mfl., 2017, s. 232). Idretten er et politisk virkemiddel i Kina (Hansen mfl., 2018, s. 41). Vårt lag var ikke noe unntak, og vårt sportslige handlingsrom ble påvirket av det politiske rammeverket. Den politiske entusiasmen for Beijing 2022, var avgjørende for lagets eksistens og mulighetene til utøverne. Politikk i kombinasjon med sterkt hierarki påvirket utøvere, trenere og ledere. En føyelighet for ordre



kunne medføre mindre sannhetssøken, ansvarsfraskrivelse og forsømmelse av sportslige og personlig utvikling. Denne oppgaven vil ikke belyse ytterligere politiske temaer, da det kan undergrave oppgavens hensikt.

### *I møte med utfordringer*

Jeg støttet meg på «*etiske prinsipper for nordiske psykologer*» i mine etiske vurderinger, med respekt for individets grunnleggende rettigheter, verdighet og integritet (Psykologforening, 1998). Jeg har prøvd å følge de moralske prinsippene innenfor *dydsetikken*, *pliktetikken*, *konsekvensetikken* eller den *prinsippbaserte etikken* (Knapp mfl., 2017, s. 22). Jeg har fulgt fremgangsmåten til Knapp mfl. (2017), og identifisert problemet, laget ulike alternativer, analysert disse alternativene og handlet med mål om å minimere skadene, og til slutt evaluert (Knapp mfl., 2017, s. 42). De etiske utfordringene må også vurderes ut fra av egen og viktige andre sin kompetanse (Brown & Cogan, 2006, s. 16). Jeg måtte blant annet overveie råd fra kinesiske kollegaer, ut fra vårt ulike etisk verdigrunnlag. For å støtte meg i etiske utfordringer har jeg anvendt «kritiske venner» (Fletcher et al., 2016, s. 304).

## 3.5 Feilkilder

*Personlig Bias:* Både som forsker og trener, kan jeg tolket mine valg og opplevelser blendet av mitt subjektive perspektiv. Jeg brukte kritisk egenrefleksjon, åpen dialog med mine utøvere og kollegaer og «kritisk vennskap» med utenforstående for å utfordre dette.

*Kulturelt bias:* Vi opplevde mange misforståelser og mistolkninger. Jeg måtte bygge opp sterke mellommenneskelige relasjoner, for å få en ærlig innsikt i situasjonene. Jeg brukte også mye tid og energi på å forstå den kinesiske kulturen.

*Språkbarriere:* I starten kunne ikke utøverne snakke engelsk og jeg kunne ikke snakke kinesisk. Vi var helt avhengig av en tolk, og tolkingen hadde sine egne feilkilder. De siste årene kunne jeg kommunisere direkte på engelsk og delvis kinesisk med utøverne. Det styrket kvaliteten og troverdigheten i vår kommunikasjon.

*Hukommelse:* Det som er skrevet i retrospectiv, utfordrer nøyaktigheten i mine tolkninger. Jeg har derfor gjennomført strukturerte dokumenteringer underveis, som gjengir mange situasjoner i «sanntid».

*Sportslig utvikling:* Vi så en indirekte sammenheng mellom sportslig utvikling og motivasjon. Jeg har likevel ikke noe direkte mål eller kvantitative data som kan eksplisitt underbygge en signifikant korrelasjon mellom sportslig utvikling og motivasjon.

### 3.6 Validitet og Relabilitet

Jeg ønsker at denne oppgaven skal skape refleksjon rundt teamet motivasjon og utfordringene en annen kultur og kontekst kan medføre. Jeg har møysommelig beskrevet kontekst, i tillegg til de spesielle og etiske hensynene. Reliabiliteten i denne oppgaven er lav, til tross for en god oppgavebeskrivelse, blir det vanskelig å gjenskape dette prosjektet på grunn av sin særegenhet. Oppgaven kan heller inspirere til lignende prosjekter. Validiteten er delvis høy, på grunn av det møysommelige arbeidet med å bygge utøvernes innsikt og kunnskap om motivasjon. Likevel blir konteksten veldig særegen med utfordringer som tidligere beskrevet ved selvstudiemetoden. Grunnet prosjektets særegenhet og selvstudiemetodes natur, er generaliserbarheten relativt lav.

### 3.7 Litteratursøk

For det teoretiske rammeverket, selvbestemmelsesteorien, har jeg prioritert artikler fra hjemmesiden deres, [selfdeterminationthe.org](http://selfdeterminationthe.org), under emnenagene:

*“Cultural”, “Basic Psychological Needs”, “Intrinsic Motivation” og “Sport and Exercises”.*

Jeg gikk videre på noen primærkilder som disse studiene har henvist til. Jeg har vektlagt kulturelle studier som belyser Kina. Mengden litteratur er tilpasset at selvstudiet primært bygger på egen datainnsamling og empiri.

## 4 Min historie

*Lite visste jeg at alle disse samlingsdagene, skulle bli livet mitt i fem år.*

Jeg vil presentere min historie i en nogen lunde kronologisk rekkefølge, med noen tilpasninger for tema. Jeg har inndelt historien i mange små kapitler med de viktigste historier som gir et levende bilde av vår motivasjonsprosess. Enkelte historier er veldig spesifikke mot

motivasjon, mens andre tar steget ut for å belyse den særegne kulturelle konteksten. For nøkkelen til motivasjon ligger i å forstå konteksten. Dette selvstudiet er fremstillinger fra mitt perspektiv, og jeg kan ikke garantere at alle involverte vil dele disse.

*«I denne brutale virkeligheten, dedikasjonen, kampen for å bedre sin fremtid, har noe annet begynt å spire frem.»*

#### 4.1 De første utøverne

Det startet med et helt unikt jobbintervju. Den 12. april 2017, fløy jeg til Kina for første gang. Her møtte jeg min fremtidige sjef som tok meg på sightseeing og middager i Beijing. Vi bygde vår relasjon og tillitt, i Kina kalt «Guanxi». Etter noen dager, bar det nordvest.

*Vi svinger inn på Xinjiang vinteridrettssenter. Der står 100 ungdommer. «Here we are. What is your plan?». Heldigvis er jeg beredt. Vi engasjerer 20 ansatte og 9 løpemøller, og alle 100 løper en seleksjonstest. Jeg må styre opplegget med jernhånd med et nøyaktig detaljert oppsett. I tillegg gjennomfører vi kondisjon og teknikkøker, informasjonsmøter for utøverne og strategimøter med ledelsen. Alle lytter, og gjør som jeg befaler*



*Bilde 2: Vi brukte en løpetest som det første leddet i seleksjonen. Menn startet på 10km/t og kvinnene 8km/t. Hvert minutt økte farten med 1km/t. Kravene for å avansere, økte fra måned til måned.*

Jobben mot OL var allerede i gang. Jeg signerte en femårskontrakt før jeg reiste hjem, med et sett med spisepinner, en flaske risbrennevin og masse erfaring å ta med meg hjem. Den 15. mai 2017 var jeg tilbake igjen i Xinjiang, nå som ansatt trener. Jeg ønsket å teste flere utøvere. Vi reiste fra sted til sted i området, og besøkte deriblant en ungdomsskole.

*Vakten åpner porten og rektoren tar oss imot i skolegården. Vi går til hans kontor. Rektor, meg, mine sjefer, noen lokale idrettsledere og flere representanter fra skolen. Gymlæreren entrer rommet. Han har flere permer under armen. Alle resultatene fra skolens løpstester. Vi identifiserer de som er eldre enn 15 år og har gode resultater på skolens 800m og 1500m test. Vi*

*blir enige og beveger oss ut i skolegården. Der står samtlige av skolens elever på rekke og rad. Kanskje 300 elever. Rektoren introduserer oss og roper opp navnene på de utvalgte. De trer litt forfjanset frem fra rekkene. Jeg gratulerer dem, og inviterer de med på test.*

Jeg fikk helt fra starten inntrykket av at de kinesiske utøvernes hadde en annen form for motivasjon enn i Norge. Av de 178 som testet for laget, ble det gjennomførte mange dårlige løpetester. Årsaken var nok ofte mangel på motivasjon, såkalt A-motivasjon, fremfor dårlig kondis. Mange visste ikke hvorfor de var der, og gjorde det dårlig med vilje for å slippe å komme videre. De utøverne som prøvde sitt beste var nok *eksternt regulert*, med ønske om å oppnå en belønning eller for å unngå en straff. Prosjektet ble oppfattet som en mulighet til et bedre liv, en form for belønning. Noen kunne kanskje miste muligheter hvis de ikke deltok, en form for straff. Prosjektet vårt var knyttet høyt opp i hierarkiet, så institusjoner, lag, trenere og utøvere hadde fått tydelig beskjed om å delta. Den høyeste formen for motivasjon på dette tidspunktet var *introjeksjonsregulert motivasjon*. De ønsket å frembringe stolthet for seg selv, familien, etnisiteten eller landet. Det var en slags stolthetsfølelse. Flere utøvere uttalte:

*Jeg vil ikke være en byrde for familien.*

Utøverne hadde veldig variert bakgrunn. De var i alderen 15-20 år. Mange hadde en idrettsbakgrunn fra løping, mens andre kom fra skøyter, kampsport, ridning og fjelløping. Flere hadde også helt minimal idrettsbakgrunn, med kun litt gymerfaring fra skolen. Kun ei av de 178 utøverne hadde trent langrenn. Jentene var underrepresentert, selv med en ekstra innsats for å rekruttere jenter, var det kun 62 jenter som prøvde seg. Kun halvparten av disse hadde bedrevet systematisk trening. For eksempel kom en jente innom den 24 mai 2017.

*Hun er innom senteret ved en tilfeldighet. Jeg får henne på test. Hun har kun løpt litt på skolen i gymmen, og klarer 3 minutters seleksjonsgrensen med kun 32 sekunder margin...Det tilsvarer et oksygenopptak på 45 ml/min/kg... Hun karrer seg videre, og i sitt første renn er hun over 12 minutter bak vinneren på 10km i Norgescup for junior....*

Vi la listen veldig lavt for jenter. Jeg tenkte det var her vi hadde best muligheter, da kvinnenivået i internasjonal langrenn er noe lavere enn herrenivået. Det var likevel utfordrende å legge lista så lavt. Det var mange rare unnskyldninger, som kunne være frustrerende for meg.



Bilde 3: Vi reiser rundt for å rekruttere nye løpere, særlig jenter. Her fra en idrettsskole noen timer fra Xinjiang vinterdrettssenter

*«Det er ikke mulig å ha mensen to ganger per måned!»*

Andre tok overgangen bedre, og med tiden blomstret talentene deres. Den nevnte jenta vil vi høre mer om (4.26). Jeg er i ettertid utrolig glad vi gikk så bredt ut i seleksjonen, og gav utøverne nok tid til å vise sitt potensiale.

## 4.2 Hierarki

Vi hadde mange møter for å rekruttere løpere til prosjektet, da fikk jeg også kjenne på det sterke kinesiske hierarkiet. Som da vi var innom en idrettsskole for jenter. For å få den regionale idrettssjefen til å bidra med utøvere, måtte vi bygge tillitten og pleie hierarkiet. Middag og brennevin stod på menyen. På slike begivenheter er det kutyme å skåle med den enkelte og si noe smigrende ord.

*Jeg går bort til idrettssjefen. Jeg hever glasset mitt og skåler. Plutselig blir hele lokalet stille. Alle snur seg mot oss. Jeg har vanæret sjefen...*

Ved å heve mitt glass over hennes, hadde jeg utfordret hierarkiet på møtet. Heldigvis kunne en ung nordmann unnskyldes, men jeg fikk en leksjon i viktigheten av respekt for hierarkiet.

På trening derimot, var jeg høyest i hierarkiet. Respekten fra utøverne opplevde jeg på vår første trening den 23. mai 2017.

*Jeg står på toppen av en liten trapp foran hovedinngangen. Jeg ser ut over de rundt 40 utøverne, en halvmeter hevet over dem. Jeg ser de er fulle av forventning. De stiller seg raskt på linje. Rak i ryggen. Opp med haka. «Good morning athletes!». «Good morning coach!». Jeg kjenner respekten og makten. Jeg liker det, men det kommer med en bismak. Jeg går raskt ned trappen. Jeg går nærmere dem. Tar de to nærmeste på skuldrene. Vi danner en ring. Jeg gjentar, «Good morning athletes!». De svarer enda litt høyere, «Good morning coach!». De ser mindre redde ut. Smilet enses i munnviken. «Vi er i gang».*



Bilde 4: Første trening 23 mai 2017. Jeg samlet utøverne i ring, for å introdusere treningsøkten.

Jeg ønsket å imøtekomme utøverne, samtidig som jeg ivaretok min posisjon som sjef. Denne opplevelsen var totalt ulik den jeg opplevde på min første Kjelsåstrening i juni 2013. Kjelsås utøverne hadde en annen forventning. De fleste hadde hatt mange trenere gjennom klubb, krets og skole. Jeg måtte fortjene deres oppmerksomhet. Jeg måtte imponere dem. I Kjelsås var makten på utøveres side. I Kina var makten hos treneren, og utøverne lystret ordre. Noen kinesiske trenere dro det lengre enn meg.

*De 12 år gamle heltidsutøverne, tilhører en satsningsgruppe i friski og snowboard. Kreative idretter jeg forbinder med lek. På denne treningen bærer de vannbøtte og har ekstra vekt rundt beina, mens de går rundt friidrettsbanen. Assistenttrenerne pacer tempoet, mens hovedtreneren sitter i skyggen med en sigarett.*



Bilde 5: Her følges treningsordren fra treneren, mens lite minner om lek og moro for disse unge utøverne i Kina

Om avgjørelser går fort eller sakte, er riktig eller gal, avhenger kun av lederen og relasjonen til vedkommende. Jeg hadde to svært dyktige sjef, som gjennom sine relasjoner fikk raske og riktige avgjørelser vår vei. Vår sterke posisjon kom tydelig frem ved Xinjiang sommer leker i friidrett, 5 august 2017.

*Jeg står på VIP tribunen, som en konge. Vi observerer de beste friidrettsløperne i provinsen. Jeg peker på utøverne jeg liker. De henvises til meg. Jeg ønsker dem velkommen til test.*

### 4.3 Utvikling av den «enkle» treningsstrukturen

Jeg var bevisst i valget av treningsstrategi, og kom god forberedt til intervjuet og den offisielle oppstarten. Jeg utviklet en treningsstruktur, med hjelp fra Jostein Hallén (min biveiler og sparringpartner). Det ble en tydelig prioritering og forenkling av treningen, og jeg etablerte en videobank for teknikk og øvelser. Det var en forventning at jeg skulle ta styringen på treningen og utøverne skulle følge mine detaljerte instruksjoner. I Norge har de fleste i skimiljøet en felles forståelse for hvordan en skal trene. Treneren styrer noen fellestreninger, mens de fleste treningene bestemmer utøveren selv. Mye autonomi, og gjerne et lystbetont fokus. Utøveren har stort eierskap til egen trening og er åpen for ulik input fra andre enn sin primære trener. I Kjelsås var treningene frivillig og måtte være så attraktive at utøverne ønsket å delta. I Kina var det derimot noe helt annet. De måtte følge opplegget. Treneren bestemte. Jeg styrte all trening på min måte. De kunne ingenting om langrennstrening, så alt måtte læres fra bar bakke. I tillegg var det en språkbarriere. Jeg snakket engelsk og tolken oversatte til mandarin. Han kunne heller ikke langrenn, så nye begreper var utfordrende. Ordla jeg meg for komplisert forstod ingen det. Ingen ville innrømme at de ikke forstod, så de agerte heller helt feil. Jeg måtte etablere et veldig forenklet ”treningspråk”. Forståelsen ble styrket gjennom daglige treninger, undervisning og uformelle og formelle samtaler. Jeg brukte også teknikkvideoer av de beste utøverne, og videobanken med alle øvelsene våre. Dette skulle hjelpe dem å se hva vi jobbet mot. Jeg brukte også meg selv aktivt som øvingsbilde, og var engasjert i fremtoningen.

*Jeg står på en fot. Løfter armene til hodet, og strekker ut foten. Så fører jeg armene ned til hoften igjen og presser frem kneet. «Ok?». De nikker. «Try!». De gjenskaper bevegelsen.*

Etter hvert kunne jeg også supplere med enkle kinesisk ord. Øvelsene ble gjennomført som en drill, de lærte seg utenat. Gjennomføringskvaliteten ble bedre fra gang til gang. Monotone repetisjoner en norsk utøver vil finne veldig kjedelig. I Kjelsås klarte vi kun å skvise inn maksimalt en time med imitasjonsøvelser i måneden. Sommeren 2017 gjennomførte kineserne en time imitasjonsøvelser om dagen. De syntes nok også det var kjedelig, men de ble bedre av det. Mestring og behovet for kompetanse ble trigget. Jeg var bevisst på å finne balansen mellom utfordringer og kompetanse, som fikk dem inn i sonen, også kalt «*flow*». Utøverne møter høye krav i en aktivitet med like høy prestasjon (Jackson & Csikszentmihalyi, 2000, s. 12). I takt med at de ble bedre, gjorde jeg de monotone øvelsene litt mer krevende. Jeg la til benker, balanseputer, strikker, vektvester og lignende. Treningsprinsippet om progresjon var

helt vesentlig for læringen og utviklingen av teknikk. Tilsvarende tanke hadde jeg også for det fysiske, deriblant for intervalltrening. Det første året trente vi to intervalltreninger per uke, som vi gradvis utviklet.

25.05.2017		<i>Friidrettsbane med fast startsted. Fellesstart. Jeg styrer start og stopp</i>
13.06.2017	4 x 4 min, pause 2min	<i>Utøverne får egen klokke for hjelpe å styre farten.</i>
11.07.2017		<i>Løpemølle 10% stigning. Utøverne styrer tiden selv.</i>
08.08.2017	4 x 4/8 min, pause 2min	<i>En av øktene ble flyttet ut i en rundløype i terrenget. Økte til 4 x 8 min</i>
31.10.2017	4 x 4/8 min, pause 2min	<i>Første intervall på rulleski. Erstattet langintervallen i terrenget</i>
22.11.2017	5 x 4 min, pause 2min	<i>Første intervall på ski. Motbakke i alpinbakken. Fellesstart</i>

*Tabell 1: Progresjon av intervalltrening mai til november 2017.*

Vi utviklet faste økter med faste referansepunkter, som vi repeterte mange ganger. For eksempel hadde vi i løpet av de første 7 månedene kun fem ulike intervalløkter, tre på løp, en på rulleski og en på ski. Vi hadde også enkle prinsipper for intensitetsstyring.

*«Jevn fart på dragene, og når du er ferdig, skal du klare ett drag til».*

Samme innsats vil gi lavere hastighet ved lang dragetid, og høyere hastighet med kort dragetid. Denne enkle strategien lærte jeg av Jostein (Hallén mfl., 2022, s. 148). Denne tankegangen ble med oss hele veien. I årene som gikk utvidet vi vårt repertoar av intervalløkter, med lengre eller kortere dragetid, uten fast startsted, individuell start, hyppigere intervalløkter, og med norske utøvere. Vi loggførte alltid tid, distanse eller fart, og etter hvert også hjerterefrekvens. Hovedpoenget forble likevel å repetere økter mange ganger, slik at de skulle lære å pace sin optimale fart. Det var et logisk system som utøverne klarte å forstå. Små steg og få ord fungerte for å lære øvelser og økter. Det var motiverende å se utøvernes utvikling av ferdigheter og forståelse. Utøverne var som noen leirebiter jeg kunne forme.

#### 4.4 (Mis)forståelse

Det var ikke bare teknikk og økter som skulle læres, de måtte omfavne livet som skiløper med hele seg. Her var språk og kultur enda mer utfordrende, og kommunikasjonen kunne bli helt banal. Som et tilfelle høsten 2017.

*«Hasan» har rekorden på løpetesten og er en klar kandidat. Hasan snakker kasakh, og forstår kun enkle fraser på kinesisk. Vi innså hans manglende forståelse, etter mange rare misforståelser. Han gjorde ofte feil øvelser, gikk feil vei og var sistemann til å følge beskjeder. Vi tok et individuelt møte. Hasan, meg, tolk og en annen utøver «Muta». Jeg startet med et spørsmål på engelsk. «How do you consider your situation in this CC ski team?». Tolken oversatte spørsmålet til kinesisk, Muta oversatte til kasakh og Hasan mottok. Så svarte han tilbake på Kasakh, Muta til kinesisk, tolken til engelsk og jeg mottok. Svaret ga ingen mening. Mitt spørsmål var for komplisert. Hasan*



*hadde kun fullført barneskolen. Mitt spørsmål ble for abstrakt. Jeg omformulerte. «You like our training?» Via, via, Hasan, via, via. «Yes». Neste spørsmål. «You want team?». Via, via, «Hasan», via, via. «Yes». Vi smilte, tok hverandre i hendene, og fortsatte opplegget.*

Vi prøvde, men langrenn ble dessverre for komplisert for typer som «Hasan». Sett i ettertid valgte jeg nok ofte personer med bedre kognitive ferdigheter. Langrenn er en komplisert idrett og det ble nødvendig med gode kognitive forutsetninger for å virkelig forstå treningen, konkurransene, teknikken, føret, utstyr og alt rundt.

#### 4.5 De første 100 dagene

Grappa var i utvikling. I et reisebrev til Kjelsås gir jeg status.

*Det er 104 dager siden jeg ankom Kina, og ting utvikler seg. Løperne har begynt å snakke litt engelsk, de gjennomfører kreative presentasjoner og går «litt» fort på rulleski. Heldigvis er ikke treneren lenger best på løpetesten. Utøverne har gjennom individuelle samtaler begynt å sette egne mål, akkurat slik juniorene på Kjelsås gjør. I Kjelsås er dette en selvfølge, men utøverne her har tidligere aldri hørt noe annet enn ordre. Som et meget atypisk kinesisk lag, synger og danser utøverne når de kan, og tar gjerne en rulleski økt, eller to, på hviledagen. Det er en voksende kjærlighet for den nye og spennende idretten, langrenn.*

#### 4.6 Kontrakten

Vi måtte forsikre oss om at talentene turte å ta reisen med oss. Jeg stolte på mine sjefer, men jeg merket at enkelte utøvere var skeptiske til prosjektet. Brent barn skyr ilden. Flere hadde dårlige erfaringer fra andre lag. Det var en mangel på tillitt som jeg, en typisk naiv nordmann, ikke forstod. Utøverne selv og deres familier behøvde bedre garantier for å risikere sin fremtid til dette prosjektet. Løsningen ble en kontrakt direkte med det private selskapet. De ble ansatt i selskapet, i en rolle som utøver. Frem mot OL ville vi fortsette å tilspisse laget, og da ville utøverne bli tilbudt en ny rolle i selskapet dersom de ikke lenger skulle være utøver.

Kontrakten økte troverdigheten og støttet tilhørigheten til prosjektet, laget, selskapet og meg som trener. Det reduserte noen av livets bekymringer, og utøverne kunne heller fokusere på prestasjonsutviklingen som utøver.

Dette var en innovativ løsning i kinesisk idrett på dette nivået. Tross mine sjefers gode intensjoner, måtte jeg overtale dem for å dette på plass. Mine sjefer hadde forretningsavtaler i Europa og Norge, og jeg kjente flere av de norske samarbeidspartnere. De norske selskapene var usikre på mine sjefer, og spurte ofte om to ting.

*Norge: Får du lønna di? Jeg: Ja, alle pengene kommer til rett tid.*

Norge: Har utøverne det bra? Jeg: Ja, de virker å ha det bra og de blir bedre på ski.

Det siste svaret overbeviste dem ikke, de etterspurte noe mer håndfast. En slik utøverkontrakt ble tinget. Mine sjefer erkjente at dette gagnet forretningene. Den 10. november 2017 fikk 18 utøvere en 10-årskontrakt med Swix China.

*Det er stor glede blant de selekterte! Finstasen på, kaker og taler. Folk fra Xinjiang kan feste når anledningen byr seg. Det synges og danses!*

#### 4.7 Lære SDT

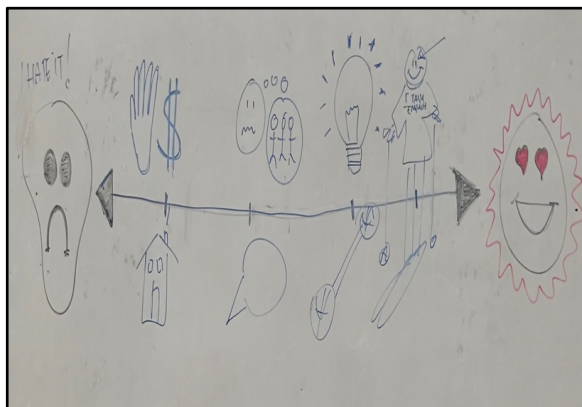
Vi hadde masse undervisning, der vi jobbet med engelsk- og langrennskunnskaper. Jeg ledet mye av undervisningen, men utøverne ble utfordret til å være delaktige, gjennom blant annet ukentlige presentasjoner. Gjennom møter i plenum og individuelt diskuterte vi også SDT. Vi tok blant annet for oss motivasjonskvaliteten og de tre BPN, og lagde våre egne forenklete figurer for å forstå.



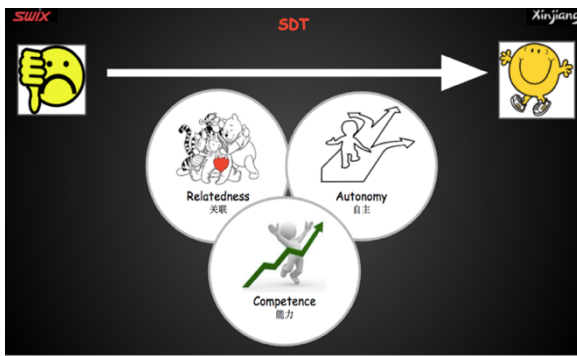
Bilde 6: En av mange kreative presentasjoner utøverne gjennomførte i engelsk- og langrennsundervisningen.



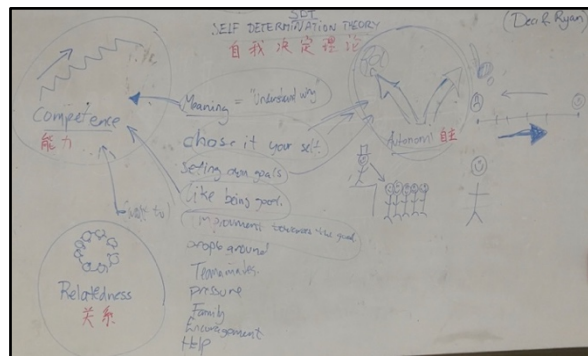
Figur 1: Motivasjonskontinuumet til SDT forenklet og visuelt fremstilt i Xinjiangfilosofien



Figur 2: Motivasjonskontinuumet fremstilt av utøverne ved felles møte. (August 2017)



Figur 3: De tre BPN i «Xinjiangfilosofien»



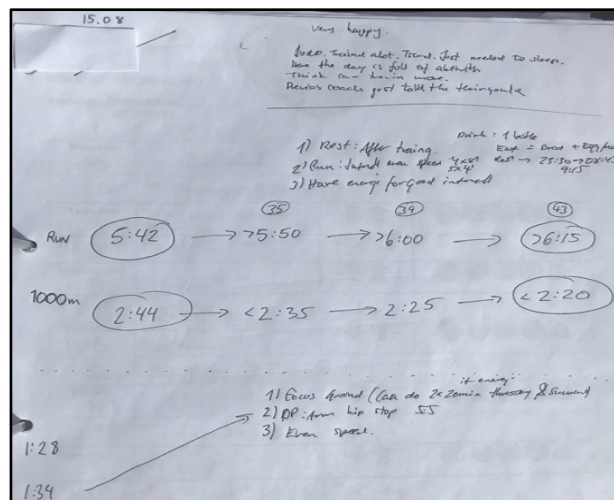
Figur 4: De tre BPN fremstilt av utøvere ved felles møte (August 2017)

Undervisningen skapte gode utgangspunkt for videre diskusjoner i fellesskap med laget og individuelt med utøverne.

#### 4.8 Individuelt møte: Sette egne mål

Laget ble gradvis mer satt, og jeg prøvde forsiktig å tilfredsstille autonomi innenfor de rammene Xinjiang vinteridrettssenter tillot. I august 2017 begynte jeg å ha individuelle møter der vi prøvde å sette personlige mål med utøverne. Vi fulgte fremgangsmåten “SMARTS goals” (*specific, measurable, action, realistic, timely, self-determined*) (Weinberg & Gould, 2011, s. 355). Et av mine første møter var med «Ali» den 15. august 2017.

*Vi diskuterer prestasjonsmål for testene og tiltak for å klare disse. Han bestemmer, geleidet av mitt rammeverk. Når vi er ferdige, spør jeg han: «How was it to make your own goals?» «Great, coach! It's the first time I do it myself. Before coaches just told me what to do. They didn't ask». «Are you motivated now?» «Yes, coach. Very!»*



Figur 5: Målprosessen var av det enkle slaget. Her er et eksempel gjengitt av meg. Tidlige mål og tiltak for våre tester: 1. Løp motbakke (Løpemølle); 2 Rulleski 1000m (Ute); 3. Rulleski 500 staking og friskøyting (Ute)(15.08.2017)

«Ali» responderte på å sette egne mål. Ved å støtte behovene, særlig autonomi, blomstret motivasjonen til «Ali». Tilsvarende skjedde hos de andre på laget. I starten var de fleste usikre og skeptiske, da dette var uvanlig i Kina, men de måtte prøve. De bestemte for eksempel

tidsmålet for våre tester på løp og rulleski, og enkle arbeidsoppgaver som skulle hjelpe dem mot sine mål. Jeg var veldig bevisst på å fremheve at de hadde bestemt målene, slik at vi kunne bygge videre på deres erfaringer. Dette gav målet økt verdi og interesse. Jeg styrte likevel retning på målet, da de skulle være relevante for arbeidskravene i langrenn. Dette gjorde vi månedlig, og for hver gang tok de litt mer ansvar

#### 4.9 Individ i et kollektiv

En må ofte innfinne seg sin plass i det kollektive og hierarkiske Kina. Vårt system var ikke like rigid, og mine sjefer oppfordret mine utøvere til å tørre å skille seg ut.

*«Don't be grey. Be colorful. Show your personality».*

Kun få måneder ut i prosjektet ble det organisert en tur til den spesielle byen Turpan. En utflukt, kun for det sosiale. Dette åpnet en dør som ellers ville vært lukket. Det var akseptert å gjøre ting, fordi det var gøy. Dette ble den første av mange sosiale utflukter og aktiviteter vi hadde i Kina og rundt om i verden. Det var noe artig å se frem til i en ellers monoton hverdag. Dette var med på å tilfredsstille behovet for tilhørighet. I oktober 2017, skrev jeg denne stemningsrapporten.

*Etter fem måneder har laget utviklet seg til en liten familie. Vi trener, spiser, bor og studerer (engelsk og idrettsvitenskap) sammen. Utøverne er tatt ut av skolen, så alt skjer her på vintersportsenteret. Det er flere lag på senteret, i henholdsvis skøyter, snowboard og friski. De har trenere fra Kina eller Korea, så jeg er den eneste vestlige her. Sammen med mitt lille støtteapparat, to kinesere uten langrenns erfaring, har vi fått gode rutiner. Vi arbeider fra vi våkner til vi legger oss. Utøverne våre er glade og fornøyde. De har en underdanig holdning, og viser utad stor respekt for ordre. De er vant til en maktbalanse der treneren bestemmer. Primært verdsettes disiplin og kollektivet i kinesiske lag, så det er en spennende utvikling hos utøverne ved å fremme individet og egen motivasjon. Vi har jobbet med motivasjon i teori og praksis, og vi ser en ny verden åpne seg.*

#### 4.10 Det sirkulære tankesettet

Det virket som at med den rette støtten var alt mulig. Her hopper de bare i det. Her startet vi et lag et sted uten løpere og uten skitradisjon, noe tilsvarende ville vært en møysommelig prosess i Norge. I Kina tenker og handler de typisk i en annen rekkefølge enn oss. Som da jeg ønsket litt mer utstyr og plass til teknikkøvelsene våre. Da ringte min sjef.



Bilde 7: Den nye hockeyhall i China Games fra 2016, ble vår nye langrennsgym i 2017. Xinjiang

*«...Du får hockeyhallen. Den er uten is. Du kan innrede den som du vil».*

Denne hockeyhallen var bare 2 år gammel, men det var ingen hockeyspillere i provinsen. Nå var det den beste langrennsgymmen verden har sett. Der vi i Norge har et lineært tankesett, har de et sirkulært tankesett i Kina. Den første vinteren i Xinjiang ble det veldig tydelig. Jeg har et langrennslag, men ingen langrennsløype. Plutselige ble jeg hasteinnkalt til Silk Road skiresort.

*Gravemaskinen jobber. De skal bygge langrennsløper. De begynte i dag, men har allerede gravd 500m løype. Det haster. Byggesjefen gir meg kartet. «Hvordan skal vi grave denne oppoverbakken? Jeg studerer kartet, så snur jeg kartet 180 grader. «Det er en nedoverbakke...»*



Bilde 8: Det ble forsøkt å bygge en langrennsløype på en dag. 14. november 2017.

*Dagen etter stoppet arbeidet, og de startet heller å ordne alpinbakken. Vår første langrennsøkt ble gjennomført i alpinbakken den 16. november 2017. De neste ukene ble det i sum hele 46 økter og 73 timer, opp og ned ....*



Bilde 9: De første skiøktene ble gjennomført i alpinbakken ved Silk Road ski resort i Xinjiang. 22. november 2017.

## 4.11 Det første møtet med Norge

Den 4 januar 2018 fikk vi heldigvis byttet ut alpinbakken i Xinjiang med skiløyper i Norge. Vi hadde ingen tid å miste, så dagen etter deltok vi i Norgescup for juniorer på Beitostølen.

*«Herregud så dårlige vi er!» Siste plasser i alle klassene. Jeg er enormt skuffet. Vi er selvfølgelig dårligere fysisk og teknisk, men utøverne tar heller ikke skikkelig i».*

Det var et sjokk å møte det norske langrenns sirkuset for første gang. Vi fikk en real leksjon i nivået og innsatsen de norske løperne viste på rennene. Våre utøvere måtte lære seg å eie sin prestasjon, med en vilje til å presse seg når ingen så på. Utvikle den iboende innsatsen i kampen mot klokken.



Bilde 10: Vårt første møte med Norge, og Norgescup på Beitostølen. 5. januar 2018.

*«Dere er hovedansvarlig for å nå deres personlige mål!»*

Dette budskapet gjentok jeg i det uendelige. De ble bedre gjennom vinteren. Å gå masse skirenn og trene med norske løpere var særlig nyttig. De lærte av holdningene til de norske løperne som gjorde dette helt frivillig. Mange slike eksponeringer ga bedre skiferdigheter og innsats. Det ble også åpnet for mer fri. Etter tre måneder i Norge løp visumet ut og vi returnerte til Xinjiang våren 2018.

## 4.12 Tape ansikt

Kort tid etter returen fikk jeg et nytt kultursjokk. Denne gangen ble det konfrontasjon mellom Jesus og Konfucius, utspilt årtusener senere med en norsk trener og en kinesisk utøver som stedfortredere. Vi hadde en disiplinærsak i gruppen, og skyldspørsmålet var soleklart.

*«Du må slutte å lyge. Jeg vet du har gjort det. Ta meg i hånden, se meg inn i øynene og be om unnskyld. Jeg vil tilgi, og så kan vi gå videre».*

Tross bevisbyrden, ville ikke personen innrømme det. Vedkommende stod i løggen og hadde ingen erkjennelse av synd. Min kristne kulturarv og konseptet om tilgivelse fungerte ikke i Kina. For i den konfusianske kulturarven i Kina handler derimot om skam, og en kineser vil aldri frivillig tape ansikt (Kristoffersen, 2010, s. 32). Jeg lærte at det var kun to alternative løsninger. La vedkommende beholde ansiktet, men risikere å tape ansikt selv. Eller gå til

knallhard konfrontasjon, men risikere å ødelegge samarbeid. Jeg prøvde løsning én, men ettersom vår relasjon var ødelagt måtte jeg ty til løsning to.

#### 4.13 Ansvar & Straff

Enkelte situasjoner fikk meg til å innse hvor langt unna Norge vi var.

*Vi entrer gymmen. En yngre gruppe er akkurat ferdig. Vi skal løpe intervaller på møllene. Jeg samler utøverne i ring. Ved en av syklene ser jeg en lang pinne. En av utøverne gjør en håndbevegelse som ikke kan misforstås. Ekstern regulert motivasjon. Jeg knekker den.*

Slike metoder hører fortiden til, men utviklingen skjer ikke like fort overalt. Den dagen lærte mine utøvere at slikt ikke var et godt verktøy for motivasjon. Ikke for dem som utøvere, eller den dagen de skal lede selv. En annen situasjon åpnet også mine øyne.

*På vei til økt, ser og hører jeg en 12 år gammel gutt skrike. Han ligger på bakken, mens en ung trener presser beinet mot bakken bak hodet hans. De tøyer, men sener og muskler samtykker ikke. Senere den kvelden finner jeg den unge treneren. Med hjelp av tolk, melder jeg min tydelige misnøye. Han ser på meg med en forbauselse og irritasjon, «jeg gjorde bare det sjefstreneren ba meg om. Ta det med han».*

Han adlød bare ordre, og kjente ikke ansvaret. Det er lett å dømme fra utsiden, men jeg tror det er krevende å stå imot på innsiden. De berømte Milgram-eksperimentene, å demonstrere menneskers lydighet overfor autoriteter, er relevant her (Helstrup, 2020). Høyere opp i hierarkiet opplevde jeg en ytterligere versjon innen ansvar og straff. Vi ønsket å trene rulle ski på en flott fjellvei i Xinjiang. Vi hadde mange møter og middager med sjefene for veien. Jeg nådde ikke frem med noen av mine prøvde argumenter. Min sjef måtte belyse sakens kjerne.

*Det handler kun om hvem som har ansvaret hvis noe skulle skje. I Kina er det slik at jo større en ulykke er, jo høyere opp i hierarkiet vil ansvaret og straffen legges. De vil bare unngå at de blir stilt til ansvar, hvis noe skjer med dere. Vi har derfor funnet en løsning. Veien åpnes offisielt klokken 08:00 lokal tid. Dere kan trener før det, da har de ikke ansvaret.*

Å unngå en straff, blir nesten synonymt med å unngå ansvar. Sterkt hierarki og lav tillitt gjør situasjonen bare enda mer krevende. Dette ga meg en bedre forståelse for konteksten, og utøverne forstod at jeg stod for en annen linje. Det ble også tydelig for meg at å kopiere en norsk tilnærming til motivasjon var et urealistisk sprang.

#### 4.14 Kulturelle forskjeller i Kina

Det er også store kulturelle forskjeller innad i Kina. Xinjiang har sin unike kultur som er preget av en større andel etniske minoritetsgrupper. Jeg opplevde forskjeller til provinser som Beijing, Shanghai, Hebei, Indre Mongolia og Jilin, hvor vi også trente.

*I Xinjiang «halal» slakter vi sau, mens i Jilin koker de hund.*

Kontrastene er store i Kina og i det kollektivistiske Østen. Vårt lag var under privat styring, med sjefer som hadde sterke bånd til Vesten. Det gav meg som trener mer spillerom og aksept for flere vestlige verdier, enn andre kinesiske langrennslag. Når vi sammenligner med det individualistiske vesten, må vi også huske at det er forskjeller. Norge er ikke identisk med alle andre vestlige land. For eksempel da jeg jobbet som langrennstrener i Liechtenstein opplevde jeg mange forskjeller. Støtten og kravet om autonomi var lavere i Liechtenstein enn i Norge. De hadde få utøvere, som sjeldent trente alene og treneren kontrollerte mesteparten av treningen. De hadde mindre uorganisert allsidig aktivitet, og fra 12-årsalderen hadde de et profesjonelt tilbud i regi av skiforbundet. Her kan vi faktisk se noen likhetstrekk med Kina. Dette bekrefter bare at alle former for generalisering i denne sammenhengen, må tas med en stor klype salt.

#### 4.15 Vi integreres mer i den norske modellen

Vinteren 2018 bodde alle våre utøvere hjemme hos hver sin vertsfamilie på Kjelsås. De fikk en mor, far, bror eller søster fra Kjelsås. De fikk oppleve livets side av den norske modellen. Etter kun tre måneder i Xinjiang våren 2018, bar det tilbake til Norge og Europa. Denne gangen fikset jeg oppholdstillatelse til dem, og vi hadde base i Norge/Sverige i 11 måneder. Våre kulturer kommer nærmere hverandre. Høsten 2018 skrev jeg et nytt reisebrev til Kjelsås.

*1251 dager til de olympiske leker i Beijing, det er lenge, men samtidig så innmari kort. Vi prøver hver dag å kneppe inn noen sekunder på de norske. Fokusert og dedikert terpes skiteknikken som ikke ble innlært fra barns alder. Kan vi bli like gode som de norske? Kanskje. Skal noen klare det, så tror jeg det er oss. **I denne brutale virkeligheten, dedikasjonen og kampen for å bedre sin fremtid, har noe annet begynt å spire frem.***



Bilde 11: Vi hadde et samarbeid med Kjelsås, mens vi var i Norge.



*Eierskapet, lysten til å utvikle seg selv, interessen for ski, skigleden, vennskap på tvers av lag og land. Nå ønsker de selv å gå fort på ski. En kraftfull miks. Med mye flaks og smarte avgjørelser, kan det kanskje være mulig. Her kommer Kjelsås inn igjen, for noen av de sterkeste vennskapene og idolene til våre utøvere er nemlig skiløperne i Kjelsås. Våre lagkamerater. Tross de mange ulikhetene, er det også en del likheter. Som opplevelsen av å ha det gøy på ski, selv om Beijing 2022 nærmer seg.*

I august 2018 var vi på internasjonal juniorsamling på Sjusjøen. Her var titalls nasjoner og hundretalls utøvere samlet fra hele verden for å trene sammen. Vår raske utvikling hadde fascinert de andre nasjonene, og de ønsket å lære av oss.

*Vi stiller oss opp på rekker.  
Jeg i front, så kineserne og deretter verdens beste juniorer. Jeg står på en fot. Løfter armene til hodet, og strekker ut foten. De gjenskaper bevegelsen*



Bilde 12: Lærer bort vår måte å trene skiteknikk, ved åpen internasjonal junior landslagssamling 2018.

Vår metode for teknikkklæring fungerte også med verdens beste juniorløpere.

#### 4.16 Tillitt gir struktur

Det var et privilegium å kunne reise rundt og anvende vår metode. Andre utenlandske trenere i Kina opplevde større grad av overstyring og endringer. Mine sjefer støttet min selvbestemmelse, så lenge de hadde tillitt til meg og de statlige aktørene hadde tillitt til dem. Alle møtene og middagene var egentlig et spill for å bygge de typiske kinesiske relasjonene. Sterke relasjoner var kilden til forutsigbarhet, svake relasjoner ga uforutsigbarhet. Vårt beste trekk var gode resultater. Et avgjørende øyeblikk var China City Sprint, foran det ikoniske fugleredet i Beijing, 1. mars 2019.

*To jenter i rødt og gult kjemper mot verdenscupløpere fra Europa. Verken publikum til stede eller de hundretalls millionene ved TV skjermene kjenner langrenn, men de forstår at dette er bra. Skulder ved skulder i finalen, og ei jente tar steget opp på pallen. Vi, publikum, journalistene og lederne er i ekstase. Vi beviser vårt potensiale.*



Bilde 13: China City sprint 2019 foran fugleredet i Beijing

De fleste lederne kjente ikke til langrenn, så resultater i internasjonale renn var som tomme ord. Her så alle det med egne øyne, og det var overbevisende.

*Den kvelden møter jeg en av lagets statlige garantister. Han hadde grått av glede. Han ble latterliggjort av andre sjefer da han tippet vi kunne nå finalen. Vi motbeviste dem. Vi kom på pallen. Han vant ansikt. Vi gav ansikt. Hans posisjon ble styrket. Vår tillitt ble styrket. Vårt opplegg er trygt en stund til.*

Derimot uten gode resultater, ville det blitt uforutsigbart. Noen uker senere fikk vi en smakebit av dette kaoset andre trenere i Kina beskrev. Det var China junior games, i provinsen Indre Mongolia. Vi fikk høre om disse svært viktige rennene ved en tilfeldighet kun seks uker tidligere.

*Vi må vinne, og premiene er store. Mye står på spill for oss og de andre lagene. Som alltid, press, press, press. Konkurransereglene var fortsatt usikre etter ankomst. Det 3 timer lange lagledermøtet bedret ikke forståelsen. Her skulle de ha ski og rulleskikonkurranser kombinert. Noen skulle gå begge deler, andre skulle kun gå skirenn. Det var en mosjonsklasse og en konkurranseklasse. En måtte velge klasse på forhånd. Likevel var det samme prestisje å vinne begge klassene, så vi måtte fordele utøverne taktisk for å få flest medaljer. Størst usikkerhet var det rundt rulleskirennene. På den andre siden av veien til skistadion var det en rulleskiløype. Det var 15 minusgrader, men så tørt at det lot seg gjøre. Helt til 2 min før start var det ikke avklart hvilke rulleskihjul som var lov. Noen hadde superraske rulleski andre ikke. De superraske ble plutselig tillatt, og resultatlisten ble deretter. Heldigvis hadde vi et raskt par. Underveis i mesterskapet, ble det mer kaos. Flere utøvere hadde deltatt i begge klassene. Det var ikke lov. Nye diskusjoner. Det ble avgjort at de aktuelle trenerne fikk velge hvilken resultater de ville beholde. Siste lagledermøte ble bytteaften av medaljer.*

Slike kaotiske perioder var enormt krevende. Når reglene blir vage og tillitten lav, står hele strukturen på vakkende grunn. Juks blir nærliggende. I Kina måtte vi passe på.

*Ikke legg fra dere drikkeflaskene. Noen kan putte dopingmidler i dem.*

Stor usikkerhet var til å bli paranoid av. Derfor var forutsigbarheten vår svært positivt for motivasjonen. Utøverne hadde en struktur de kunne vokse i. De viste planen, jeg var alltid med og fokuset lå på prestasjonsutvikling.

#### 4.17 Kontrollerende trenerstil som støtter autonomi

Det kinesiske systemet vekter den kvantitative tilstedeværelsen på jobb høyere enn det kvalitative utfallet. Systemet, sjefene, kollegaer og utøverne baserte mye av tillitten til treneren på dette. Jeg var derfor nesten alltid på jobb, og lite hjemme og privat. Systemet krevde «kontroll». Jeg så at hvis vi kunne bevise kontroll ovenfor sjefene, åpnet det for mer frihet for utøverne. Vi kunne reise mer, og trene mer fritt. Vi gikk fra å trene i korte runder i

Xinjiang til å trene i skog, fjell og vidder over hele verden. Jeg var tett på utøverne, og på trening fulgte jeg i rygg eller stod langs ved løypa. Det var enveiskommunikasjon underveis i øktene, med korte og presise nøkkelord.

*«Boss!», «Arm!», «Heel!», «Side push!»*

Etter økten fikk de alltid anerkjennelse for gjennomførelse av økten. En «*fist bump*» eller en klapp på skulderen og «*good job*». Det betydde, «*jeg ser deg*», for å støtte tilhørigheten. Hvis det ble en diskusjon, så var det gjennom dialog. Det kunne være oppklarende og de tok del i prosessen. Jeg var mer spørrende. De var med på å eie utfordringene for å støtte autonomien. Vi kunne anerkjenne fremgangen, som gav følelsen av mestring og støttet kompetanse. Med 2-3 daglige økter, kunne det også bli for mye av det gode. Som min kritiske venn Tormod sa.



Bilde 14: Tett treneroppfølging av utøverne på økt. En kort evalueringssprat etter fullført trening

*«Dere kan ikke gå emosjonelt inn i alle situasjoner. Alltid kjenne etter. De må lære seg å bare gjøre jobben. At ting er godt nok.»*

Jeg spurte utøverne veldig ofte «*hvordan går det?*». Intensjonene var gode, men etter hvert begynte utøverne å lete etter noe å si. Tormod, med sine kognitive terapi bakgrunn, ble sentral i denne prosessen både ovenfor meg og utøverne. Vi jobbet med kognitive prosesser for å skille logiske, emosjonelle og somatiske følelser [8.2.4]. Vi lagde vår utgave av ABC modell Vi beskrev situasjoner, tanker og følelser og adferd [8.2.5], inspirert av Beck mfl (2011). Deretter evaluerte vi for å lære av adferdsmønsteret for å være klar for nye «*prøvelser*». Vi prøvde å rasjonalisere prosessene, slik at vi kunne kontrollere situasjonen selv. Likevel var det fremdeles rom for å dele emosjoner. Dette var tross alt unge voksne på tur langt hjemmefra med normale utfordringer.

*«I miss my family!»*

Noen ganger kunne jeg hjelpe, andre ganger ikke. Jeg var nok litt enten eller. Enten ville jeg løse saken, ellers kunne jeg bli for distansert hvis dette ikke vare mulig. Her hadde Tormod gode innspill, for å utfordre min overdrevne rasjonalisering.

«Selv om du ikke kan endre situasjonen deres. Kan du prøve å bare anerkjenne den».

At jeg bare var der for dem, styrket vår tilhørighet. Det var også fint å være en de kunne åpne seg for. Å spasere sammen, snakke engelsk, uten tolk og kommunisere om personlige utfordringer. I Kjelsås kjente jeg ikke på like sterke bånd. I Norge var kommunikasjonen ofte bedre, men utenom det sportslige opplegget var kontakten minimal. På en typisk dag i «Team Xinjiang» var vi mye sammen.

		WEEK (24-2019) XINJIANG SUMMER						CHINA NATIONAL CC SKIING XINJIANG TEAM
	M	T	W	T	F	S	S	
Breakfast	07:30						09:00	
Training	~75'  08:00	12 x 1'  P2' 08:30	~75'  08:00	4 x 8'  P2' 08:30	~75'  08:00	12 x 1'  P2' 08:30		
Training / Activity 12:00	60'	60'	60'	60'	60'	60'		
Lunch	13:00							
Activity	Individual talks 14:00 - 15:30 (3 athletes/ day)							
Training	60'  DP 15'  Bandy 16:30	4 x 8'  P2' 16:00/16:50	60'  Single & Double 15'  Bandy 16:30	4 x 8'  P2' 16:00/16:50	75'  Speed Drill & 10 x 80m Start 16:30	4 x 8'  P2' 16:00/16:50		
Dinner	18:30							
Meeting & XC Lecture	19:00							
Bed	22:00						97	

Figur 6: En typisk uke våren 2019 i Xinjiang. Jeg er med på samtlige økter. Samtaler før og etter økt. Transport til/fra økt. Sitte ved samme bord under måltidene. Daglige felles- og individuelle møter.

Vi var ekstremt mye sammen. Det påvirket også trenerstilen, jeg måtte finne den korrekte profesjonelle distansen. Personlig, men ikke privat. En vennlig trener, ikke en venn.

I Kjelsås hadde utøveren «sitt prosjekt», der opplegget var på deres premisser. Vedlagt ligger tilsvarende ukeplan i Kjelsås [8.4.3]. Det forutsetter mer selvbestemt motivasjon for å planlegge, gjennomføre og evaluere sin egen trening. Treneren må stole på at utøveren gjennomføre treningen på en god måte. Spesielt i ferier uten fellestreninger. Situasjonen driver frem autonomistøtte fra treneren, som det eneste hensiktsmessige. I Kina er normen motsatt. Treneren styrer treningen, og opplegget er på trenerens premisser. Jeg følte selv et

større ansvar for at de kinesiske utøverne trente bra. Trente de dårlig, reflekterte det dårlig på meg. I Norge reflekterte det dårlig på utøverne. I Kina krever systemet kontroll og utøverne trenger det også mer, noe som driver frem en mer kontrollerende trenerstil. Situasjonen skapte også dette behovet i meg. For selv ikke en norsk trener vil «tape ansikt» i Kina.

*Mange hundre timer med treneren på bakskia. Det er en form for kontroll det også.*

Å skille kontroll og struktur er ikke alltid lett. For eksempel, skrev vi treningsdagbok. Jeg hadde designet den selv, for å underbygge «vår treningsfilosofi». De skulle føre dagbok selv, for å eie og forstå sin trening. Jeg var autonomistøttende. Men mange førte mangelfullt. Det ble en interessekonflikt, da jeg var mer opptatt av loggføringen enn dem selv. Jeg måtte stille tydelige krav med frister og regler. Jeg var kontrollerende. Det var jo en bjørnetjeneste å la være. Som et barn som slipper å gjøre leksene sine. Det var viktig for utøverne, meg og laget for å forstå treningen og prestasjonsutviklingen. De skulle skrive selv, autonomi. De kunne identifisere fremgang, kompetanse. Jeg gav tilbakemeldinger, tilhørighet. Likevel måtte jeg bruke kontrollerende taktikker for at de skulle gjøre det. Jeg vil likevel våge å kalle det struktur. Det ligger også autonomi i å lære seg å ta ansvar.

#### 4.18 Seleksjon for tilhørighet

Våren 2018 gikk vi fra 18 til 14 utøvere på laget. Seleksjonen baserte seg på løpe- og rulleskitester, og resultater på skirenn. Da vi våren 2019 skulle gjøre nok en seleksjon, justerte jeg derimot min fremgangsmåte. Det utkrystalliserte seg hvilke utøvere som hadde potensialet til internasjonale toppresultater. Derfor vektla jeg sosiale ferdigheter høyere for de andre utøverne. Jeg ønsket å bygge et godt miljø, med sterk tilhørigheten i laget, for å støtte de beste løperne. Jeg beholdt derfor heller dårlige skiløpere, hvis de hadde en positiv effekt på miljøet i laget og på de beste utøverne. Enkelte utøvere ble i praksis treningspartnere for de beste. På intervall hadde guttene ofte konkrete arbeidsoppgaver for å hjelpe de beste jentene.

*De går sammen. Han setter fart nedover og på flatene, mens hun kontrollerer i motbakkene. De har en felles plan. Økten er på hennes premisser. Når de er ferdig, kan han ta et ekstra drag.*

Dette var et samarbeid som organisk vokste frem, som gradvis ble systematiserte inn mot OL. De anerkjente sin rolle, der alle bidro på sin måte til lagets suksess. Vi ønsket en tilhørighet til resultatene til de beste.

## 4.19 Motivasjonskvaliteten halvveis

Våren 2019 begynner vi å nærme oss halvveis til de olympiske leker. Vi var tilbake i Kina.

Den 6. juni skrev jeg en motivasjonsstatus:

*Det er 964 dager igjen. Laget vårt ble etablert for 802 dager siden. Snart halvveis. Det er med blandede følelser jeg ser på nedtellingen på telefonen min. For ja, jeg har en nedteller mot OL på telefonen. Når jeg synes det er tungt, hjelper det å se at det nærmer seg slutten. Samtidig gir det et positivt sportslig press. Hver dag teller. Min sterkeste motivasjon for jobben er måloppnåelse i 2022. Målet er å få et resultat topp 8. Resten av livet settes på vent for å klare dette. Vi kan belyse min motivasjon med SDT. Vi starter helt til venstre på motivasjonskontinuumet. **A-motivasjon:** Mange dager er tøffe, men uansett hvor mørkt ting er, finnes det en form for motivasjon til å fortsette. **Ekstern regulering:** Jeg er ikke redd for noen straff, men jeg motiveres av belønning. «Politisk korrekt» ville vært å ikke si det, men penger er viktig. Jeg har en god årslønn, bedre enn jeg ville hatt som trener i Norge. Samtidig jobber jeg hele tiden, har nesten ingen fritid, er omtrent aldri hjemme, ser sjelden min familie og samboer og jeg mister kontakten med mine venner. Jobben er alt, og jeg kunne aldri klart dette uten den økonomisk oppsiden. Det gjør at jeg kan forsvare å jobbe ovenfor meg selv og min samboer. Det gjelder også utøverne. Deres deltagelse i laget og prestasjoner er lønnsomt. Det er svært positivt for dem og for deres familier. De er ikke noen byrde, men kan heller sende penger hjem som hjelper familien. For unge voksne er det mye stolthet i dette! **Identifisert regulering:** Dette er motivasjonsformen jeg og utøverne lener oss mest mot. Jeg og laget ser en veldig klar sammenheng mellom arbeidet som gjennomføres (årsaken) og prestasjonene (virkningen). Utøverne har enorm fremgang, både sammenlignet med seg selv og mot andre. Vi opplever mestring i vår trening, testing og konkurranser. Dette tilfredsstiller behovet om kompetanse. Så lenge utviklingen er til stede, er dette en sterk motivasjonskilde. **Integrert regulering:** Treneryrket og langrenn har blitt en stor del av meg, og er en stor del av hvem jeg er som person. Dette er noe jeg gjør, og definerer i stor grad min identitet. For utøverne er det en jobb. Det er deres yrke. De identifiserer seg som en utøver. **Indre regulering:** Dette er jo gøy også. Jeg kjenner ofte at mine letteste øyeblikk i denne jobben er like etter en trening. Endorfiner såklart, men jeg liker å trene, men det er ikke gøy med 2-3 økter hver eneste dag. Jeg kan også se at utøverne kan synes at trening er gøy. De kan også like å løpe eller gå på ski.*

*I løpet av de 2 årene har motivasjonen blitt mer nytteorientert. Da jeg tok jobben var det en slags eventyrlyst som spilte inn, mens nå er det kanskje i større grad målet som motiverer meg. Dette er den optimale testen på min treningsfilosofi. Hvis vi lykkes, vil det endre manges liv for alltid. Tenk om det er mulig å få noviser til å nå verdensstoppen i denne idretten på under 5 år. Da har vi funnet suksessformelen.*

*Langrennssportens fremtid avhenger av at folk bedriver den. Interessen er sterk i de nordiske landene og Russland, mens den er minimal i Amerika, Mellom-Europa og Asia. Langrenn er en liten idrett. I Beijing 2022 har vi muligheten til å vise denne idretten for det kinesiske publikum. Hvis interessen gradvis bygges opp mot lekene, for så bli toppet med strålende resultater på hjemmebane, kan det få fotfeste. Landets ære står på spill, og der stolthet vinnes, vil all oppmerksomhet rettes. Det er 964 dager igjen til Beijing 2022. Tanken på å kunne klare noe stort der, får hele kroppen min til å riste. Kompetanse og mestring, har vært og forblir den viktigste kilden til motivasjon. Mellom utøverne er det nok litt variabelt. Det begynner å peke seg ut hvem som kan bli god. I den grad selvinnsikten strekker til, så begynner de å innse hvem som kan nå målet om topp 8 i OL 2022. Samtidig, så lenge de er med på laget er det nok et snev av håp. Dette er også en jobb, så er de med og utvikler seg som utøvere, kan de fortsatt sikre sin økonomiske fremtid. Mange relevante jobber venter også for disse utøverne, når de har kommet såpass langt etter 2 år.*

## 4.20 Penger er viktig

Jeg opplevde ofte at nordmenn verken forstod eller anerkjente vår og utøvernes situasjon. Dette kom tydelig frem, for eksempel da jeg leide inn en norsk ernæringsspesialist for å bidra på kostholdsoptimalisering i toppidrettsøyemed.

*«Prøv å ha mange ulike farger på grønnsakene, og hyggelig stemning rundt matbordet».*

Hun behandlet oppgaven som norsk breddeidrett. Tormod, Thomas og Hege derimot, forstod toppidrett og bidro til prestasjonsoptimalisering. Vårt lag levde på resultater, og inntekten var viktig for utøverne.

*“I bought my father a car...”*

*“I paid my grandmother’s hospital bill...”*

*“I helped my brother pay for his wedding...”*

Penger synes viktigere for motivasjonen i Kina enn i Norge. Livets harde skole er litt hardere i Kina. Idretten gav muligheter for lønn, jobb, utdanning og sosial mobilitet, som norske utøvere kan ta for gitt. Gode resultater gav mer penger, og flere tjente bedre enn sine foreldre. Utøvere som kvalifiserte til statlig *«eliteutøver status»*, ble sikret for resten av livet. Store nasjonale konkurranser i Kina hadde også store premiepenger.

*«If you win gold in China Games, you can get 50'000\$».*

Pengene var viktig for den enkeltes livssituasjon. Ofte fikk trener og ledere tilsvarende premiepenger. Pengene var på den ene siden veldig positivt, men også negativt ved at det også skapte press på utøvere, trenere og ledere. Det overskygget utviklingsprosessen, og kontroll og ekstern regulert motivasjon kunne prege systemet. I Norge er virkeligheten annerledes, der NM-gull gir et gavekort på 500 kr.

## 4.21 Endringsvillig

China Games 2020 ble ikke noe av. Denne gangen skyldtes det Covid, men vi opplevde ofte endringer i planene av andre grunner. Dette må være kulturelt betinget, for det skjer overalt og hele tiden i Kina. Noe nytt kommer opp, en må hive seg rundt for å lage en ny plan.

Usikkerhetsmomentet kunne være krevende for motivasjonen, både for meg utøverne. Som i New Zealand, september 2019.

*Tre gode måneder i skiløypene på Snow Farm er unnagjort. Om få dager reiser vi til Norge. Flybilletter er kjøpt og hotell for flere måneder er forhandlet og bestilt. Så kommer beskjeden. «Dere må til Kina så fort som mulig. Det er en viktig test. Hva vil du gjøre?». Jeg blir forfjamset, men heller ikke helt sjokkert. Det er ikke første gang det kommer fundamentale endringer som dette. Jeg har lært tre viktige strategier for neste steg. Ikke bli sur, ikke bestemme seg med en gang, og så prøve å innhente så mye informasjon som mulig uten å beskyldes for å trenere. Likevel må vi endre på alle våre originale planer. Vi reiser til Jilin, nær grensen til Nord Korea. Her er det skirenn i en skitunell. Vi vinner. Den gode stemningen hos mine sjefer får trumfe den dårlige stemningen hos min kjæreste og hotellene i Norge. Vi ankommer Norge 2 måneder etter planen.*

Vi hadde mange slike situasjoner, og dette gav mye usikkerhet. Også helt i starten av prosjektet fikk jeg kjenne på slike store endringer. Sommeren 2017 hadde jeg rundt 40 utøvere på trening. Så ringer min sjef.

*«Vi tenker å kutte ned til 10 utøvere og sende dere til et militæranlegg i Øst-Kina».*

Kulturelt sett, var nok utøverne vant til større og hyppigere endringer enn meg. Men jeg skulle lede og finne løsningene, mens utøverne skulle bare følge etter. Thomas og Tormod, begge med lang erfaring fra forsvaret, hjalp meg til å håndtere slike utfordringer og stå i usikkerheten.

*«Skisser tydelig hva alternativene er, basert på tilgjengelige informasjon. Del inn hva du kan og ikke kan kontrollere. Handle på det du kan kontrollere og ikke bekymre deg for resten. Det er ikke alltid et riktig valg, men som leder ligger mye av ansvaret i å ta et valg».*

Overfor utøverne ble dette noe vi jobbet med i rennsammenheng. Her var de mer stresset, fordi de her hadde hovedansvaret. Vi kunne heller ikke utelukke bekymringer, men da prøvde vi å sette av tid til å være bekymret og nervøs, for deretter å slå det av igjen.

Den sommeren i 2017, klarte jeg å endre meningen til min sjef. Dette visste seg å være viktig, da jeg ville ha selektert bort noen av de beste talentene som ble gode mye senere. Flere av utøverne som ble gode hadde ingen idrettsbakgrunn, og trengte derfor litt ekstra tid med trening for å respondere.



## 4.22 Identifisert motivasjon gjennom spesifikk trening

Vi trente over hele verden, og primært på ski. Breer, skituneller og den sørlige halvkule ble oppsøkt utenfor den vanlige skiperioden. Vi skulle bli gode på ski, derfor ønsket jeg at vi skulle trene mye på ski. Prinsippet om spesifisitet. Både mine sjefer og utøvere fulgte denne tankegangen. Godt skiføre fikk jeg penger til, i et ellers uforutsigbart og stramt budsjett. Utøverne var også mer motivert for å trene spesifikt enn generelt, da de så effekten tydeligere.



Bilde 15: Vi prioriterer å trene mye på ski. Her fra vår 3 måneders lange samling på New Zealand i 2019.

*312 snødager på 1 år (20.07.2019 – 19.07.2020). Verdensrekord?*

I tillegg til mye ski, bestod treningsregimet av mye intervalltrening. Begge deler var meget uvanlig i den «Norske treningsmodellen». Mange like og harde økter. Krevende fysisk og psykisk, men utøverne forstod overføringsverdien til skiprestasjoner. De opplevde stor fremgang, og evnet å stå i den monotone strukturen. De tok det som en jobb, der norske skiløpere heller tar det som en hobby. De store kulturelle forskjellene til tross, fikk jeg ofte råd fra andre nordmenn. Ettersom Norge er best på ski, burde vi gjøre det samme.

*«I Norge liker vi å løpe langt i myra, skogen eller fjellet. Det er tradisjon for en skiløper. Du må trene slik for å bli god. Hvorfor lar du ikke kineserne dine gjøre det?».*

De mente jeg fratok mine utøvere slike lange løpeturer. Jeg tenkte motsatt. Jeg påtvang dem ikke slike lange løpeturer. Mine utøvere svarte følgende, tilpasset motivasjonsspråk.

*Vi liker det ikke.*

*Vi har ikke en tradisjon for det.*

*Vi synes det er mer nyttig å gå på ski.*

*Vi gjør det, hvis du sier vi må.*

*= Vi har ikke indre regulering.*

*= Vi har ikke integrert regulering.*

*= Vi har ikke identifisert regulering.*

*= Vi kan godta introjeksjonsregulering.*

Det holdt ikke å si «*sånn gjør vi det i Norge*». Jeg måtte prioritere trening som gav mest effekt, ikke trening som var en preferanse eller en tradisjon hos noen andre. Vi begynte

forsiktig med treningen og tok steg for steg. Spesifikt, med svært systematisk progresjon tålte de etter hvert veldig stor treningsbelastning.

		2017-2021												CHINA NATIONAL			
		TRAINING: DURATION & COUNT												CC SKIING XINJIANG TEAM			
TEAM	TRAINING YEAR	2017-18				2018-19				2019-20				2020-21			
		SKI	R-SKI	OTHER	SUM	SKI	R-SKI	OTHER	SUM	SKI	R-SKI	OTHER	SUM	SKI	R-SKI	OTHER	SUM
DURATION	SUM	218	109	259	586	371	130	197	698	541	76	160	778	593	159	182	934
	HEART	127	46	127	300	254	79	82	415	386	40	61	487	464	123	77	664
	RACE	4,2	0,0	0,2	4,3	7,2	3,3	0,0	10,5	13,5	0,9	0,3	14,6	12,5	2,3	0,3	15,2
	TEST	0,0	1,7	1,0	2,7	0,0	0,5	0,3	0,9	0,0	1,2	0,5	1,7	0,0	0,0	0,0	0,0
	INTERVAL	8,1	2,1	14,7	24,9	44,9	6,7	6,5	58,1	51,9	10,0	10,8	72,7	42,5	17,5	9,9	69,9
	CONTINUOUS	115	43	111	268	202	69	75	346	321	28	49	398	409	103	67	579
	TECHNIQUE	68	52	114	234	61	35	110	206	76	21	92	188	73	18	98	189
	WARM UP & DOWN	23	11	18	52	56	15	6	76	80	15	8	103	56	18	7	81
	KM	2490	1303	1240		4979	1777	922		7657	1075	788		8639	2253	927	
	SUM	159	100	257	516	304	107	145	556	417	69	166	652	375	110	166	651
COUNT	HEART	118	54	171	343	262	80	88	430	369	51	74	494	334	99	85	518
	RACE	17	0	1	18	20	9	0	29	36	2	2	40	28	5	2	35
	TEST	0	12	10	22	0	4	3	7	0	5	4	9	0	0	0	0
	INTERVAL	21	4	43	68	81	11	14	106	105	20	19	144	70	29	18	117
	CONTINUOUS	80	38	117	235	161	56	71	288	228	24	49	301	236	65	65	366
	TECHNIQUE	41	46	86	173	42	27	57	126	48	18	92	158	41	11	81	133
	INPUT	73	38	21	132	160	54	43	257	223	24	12	259	203	55	34	292
	REST			66				27				15				4	

Tabell 2: Treningsutviklingen for de fire første årene. Har ikke med 2021-22, da sesongen ikke ble fullført. Fram til februar 2022, var treningsmengdene der tilsvarende 2020-21. «Duration»: Timer trening i de ulike treningsformene. «Count»: Antall økter. «Heart»: Utholdenhetstrening (renn, tester, intervaller og langkjøring) på ski, rullerki eller løp/sykkel. «Technique»: Teknikk økter enten på ski/rullerki eller styrke/øvelser.

Som tabellen viser hadde vi en stor økning i treningsbelastningen, i alle tre faktorene varighet, hyppighet og intensitet. Smått utrolig å tenke på at flere var omtrent utrent da vi startet.

#### 4.23 Evnen til å takle eksterne utfordringer

Vi gjennomførte treningen på vår måte, og i 2019-20 sesongen så vi internasjonale resultater.

*«Vi er gode! Topp 30 i verdenscupen og 5. plass i Junior VM. Jeg gråter av glede».*

Sesongen 2019-20 ble den siste normale sesongen før OL. Først ble Kina nedstengt, deretter hele verden. Som eneste kinesiske lag, ble vi ikke beordret tilbake til Kina. Vi fikk heldigvis bli i Norge. Vi levde isolert, men fikk fortsatt styre vårt opplegg. Utøverne ble gradvis bedre i skisporet, og til å ta ansvar for egen utvikling. Likevel hadde de fortsatt noen dårlige vaner. På Beitostølen 2018 hadde de ikke innsatsen på renn, i 2020 strevde de med å håndtere eksterne utfordringer. For eksempel slet de med å håndtere dårlig vær. Det fikk de utfordret høsten 2020 på Folgefonna.

*Sterk vind og hagl er brutalt. De knekker helt. De møter opp og gjennomfører øktene, men kvaliteten er elendig. Jeg bretter opp armene og står i det. 2 timer i stormen. Jeg har 25km på klokka. De har 18km. Jeg prøver å lede med eksempel. Vise at vi er sammen om dette. Hvis jeg kan, kan de. Dette må jobbes med!*



*Bilde 16: Folgefonna høsten 2020. Trening på å håndtere eksterne utfordringer som dårlig vær*

De møtte på jobb, men gjorde altså ikke jobben. De måtte lære å eie sine egne utfordringer, og forstå sine evner og ta ansvar for å løse dem selv. Dette var en videreutvikling av innsatsutføringene vi opplevde ved de første skirennene i 2018. De fikk en lærepenging i stormen.

*Hvis vi kan takle Folgefonna, kan vi takle alt.*

Standarden ble hevet. Løsningen i 2020 var som i 2018, å eksponere seg mot sine utfordringer, lære seg å håndtere det gjennom egenerfaring og bli inspirert av andre. Denne gangen tror jeg min lederstil fungerte. Jeg satt ikke under et tak og røykte som den kinesiske ungdomstreneren, jeg gikk i stormen med dem. Det skapte tilhørighet.

#### 4.24 Integreert motivasjon på tur med verdenscupskuset

Pandemisesongen 2020-21 stod for tur, og vi trengte påfyll av mestring. Litt startproblemer på de første Norgescuprennene, ble avløst av noen enorme oppturer i verdenscupen i Mellom-Europa i desember 2020. Vår første topp 20 i Davos i Sveits, før en ny opptur i Dresden Tyskland. De blir nummer 19. og får 27. plass i den ordinære sprinten. Enormt bra! Dagen etter var det Team Sprint.

*Jentene kvalifiserer seg til finalen. Vi danser av glede i smøreboden. Finale mot de beste i verden. Ut på tredje etappe tar de føringen. Mine jenter foran, verdenseliten bak. Wow!*

Det holdt ikke inn den dagen, men det var en skikkelig mestringsopplevelse for jentene, meg og resten av laget. Jentene fikk erfaringen, «*jeg kan gå med de beste*». Resten av laget ble inspirert til «*hvis de kan, kan kanskje jeg også*». Treningen vår fungerte, og jentene etablerte seg som likeverdige deltagere av verdenscup sirkuset.



Bilde 17: De beste jentene på vårt lag deltar i Verdenscup og VM. Her fra 10km fristil i VM i Oberstdorf 2021

Holdningen «*Vi er Verdenscup-løpere*», skapte tilhørighet til de beste og *integrert regulert motivasjon*. Resultatene gav dem også «elite status» som utøvere i Kina.

Å konkurrere og trene med andre var viktig for oss. Vi trente med mange ulike utøvere, for å lære av deres spisskompetanser og hvordan de tok ansvar for egen utvikling. I mai 2021, fikk vi være med det norske kvinnelandslaget på samling. Vi ble ansett som gode nok til å trene sammen. Spesielt ei jente skilte seg ut med sitt ekstraordinære fokus og en gjennomføringsevne. Den beste i verden, Therese Johaug. På Sognefjellsbreen hadde vi intervall med dem, da ble vi vitne til noe uvirkelig.

*“Coach. They ski too slow. I want to ski with Therese”. “Ok, just try to follow”. De dobbeldanser i takt opp den lengste bakken. Tidens kondisjonsunikum, med et kinesisk håp i rygg. Therese klarer ikke å riste henne av.*

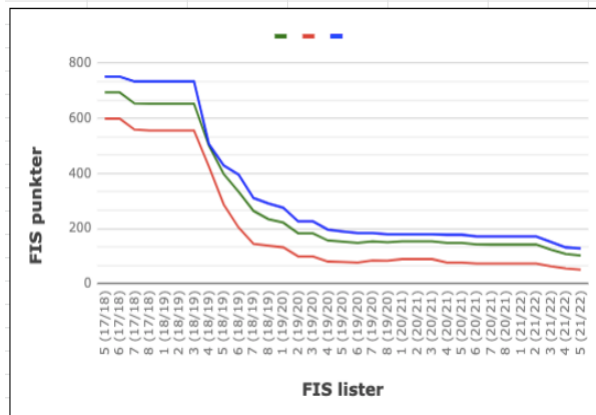


Bilde 18: Vi begynner å bli en del av langrennseliten. På Sognefjellet i mai 2021, trener vi med det norske kvinnelandslaget.

Intervall og skirenn er selvfølgelig to helt forskjellige ting, men den dagen ble alle sportslige behov tilfredsstilt. Vi fikk oppleve den nest høyeste kvaliteten for motivasjon, *integrert regulert motivasjon*. Det er ingen tvil om at vår sportslige fremgang var med på å påvirke

motivasjonen vår, både for enkeltpersoner og lag. Vi hadde løpere som gikk fra å gå sin første skitur den 16. november 2017 til å være topp 20 i verdenscupen.

Ved bruk av FIS punkter kan vi illustrere utviklingen for laget. Det gjenspeiler kun nivået indirekte, da det for eksempel er enklere å opptjene lave punkter i FIS renn i Kina enn i Norgescup eller Verdenscup. Kvinnene i vår gruppe opparbeidet seg bedre FIS punkter enn herrene, spesielt de to beste kvinnene. Utøverne med de beste prestasjonene, hadde trolig størst andel *integrert regulert motivasjon* gjennom sin tilhørighet til verdenseliten.



Figur 7: Gjennomsnittlig utvikling av FIS punkter (distanse og sprint) for de 7 utøverne (4 kvinner og 3 menn) som var med hele veien inn mot OL. Desto lavere, jo bedre. Grønn = Alle. Blå = 3 menn. Rød = To beste jentene.

#### 4.25 Indre motivasjon på skara

Vi hadde beveget oss lengre mot indre regulert motivasjon enn jeg hadde forventet. Jeg hadde ikke hatt ambisjoner om at vi skulle bedrive langrenn dominert av indre regulert motivasjon, som er mer vanlig i Norge. Likevel, tross de mange kulturelle forskjellene, fikk vi se noen drypp der de glemte treningsjobben, og bare gikk på ski i tilfredstillelsen av selve aktiviteten. Som på teknikkøker med lek på ski og rulleski. Skicross på vinteren eller rulleskibandy på sommeren. Men det ultimate eksempelet av det «frie valg» fikk vi våren 2021. Jeg hadde åpnet opp for flere individuelle treninger.

*Den 18 april 2021 har de frivillig egentrening. To ivrige utøvere klocker inn 7 timer og 111 km. De smiler fra øre til øre.*

#### 4.26 Tilbakefallet

Den siste sommeren før OL, var både motivasjonskvaliteten og farten i skisporet høyere enn noen gang. Vi tok innpå de norsk, og OL nærmet seg med skrekkblandet fryd. Vi utviklet oss fort, parallelt økte frykten for at noe skulle skje. Gjennom hele prosjektet hadde det bygd seg opp en bekymring i meg.

*Det er som å bygge et korthus, ute. Det blir høyere og høyere, men plutselig kan det komme et vindkast.*

Så kom september. Vi måtte tilbake til Kina. Fem måneder igjen til OL.

*Innelåst på hvert vårt rom. Fire uker i karantene i Shanghai, de to første innelåst på karantenehotell. Vi trener over Zoom. Ut fra forutsetningene trener vi bra. Tre timer hver dag. På SOME ser vi internasjonale løpere på høydesamling i Mellom-Europa. Vi drømmer oss tilbake til vår august-samling i Italia. Der utviklet vi oss. Nå begrenser vi skadene. Heldigvis bestemmer jeg fortsatt treningen, men det begynner å blåse opp. Korthuset rister.*



*Bilde 19: To uker romkarantene i september 2021. Fem måneder til OL. Vi må trene over Zoom*

Vi ble innlemmet i det kinesiske landslaget den 1. oktober 2021. Vi startet bra. Vi vant de første rennene, men det ulmet. Vi forble delvis som en egen gruppe, men maktstrukturene var annerledes. Jeg, utøverne og mine sjefer hadde mindre makt. Jeg forstod bedre hvor heldige vi hadde vært frem til nå. Vi kunne se at ting ble gjort annerledes her. For eksempel ble det kollektive fremfor det individuelle prioritert her. Individuelle møter mellom utøver og trener var uvanlig. Særlig slike med kun trener og utøver, uten tolk og direkte på engelsk. Her var det heller fellesmøter, gjerne flere ganger i uken, med hensikt å gi «inspirasjon». Her promoterte ledelsen gjerne ytre former for motivasjon. Ekstern regulering, som lovnader om økt eller redusert lønn basert på adferd og resultater på trening, test eller konkurranse. Introjeksjonsregulering, som formaninger til utøverens samvittighet for laget og landet.

*Klokken er 07:30. Solen stiger opp, en vanlig tirsdag. Vi står på rekke, med like klær, i giv akt. Det kinesiske flagget heises, og nasjonalsangen runger.*

Møter og flaggseremonier hadde vi erfart før, men her var det tydelig at lekene nærmet seg og presset økte. Det var et nytt spill for oss. Sa sjefen hopp, hoppet vi. Virkelighetsoppfattelsen baserte seg på ordre, ikke fakta. Jeg opplevde det som at « $2 + 2 = 5$ ». Strukturen vi hadde bygd opp siden 2017, hang ikke lengre sammen. Skulle jeg stå på mine meninger, eller skulle jeg tilpasse meg den ny orden?

Det oppsto en uhensiktsmessig maktkamp mellom trenerne fra de ulike gruppene. Trenerne ble satt opp mot hverandre, der vi måtte overby hverandre for makt og støtte fra ledelsen. Dette ga oss mer selvbestemmelse for treningene, men samtidig malte vi oss inn i et hjørne av utopiske resultatlovnader.

*Vi vil ha din plan på hvordan vi skal vinne OL medalje på stafetten ....*

*Vi vil ha din plan på hvordan vi skal rykke ifra verdenseliten i den første bakken på OL 3 mila ...*

Jeg og utøverne befant oss i en krevende spagat. Vi kunne ikke si «nei» til slike oppfordringer, samtidig kunne vi heller ikke levere. Det ble mål som ble tredd over hodet på oss, og hindret autonomi. Det var et uoppnåelig mål, det ble umulig å oppnå mestring og hindret kompetanse. Dette kom fra utenforstående, og var inkongruent med vår tidligere linje. Det var dermed ikke troverdig og hindret tilhørigheten. I sum dyttet dette motivasjonen til «venstre» mot ytre regulert og kontrollert på motivasjonskontinuumet. Først ble jeg sint, deretter mest trist. Jeg kunne ikke kjempe imot. I januar hadde vi et skjebnesvangert øyeblikk.

*Mellomlederen viderefremidler en ordre. «Dere må trene mer ski.» Jeg må akseptere. Jeg må endre planen. To dager senere. Nytt møte. Ny mellomleder. Kontrabeskjed. «Dere får ikke gå på ski i dag, dere må trene styrke. Dere må ha 10 tunge styrkeøkter før OL. En styrketrener har ansvaret». Ny plan, igjen. «... og utøverne må spise mer. De skal bli store og sterke!»*

Langrenn er en vektbærende kondisjonsidrett og om kort tid vil OL utspille seg i tidenes tyngste skiløype. Flere høydemeter enn noen gang, og det på 1700 moh. Før møtene hadde jeg allerede solgt inn planen vår hos mine utøvere. Nå skulle vi gjøre det motsatte. Den nye planen gav mindre tid på ski, støle bein, Newtons lover mot oss og redusert motivasjonskvalitet. Min kontroll var kraftig redusert, og utøverne så det. Tillitten til treningen forvitret. De siste månedene ble altså alt snudd på hodet, men vi måtte prøve å ha troen. Vi skulle endelig delta i OL. Vi reiste til Beijing.

*Vi sitter i lyntoget på vei til OL. Kina oppleves som et kaos, men så klarer de å bygge noe slikt. Toget passerer 350 km/t, mens Vy har buss for tog. Midtens rike må forstå noe oljenasjonen i nord ikke kan.*

Ilden ble tent, og to av mine jenter deltok i Beijing 2022. Det var en enorm prestasjon med tanke på utgangspunktet, likevel ble lekene en sportslig skuffelse. Vi oppnådde ikke våre mål. Da vi startet laget, var drømmemålet topp 8 i OL. Da vi reiste til Kina høsten 2021, var det realistisk å sikte mot topp 20 individuelt og topp 8 på stafett.



Bilde 20: Olympiske vinterleker i Beijing, 4-20. februar 2022. To jenter fra vår gruppe deltok, men det ble dessverre ikke måloppnåelse på rennene.

Det var mange årsaker til tilbakefallet, men jeg vil påstå at redusert behovstilfredstillelse var avgjørende. Motivasjonen ble regulert fra indre mot ytre, og motivene gikk fra selvbestemte til kontrollerte. Det tok fire og et halvt år å bygge opp, men bare fem måneder å rive det ned.

#### 4.27 Post Beijing 2022

Da vi startet i 2017 i Xinjiang klarte de så vidt å stå oppreist på rullskiene, senere tok flere steget opp på høyt nasjonalt og internasjonalt nivå i langrenn. Vi fikk topp 20 plasseringer i verdenscupen og to olympiere. Utøverne fikk også bedre levekår, en enorm personlig vekst, mye ny kunnskap og evnen til å kunne snakke engelsk. Vi designet et opplegg som gav enorm utvikling, som en del av en helt unik kontekst.

*Jeg vil påstå at vår sportslige fremgang aldri ville vært mulig i Norge med norske løpere. For det første, tror jeg den kinesiske kultur og tradisjon, bidro til at utøverne klarte å stå i dette femårige prosjektet med dedikert og strukturert trening hver dag. De stolte på mine instruksjoner som trener, og aksepterte mer kontrollerte motiver. Utøverne hadde en disiplin til å gjøre jobben, som jeg ikke har sett i Norge på tilsvarende prestasjonsnivå. For det andre, tror jeg det olympiske engasjementet fra kinesiske forbund og private selskaper var helt avgjørende for å kunne tilrettelegge for en slik satsing. Jeg tror ingen andre land ville investert så mye ressurser i nybegynnere kun fem år før et OL.*


Vi var med på noe helt spesielt. Vi fikk mange eventyrlige erfaringer og opplevelser. Tross mangel på olympisk måloppnåelse, synes jeg vi kan være stolte av vårt forsøk og at vi fullførte løpet helt ut. Korthuset var på vei til himmels, men dessverre ble OL vinden for sterk. Jeg mistet kontrollen inn mot Beijing 2022. Med selvkritiske øyne, var vi ikke godt nok forberedt? Hadde jeg ført utøverne for langt mot indre regulering? Hadde vi glemt den



karakteristiske kinesiske ytre reguleringen? Var vi ikke godt nok forberedt på ledernes kontrollerende taktikker? Eller skulle vi stått sterke på vår metode, og kjempet hardere imot? Uansett må både jeg og utøverne stå til ansvar for prestasjonene våre, selv om jeg mener kontinuitet med vår metode ville vært best for oss her. Nå er vårt prosjekt uansett historie, og den 14. mars 2022 dro jeg hjem.

*Den morgenen sa jeg farvel til de siste utøverne. Nå åpner jeg døren til leiligheten i Kjelsåsveien. Jeg omfavner min kjære. Prosjektet er ferdig. Kontrakten er fullført. Fem år. Jeg gråter av glede. Jeg gråter av sorg.*

Jeg hadde hatt omtrent 1700 dager med laget, og kun 100 dager hjemme. Utøverne hadde under 50 dager hjemme. En enormt spennende femårig reise, men det hadde en stor personlig kostnad. En forenklet tidslinje oppsummerer våre fem år.

TIDS-LINJE					
	2017/18	2018/19	2019/20	2020/21	2021/22
<b>Fokus</b>	Selektere lag Lære langrenn Bygge skiteknikk og kondis	Utvikle og identifisere talent Prestere nasjonalt Normal "norsk" skitrening	Bygge laget rundt de beste Prestere Internasjonalt U20-23 Mye intervalltrening. Fokus ski	Optimalisere for de beste Prestere internasjonalt Mye varighet på Ski Arahjul periodisering	Tilrettelegge for de beste Kvalifisere → Prestere OWG Bygge videre på lik trening Prøve å beholde autonomien
<b>Motivasjon-regulering</b>	Ekstern	→ Introleksjons	→ Identifisert	→ Integert	→ Ekstern
<b>Utøvere</b>	→18 (10M + 8K) /178 test - Kontrakt 10.11.2017	→13 (8M + 5K) Vår 2018	→ 9 (5M + 4K) Vår 2019 (Sosial seleksjon)	→ 7 (3M + 4K) Høst 2019/Vår 2020	7 → 2 (2K)* *Beijing 2022
<b>Sted</b>	Kina 05.2017 Xinjiang → Norge 01.2018 Lillehammer-Oslo → Kina 04.2017 → Xinjiang	→ Norge 07.2018 Sognefjellet-Sjusjøen-Torshov-Oslo	→ Kina 05.2019 Xinjiang-Beijing → New Zealand 07.2019 → Kina 10.2019 Jilin → Norge 11.2019 Sjusjøen > Oslo	Norge Sjusjøen-Sognefjellet Folgefonna-Oslo	Norge Sjusjøen-Sognefjellet-Oslo → Italia 08.2021 Stelvio-Livigno → Kina 09.2019 Shanghai (karantene) Bashang-Chongli-Xinjiang
<b>Renn</b>	Ingen nasjonale renn i Kina  Norges Cup (NC) U20 Delta	China Games U20, Yakashi Topp 1-3 China City Sprint Topp 3 Verdenscup (WC) Delta VM U20, Lahti Topp 30 NC U20 Topp 10	China Games, Yakashi Avlyst, Covid China City Sprint Topp 3 WC Topp 30 VM U20-23, Oberwiesenthal Topp 5-15 NC U20 - Senior Topp 3 - 20	VM, Oberstdorf Topp 40 Asia Games Avlyst, Covid WC Topp 20 VM U20-23, Vuokatti Topp 4-15 NC Topp 20	OWG, Beijing Topp 50 FIS China Topp 1-3 WC Topp 50 VM U23, Lygna Topp 30
<b>Kommentar</b>	Første offisielle trening 23.05.2017 Brukte 6 måneder på seleksjonen Fokus på test i løp og rullerki. Extra fokus på kvinner. Alder 15-20 år. Trene med Kjelsås i Norge	Internasjonal samling Sjusjøen Trene med Norge Junior Oppholdstiltalelse i Norge, Shengen	312 snødager Trene med Norge regionslag Covid stenger ned verden Enest kinesiske lag som blir i Europa	De 2 beste utøverne reise fulgte hele WC sesongen. Øvrige løpere trente i Norge	Samlinger med Norge A Inn i Kinesiske landslaget 01.10.2021 WC/VM U23 etter OL Jeg reiser hjem 16.03.2022 Laget/gruppen vår opphører

Tabell 3: Tidslinje 2017-2022. En grov oversikt over det viktigste over de viktigste punktene i perioden 2017 til 2022.

Denne historien skildrer mitt perspektiv på vår motivasjonsprosess og reise fra noviser i Xinjiang i 2017 til internasjonale løpere Beijing 2022. Jeg mener å ha sett at kinesiske utøvere påvirkes positivt eller negativt basert på kvaliteten på motivasjonen. Å tilfredsstillte BPN kan gjøre motivasjonen mer indre regulert, og å hemme BPN kan reversere dette. Jeg mener vi så sammenheng mellom motivasjonskvaliteten og resultatene i skisporet. Vi har sett likheter og ulikheter til Norge, og at vår metode ble en gylden middelvei. Med verktøy fra SDT prøvde vi

å manøvrere oss i de kinesiske kulturelle særtrekkene. Videre vil jeg diskutere hvordan vår historie fra mitt perspektiv sammenfaller med oppgavens teoretiske rammeverk i SDT.

## 5 Diskusjon

Min historie indikerer, som Deci og Ryan (2000) påstår, at SDT kan fungerer som et godt rammeverk for mennesker til å realisere sitt potensiale. I tråd med Hagger og Chatzisarantis (2008), opplevde jeg og utøverne SDT som et godt verktøy til forutsi atferd, forstå atferdsmekanismer og designe inngrep. En aktiv og eksplisitt bruk av SDT i felles og individuelle møter, på trening og i uformelle settinger bidro til å tydeliggjøre motivasjonsprosessen. Språkbarrier, kulturforskjeller og lavere utdannelsesnivå var utfordrerne, som historien om «Hasan» [4.4] eksemplifiserte. Utøverne hadde også et helt annet utgangspunkt til motivasjon enn norske utøvere, som historien om «Ali» [4.8] eksemplifiserte. Vi startet grunnleggende og utviklet prosessen i takt med den sportslige, personlige og språklige utviklingen til utøverne. Vi så, som Ryan og Deci (2000) påstår, at en bevisst motivasjonsstrategi øker forståelse for utøvernes holdninger og handlinger.

I fremgangsmåten [3.3.1] viser jeg til vår stegvise tilnærming til SDT. Diskusjonen vil følge en lignende rekkefølge med noen modifikasjoner. Først motivasjonskvalitet, deretter BPN og så treneren. Strategi og kultur inkluderes underveis, men de viktigste særtrekkene utdypes til slutt.

### 5.1 Motivasjonskvalitet

På felles- og individuelle møter lærte utøverne i «Team Xinjiang» å identifisere sin motivasjonskvalitet [4.7]. Som vår historie beskriver, bevegde vi oss gradvis fra ytre reguleringer til mer indre regulering, før et tilbakefall rett før OL [4.26]. Her vil jeg diskutere de ulike reguleringene fra ytre til indre.

#### *A-motivasjon*

Av de 178 førstegangstesterne, var det mange dårlige testresultater [4.1]. Årsaken, som Ryan og Deci (2000) definerer, var trolig fraværet av motivasjon. På daværende tidspunkt, manglet trolig mange av utøverne tillit til de potensielle belønningene.

### *Eksternt regulert motivasjon*

I sitt første møte med «Team Xinjiang» hadde nok flere utøvere eksterne motiver, som belønning eller unngå straff [4.1]. I Kjelsås var slike kontrollerte motiver nesten fraværende i en frivillig idrett. I Kina, som Kristoffersen (2010) beskriver, vil den hierarkiske modellen kombinert med det Jones (1999) beskriver som tradisjoner i samfunn og idrett, fremme mer belønning og straff. Som Rizak (1989) påpeker, kan den økonomiske oppsiden i kinesisk idrett være stor for de beste, noe som fremmer betydningen av eksterne motiver. Vårt prosjekt ble assosiert med en slik mulighet [4.1]. Store arrangement som China Games [4.20] og Beijing 2022, forsterket dette. Som Wuyts mfl. (2015) beskriver, var de kinesiske foreldrene påvirket av opplevelsen av stor økonomisk og sosial endring og usikkerhet. Disse verdiene innvirket trolig også på barna, som underbygget en streben mot materielle suksess. Det kan også ha vært en frykt for straff, i form av økonomiske tap eller tidligere erfaring med andre former [4.13]. Som Kristoffersen (2010) beskriver, bør en respektere og følge ordre, fordi å opponere mot hierarkiet kan medføre tap av både relasjoner og ansikt, som i Kina fungerer som en sosial straff. Da vi kom tilbake til Kina høsten 2012/1 opplevde vi det Soenens og Vansteenkiste (2010) beskriver som kontrollerende og manipulerende taktikker [4.26]. Det ble innført ytre insentiver og belønninger for å sikre idrettsutøverens konformitet. Vi merket det som beskrives i CET i Ryan og Deci (2000), at belønning/straff reduserte vår egenverdi ovenfor aktivitetene, og økte den ytre regulering. Som Hagger og Chatzisarantis (2008) beskrev, opplevde vi altså den «undergravende effekten», fordi belønning/straff ble betinget til atferd.

### *Introjeksjonsregulert*

Det Ryan & Deci (2000) beskriver som egoinvolvering med fokus på bekreftelse fra seg selv eller andre, kom til syne gjennom ønsket å frembringe stolthet for seg selv, familien, etnisitet eller landet. Som Whitby (1999) skriver, vil gode internasjonale idrettsprestasjoner assosieres med nasjonal stolthet. Det var en sterk ansvar- og stolthetsfølelse hos mine utøvere, som virket sterkt kulturelt betinget [4.20]. Det kan kobles til Kristoffersens (2010) beskrivelse av den kinesiske streben for å vinne/ikke tape ansikt. Suksess ville kunne bidra til mer anseelse for seg selv og ovenfor sin familien. Som Wuyts mfl. (2015) hadde kinesiske foreldre mer «uoppfylte drømmer», «barn investerte betingede selvtillit», og dermed mer psykologisk kontrollerende praksis ovenfor sine barn for å oppnå suksess. Jeg opplevde at selv om foreldrene var langt borte, virket det å ligge et sterkere press bak enn jeg så i Kjelsås. I

Kjelsås var presset lavere, da foreldrene som de belgiske foreldrene i Wuyts mfl. (2015) hadde mindre sosiale og økonomiske usikkerhet. I Kjelsås uttrykte heller foreldre ønske om at utøverbarna skulle ha det bra, enn å oppnå noe bra. Det var større eksterne insentiver på kinesisk side, som penger til å støtte familien [4.20] som ga stolthet. Hagger og Chatzisarantis (2008) påpekte at den «undergravende effekten» kan modereres hvis pengene er informativ om kompetanse. Premiepenger og lønn, har kan ha mindre negative effekter enn virkemidler som detaljkontroller adferden [4.26]. I Kina spilte de aktivt på introjeksjonsregulering, som flaggseremonier for å øke stolthetsfølelse for landet. Som Hayamizu (1997) påpeker vil ekstern eller introjeksjonsregulerte utøver tenderer til å skylde på eksterne ting eller personer, og kan bruke uhensiktsmessig mestrings strategier. For eksempel kunne jentene skylde på mensjen [4.1], utøveren hadde lav innsats på skirenn på Beitostølen [4.11] eller dårlig vær medførte dårlig treningskvalitet på Folgefonna [4.23]. Jeg kjente også på dette som trener, da jeg ble fratatt kontrollen på slutten [4.26]. Med slike utfordringer, var målorienteringsteorien (AGT) nyttig støtte. Uhensiktsmessige mestringsstrategier og unnskyldninger kan indikere høy ego-involvering hos utøver eller klimaet. Kompetanse og mestring oppfattes gjennom å måle seg mot andre (Nicholls, 1984, s. 340; Treasure & Roberts, 1995, s. 480). Å mislykkes, vil ifølge Kristoffersen (2010), true stoltheten og øke den kinesiske frykten for å «tap ansikt». AGT påviser at en ego-involvert utøver, som ikke klarer å innfri ferdighetskravet, vil redusere innsatsen for å unngå forlegenhet (Nicholls, 1984, s. 343). Dette kan motvirkes ved å skifte til oppgave-involvering, der utøveren og klimaet fremmer å måle seg mot egne ferdigheter (Nicholls, 1984, s. 340; Treasure & Roberts, 1995, s. 480). I følge Hayamizu (1997) kan en trener løfte en utøver fra ekstern til introjeksjonsregulert, ved å vise anerkjennelse. Våre treningsintroer i ring [4.2] eller en klapp på skulderen etter trening [4.17], var måter å anerkjenne utøverne på.

#### *Identifisert regulert motivasjon:*

Tilsvarende studiet av Hayamizu (1997) var identifiserte regulering dominerende i vårt lag. Med vårt utgangspunktet med ekstern eller introjeksjonsregulert dominans [4.1], søkte vi identifiserte reguleringen med fokus på ferdighetsutvikling i den daglige treningen. Som Deci og Ryan (2000) påpeker, gjaldt det å få utøverne til å se en nytten i treningene for å nå egne mål. Vår enkle treningsstrategi [4.3, 4.17, 4.22] svarte til Hallén mfl. (2022) beskrivelse av treningsprinsippene for spesifisitet og progresjon. Vi trente spesifikt på det vi skulle bli god i, med mye ski [4.22] og ski-like øvelser (Hallén mfl., 2022, s. 50). Utøverne lærte å gjenkjenne

overføringsverdien, med et bevist forhold til sammenhengene mellom aktivitet, tanker, følelser og adferd [pkt. 4.17]. Det var en systematisk oppbygging av monotone øvelser og økter som møtte progresjonsprinsippet (Hallén mfl., 2022, s. 55) og stimulerte til «Flow» (Jackson & Csikszentmihalyi, 2000, s. 12). Vår spesifikke trening sto i motsetning til den norske modellen, der Sandbakk mfl. (2017) fremmer mer variert aktivitet. Utfordringen med variasjonsprinsippet i følge Hallén (2022), er at treningen kan distansere seg for mye fra hovedaktiviteten (Hallén mfl., 2022, s. 53). Det kan utfordre nytteverdien av treningen, og da forutsetter det, som Sandbakk mfl. (2017) sier, at aktiviteten oppfattes som lystbeton. Her hadde vi for eksempel et ulikt syn på lange løpeturer [4.22]. Som Hayamizu (1997) gjelder det å få utøverne til forstå meningen og viktigheten av læring for å få dem videre til identifisert regulert, her var også en tydelig kommunikasjon av treningsplaner og «Xinjiang filosofien» sentral [8.4, 8.6.1].

#### *Integrert regulert motivasjon:*

For å skape en, som Ryan og Deci (2000) beskriver, kongruens mellom utøver og aktivitet, hjalp det å trene og konkurrere med de beste utøverne [4.24]. Som Hayamizu (1997) påpeker, må trener promotere valg fremfor kontroll her. De beste utøverne fikk mer autonomistøtte, særlig i forbindelse med verdenscupen. Det svarte mer til individualiseringsprinsippet, som ifølge Hallén (2022), tar utgangspunkt i utøverens forutsetninger, behov og livssituasjon. Jeg som trener kunne fasilitetere, slik at de lære av de beste [4.24]. Her kunne de bygge den situasjonsbestemte selvtilliten og mestringstro som beskrives i self-efficacy theory (SET), fra tidligere mestringsopplevelser. På lavere reguleringer kunne vikarierende mestringsopplevelser, verbal overtalelse og somatisk følelse fungere (Bandura, 1982, s. 126-127), men for fullverdig integrering måtte de oppleve det selv. Vår jobb var mot OL, og da ble det nødvendig å føle seg som en del av ski-eliten. Dette krevde at de også de sportslige ferdighetene til det [4.24].

#### *Indre motivasjon*

Som Hayamizu (1997) skriver, blir ofte indre motivasjon fremhevet. Det omtales også ofte i utviklingstrappa av Sandbakk mfl. (2017). Ryan og Deci (2000) omtaler det som «det frie valget». Det var utfordrende, i vår rigide struktur med systemisk kontroll. Utøverne fikk likevel noen opplevelser av iboende tilfredsstillelse gjennom aktivitetene, som noen lange skareturer kun for gledens skyld [4.25].

## 5.2 De tre behovene

Vår historie kan indikere, som Chen mfl. (2014) påstår, at tilfredsstillelsen BPN kan være essensielt for optimal funksjon på tvers av individer og kulturer. I likhet med Deci og Ryan (2000), opplevde jeg også andre kulturelle verdier, sosialiseringsspraksis og ambisjoner i den kinesiske kollektivistiske kulturene enn den individualistiske norske kulturen. Ulike verdier og mål gjorde at like situasjoner i «Team Xinjiang» og «Team Kjelsås» både opplevdes og stimulerte behovstfredsstillelsen ulikt. Som Benita mfl. (2019) påpekte, kan gruppenorm tilfredsstille tilhørighet og autonomi (kollektivistisk kultur), men oppleves som konformitet og en trussel mot autonomi (individualistisk kultur). Det forutsetter at verdiene er integrert. I Chen mfl. (2014) diskuteres det at Østen verdsetter tilhørighet sterkere, men Vesten verdsetter autonomi sterkere. Jeg opplevde også at mine utøvere i «Team Xinjiang» var avhengig av en trener og lag, mens utøverne i Kjelsås i større grad styrte treningen sin selv. Ifølge Chirkov (2003) kan autonomi anses som en motsetning til tilhørighet og gruppens felleskap. Det fikk vi oppleve da vi ble en del av landslaget, der strategier og konformitet gikk på bekostning av autonomi [4.26]. Jeg mener, som Deci og Ryan (2000), at integreringen av verdier påvirker refleksjonen og viljen rundt BPN som trengs for å skape den reelle positive resultatene. Vi var gjennom en unik reise, der nye verdier ble integrert, i takt med rivende personlig utvikling. Vår endring av motivasjonsregulering, kan ses i sammenheng med hvilke verdier og relasjoner utøverne verdsatte. Etter flere år på laget ble trolig utøverne mindre knyttet, til det Markus mfl. (1996) kaller, en tradisjonalistisk eller kollektivistisk kultur, og mer knyttet til en individualistisk kultur [4.25].

### *Autonomi*

Et av de viktigste poenget i diskusjonen rundt autonomi, handler om hvordan det uttrykkes. Som Deci og Ryan (2000) sier fortrakk «østlige» deltakere at valgene ble tatt av «*betrodde andre*», mens «vesten» fortrakk å «*ta valgene selv*». Dette var viktig, fordi det betyr at mine utøvere kunne foretrekke å la meg ta valgene for seg og tilfredsstille autonomi. For eksempel i vårt målsetningsarbeid, opplevde jeg at de responderte bra på velge litt selv, men det var en tydelig styring av meg, noe Kjelsåsutøvere ville opplevd som kontrollerende [4.8]. At jeg lagde alle treningsplaner i detalj var ikke bare forventet, det opplevdes også som foretrukket [3.3.1]. Som Benita mfl. (2020) sier, aksepterte mine utøvere en større maktdistanse til meg,

og tillot mer emosjonell undertrykkelse, og opplevde mindre behovsfrustrasjon når jeg tok valg på vegne av dem. Dette var ulik min opplevelse i Kjelsås. Som Deci og Ryan (2000) påpeker galdt dette ikke hvis valg var tatt av «ikke-betrodde andre», som underbygger en reduksjonen i indre regulering da andre overstyrte treningsplanen før OL [4.26].

Lignende Vansteenkiste mfl. (2006), opplevde vi økt suksess og høyere velvære med større autonom motivasjon. I Kjelsås var autonomi normal praksis [3.3.2], men i Kina kunne det oppfattes som kaos og mangel på kontroll. I Kina var det en vanlig med mer kontrollerende strategier [4.2]. For å åpne for autonomi hos utøvere og system, måtte vi både forankre våre verdier [8.7.1] og bevise måloppnåelse [4.16]. Autonomistøtte måtte gis gradvis og i takt med systemets tillit. For å åpne for autonomi hos utøvere og system, måtte vi både forankre våre verdier [8.7.1] og bevise måloppnåelse. Utøverne måtte lære seg å forvaltet autonome, derfor måtte vi styrke evnen å ta selvstendige valg gjennom blant annet undervisning [4.8]. Det svarer til det Jiang og Zhang (2021) som mente at autonomistøtte var negativt assosiert med mestringsstiltærning, fordi de kinesiske deltageren var for ny til en slik stil. Det betyr at skal trenerens autonomistøtte lykkes, trenger å være rede. Vi opplevde dette da vi begynte å sette egne mål [4.8]. I Kjelsås og Norge kommer det derimot tydelig frem at det forventes at utøveren skal ha sterkt eierforhold til egen utvikling (Sandbakk mfl., 2017, s. 184).

### *Kompetanse*

I starten vektla jeg spesielt behovet for kompetanse, det Ryan og Deci (2020) beskriver som positiv prestasjonsfeedback og mestringsfølelse. Jeg innførte det Ryan og Deci (2020) anbefaler, en tydelig struktur for trening og undervisning [4.17], med optimale utfordringer, positive tilbakemeldinger og muligheter for vekst. Nøkkelen var spesifisitet, progresjon og flow som diskutert ved *identifisert regulert* [5.1]. For å identifisere fremgangen var det viktig med prestasjonsfeedback fra meg, speil, video og tidsmål på trening og tester [4.3]. Utøverne trengte og ønsket å bli ledet, og trening handlet om «hvordan» de skulle følge oppskriften jeg ga dem. Jeg ga korte tilbakemeldinger, i form av instruerende nøkkelord. Jeg forsøkte samtidig å vektlegge objektive mål for prestasjonsutvikling, slik at ikke «ros» skulle styre mestringsopplevelsen. Dette var som Ryan & Deci (2000) påpeker, på sikt ønskes det for at atferden skal kunne oppleves mer selvbestemt. De fikk utviklet en økt nytteforståelse, gjennom undervisningen og treningen, på vei mot å bli *identifisert regulert* [5.1]. Denne fremgangsmåten forutsatte at utøverne hadde fremgang. Risikoen var at de som manglet

fremgang, kunne falle tilbake til introjisertregulerte eller ekstern regulering [5.1], da økte gjerne andelen unnskyldninger og dårlige unnskyldninger. Dette var sårbart og vi måtte da prøve å identifisere alternative mestringsarenaer. Mangel på fremgang kunne også indikere mangel på de nødvendige fysiologiske egenskapene vi søkte. Ettersom dette var et toppidrettsprosjekt, kunne dette medføre at løsningen ble å selekttere utøvere ut av laget eller endre dere status til «treningspartner» [4.18]. Dette var selvfølgelig ikke en strategi en kan velge i Kjelsås, der både frivillighet og bredde står sentralt.

Utøverne trengte å se nytteeffekten av å ha god gjennomføringskvalitet, derfor måtte jeg konstant repetere hensikten og målene. Det var også hjelpsomt å trene med andre utøvere. De så fremgangen fra å være statister på Kjelsåstrening til å trene med det norske elitelaget [4.24]. En utfordring var frykten for å feile, de ville ikke tape ansikt og hadde for stor egoorientering. Som diskutert i *identifisert regulert* [5.1], var det viktig å skifte til oppgave involvering. Jeg tror også de dårlige mestringsstrategiene var et symptom av presset tidlig alder. Den norske modellen som fremmes i NIF (2019) i Barneidrettsbestemmelsene og Sandbakk mfl. (2017) i Utviklingstrappa løfter holdningen om at barn skal lære gjennom å prøve og feile med mindre fokus på resultater. Som Rizak (1989) beskriver blir det spisset veldig tidlig i Kina, og enkelte treningsmetoder kan slite på unge sinn [4.2]. Utøverne kunne bevisst trene dårlig, varme opp dårlig før renn, kle seg feil, velge feil ski, ikke spise eller drikke, disponere feil eller bryte konkurranser og tester. Som på Beitostølen lot flere være å presse seg skikkelig i konkurransen [4.11]. Ifølge AGT i Nicholls (1984), vil enkelte utøvere redusere innsatsen for å unngå forlegenhet. AGT anbefaler å skifte fra ego-orientert til oppgave-orientering. I Utviklingstrappa kalles det et utviklingsorientert miljø (Sandbakk mfl., 2017, s. 180).

I følge Nalipay mfl. (2020) ble faktisk østlige deltagere mindre påvirket av kompetansestøtte enn vestlige deltagere. Det går egentlig mot mine argumenter, men som Nalipay mfl. (2020) utdyper, så henger det trolig sammen med at østlige er vant mer struktur/kompetansestøtte enn vestlige. Som norsk trener, vil de da være viktig å imøtekomme denne tradisjonen, noe jeg var bevisst på i Kina [4.17]. Vestlige utøvere kan trolig også ha effekt å ha mer av dette. Jeg tror vår kompetansestøttende fremgangsmåte i «Team Xinjiang», kunne gitt god effekt i «Team Kjelsås».



### *Tilhørighet*

Naalipay (2020) så at de vestlige og østlige samfunnene oppga tilhørighet som den største forbindelsen til måloppnåelse. Utøverne, jeg og mine sjefer måtte også bygge den karakteristiske relasjonen som Kristoffersen (2010) påviser som særlig viktig i Kina. Jeg prøvde å bygge, som Ryan og Deci (2020) omtaler, tilhørighet, et miljø der utøverne følte seg verdsatt, respektert og ivarettatt. Vi hadde felles verdier i laget som skulle bygge opp om dette [8.7.1]. Jeg prøvde, som Ryan og Deci (2020) påpeker, å være en varm og omtenkssom leder, med felles og individuelle møter og tilstedeværelse på trening [4.17]. Dette skulle skape aksept for lagets verdier og normer, ikke kontrollerende taktikker som Soenens & Vansteenkiste (2010) beskrev. At vi kunne gjennomføre sosiale tiltak [4.9] var viktig for å bygge det miljøet som støttet tilhørighet.

Det ble at utøverne unnet og bidro til hverandre suksess, for eksempel skulle «treningspartnerrollen» skape tilhørighet til vårt felles prosjekt [4.18]. Tilhørigheten til verdenseliten var viktig for å oppnå integrert regulering [4.22].

Jeg opplevde, som Nalipay (2020), at de kinesiske utøverne hadde større behov å følge en gruppe og en leder enn i Norge. Det sterke fellestreningsopplegg i «Team Xinjiang» [4.17], var derfor mer nødvendig enn i Kjelsås [8.4.3]. Tilhørighet til treningsopplegget og «Xinjiangfilosofien» var viktig. Jeg opplevde utøverne som lojal utover å følge ordre. Da vi mistet kontrollen i høsten 2021, ble tilhørigheten til opplegget redusert. Som Deci og Ryan (2000) beskriver, ble valgene tatt av «ikke betrodde andre».

Tilhørighet gjennom støtte fra foreldrene var viktigere. Jeg fikk det inntrykket som Wuyts mfl. (2015) beskriver, at de kinesiske foreldrene hadde et sterkt ønske om at barna skulle lykkes. Støtten fra foreldrene og mulighet for å gjøre foreldre stolt var avgjørende [4.20]. Det opplevdde som viktigere for utøverne i «Team Xinjiang» enn i «Kjelsås».

### 5.3 Treneren

Min trenerstil utviklet seg gjennom de fem årene, og som Bartholomew (2009) påpeker, kunne jeg som trener ha stor innvirkning på motivasjonskvaliteten til utøverne både positiv eller negativt. Jeg anvendte både *autonomistøttende* og den *kontrollerende trenerstilen* som

Bartholomew (2009) beskriver. Ryan og Deci (2020) påpeker at trenerstilen avhenger av kulturelle særtrekk for verdier og praksis, noe som underbygger at min trenerstil i «Team Xinjiang» kunne oppfattes som kontrollerende i Norge og autonomistøttende i Kina.

#### *Den autonomistøttende trenerstilen*

Jeg hadde en gradvis tilnærming til *den autonomistøttende trenerstilen*, ved å tillate det Bartholomew mfl. (2009) forfektet, å la utøverne å føle egen vilje, valg og selvgodkjenning. Hensikten var som Jøesaar mfl. (2012) påpeker at den skulle gi positive ringvirkninger på miljøet i relasjonene mellom utøverne og en mer positivt oppgave involvering. Dette var også i tråd med AGT i Treasure og Robert (1995), om å ha et klima som fremmet oppgaveinvolvering. Vår sosiale seleksjon og strategi med treningspartnere fra 2019 indikerte at vi nærmet oss et samarbeid for felles suksess [4.18]. Vi kunne se det Jøesaar mfl. (2012) påstod, at dette var positivt for den indre reguleringen hos utøverne både på kort og lang sikt. Gjennom å anerkjenne utøvernes personlige problemer [4.8]. kunne jeg selv se det som Yu mfl. (2016) fastslår, at det medførte mindre angst og depresjon.

#### *Den kontrollerende trenerstilen*

Min ekstreme deltagelse kunne være en form for kontroll både for å imøtekomme forventningene fra systemet, men også eget behov [4.17]. Derimot de mer tydelige formene for den *kontrollerende trenerstilen* observerte vi i andre grupper [4.3]. og vi fikk kjenne på det som en del av landslagssystemet [4.26]. Vi fikk oppleve det som Bartholomew mfl. (2009) beskrev, at et tankesett og oppførsel ble introdusert på tvangsmessig, pressende og autoritær måte. Det var som Ryan og Deci (2000) nevner, bruk av trusler, tidsfrister, direktiver og konkurransepress. Vi fikk kjenne på som Soenens & Vansteenkiste (2010) beskriver, kontrollerende og manipulerende taktikker. Jeg kan bekrefte at både for meg selv og utøverne reduserte det den indre motivasjonen, vi mistet initiativ og læring. Å undergrave BPN regulerte oss fra intern til ytre. Vi bidro også selv, som Bartholomew mfl. (2009) beskriver at vi aktivt hindret egen behovstilfredstillelse for å tilfredsille ledelsen [4.27]. Jeg kan anerkjenne behovet det kinesiske systemet har for kontroll med sin Kristoffersen (2010) tradisjon for respekt for hierarkiet, men noen ganger kunne det virke som enkelte kinesisk systemer fremmet kontroll for kontrollen i seg selv, ikke for å oppnå en hensikt (kobling).

#### *Struktur*

Som Soenens & Vansteenkiste (2010) påpeker, så skilles det mellom kontroll og struktur. Vår velorganiserte rollefordeling, treningsplan, treningspraksis og rammeverk i «Xinjiangfilosofen», ga klare og konsistente retningslinjer og forventninger. Vår struktur kunne kombineres med autonomistøtte, med et tydelig definert handlingsrom for utøverne. Vår forutsigbare struktur kunne, som Ryan og Deci (2020) beskriver, tilfredsstillende alle de tre BPN. For eksempel vår bruk av treningsdagbok, men det krevde også tydelige retningslinjer fra meg for at utøverne skulle følge det opp [4.17]. Vår struktur karakteriseres av mye fellesopplegg [8.4] og at «Team Xinjiang» var en arbeidsplass som ble etablert for suksess i Beijing 2022. I Kjelsås er det derimot en frivillig utviklingsarena styrt på utøveren premisser, og en annen struktur med mer individuell trening var tradisjon [8.4.3]. Dette åpnet, som Ryan og Deci (2020) påpeker, for indre regulert motivasjon, selvregulerte læringsstrategier og lavere angst. Da vi mistet vår struktur før OL, mistet vi også rammene for vårt engasjement. Den kinesiske disiplinen og respekt for ordre, har et enormt potensialet. Det starter med at ledelsen bestemmer «hva» målet er, for eksempel toppprestasjoner i Beijing 2022. Utøverne fokuserer på «hvordan» de skal gjennomføre treningsinstruksjonene fra treneren. Hvis aktørene (særlig utøverne) lærer «hvorfor», meningen bak målet og treningen, kan en skape identifisert regulering. Treneren har en sentral rolle, treningsplanen må være veldig god og relasjonene må pleies opp og ned i hierarkiet. Ledelsen må pleies for å gi korrekt tilrettelegging, og utøverne må støttes for å beherske treningen med høy gjennomføringskvalitet. Da kan alle aktørene dra riktig vei, som Sandbak mfl. (2019) promoterer, med forståelse for treningens «hva, hvordan, hvorfor». I Kjelsås startet derimot prosessene med «hvorfor», utøverne måtte selv finne det meningsfullt før vi starter.

## 5.4 Veien videre

### *Selvstudie*

Denne oppgaven kan ikke generaliseres ukritisk, til det er vår historie for unik. I lengre perioder var vårt lag mye mer selvstendige enn normen for kinesiske lag. Det muliggjorde at trener/forsker hadde stor selvbestemmelse på strukturen og muligheten til å gjennomføre behovsstøttende tilnærming. Dette selvstudiet kan ikke reproduseres, men kan bidra til ny innsikt i motivasjonsarbeid i idrett og Kina. Forhåpentligvis kan det inspirere til lignede feltstudier og øke anerkjennelsen av selvstudie som forskningsmetode.

### *SDT*

Verktøyene innen SDT kan fungere i Kina, men det må tilpasses kulturen. Vi holdt på i fem år, og ved at utøverne utviklet sin egen forståelse av SDT forsterket det både praksis og den teoretiske undersøkelsen. Bruken av SDT kan styrke motivasjonspraksisen og kan være et interessant teoretisk rammeverk for studier av motivasjon i Kina. Det var utfordrende å innføre en autonomistøttende tilnærming, derfor var det vesentlig med gode relasjoner til beslutningstakere og deltagerne. Det krever også en tydelig struktur, god sportslig utvikling, og målrettet utdanning av utøverne, for å lykkes med SDT.

### *Hva kan Kina lære av Norge?*

En gradvis autonomistøtte, virker å være nødvendig for å beholde utøverne på identifisert regulert eller få dem opp på integrert regulering. Det virket å løfte treningskvaliteten og evnen til å håndtere eksterne utfordringer, da utøverne tar mer ansvar selv. Utøverne ville jobbe hardt, uten trenerkontroll. Bruk av belønninger/straff bør minimeres, og kun brukes informativt. For bedre feilmestring, bør en fremme en oppgave orientert tilnærming, der kompetansen måles i egen ferdighetsutvikling. De norske barneidrettsbestemmelsene kan inspirere tilnærmingen til idrett for barn, og kan trolig redusere frykten for å feile også i voksen alder.

### *Hva kan Norge lære av Kina?*

En tydelig struktur med god kompetansestøtte, vil kunne forsikre at utøverne spesifikt og progressivt utvikler de viktigste ferdighetene mot idrettens arbeidskrav. Et nytt fokus, kan hjelpe for å gjennomføre de nødvendige repetisjonene som behøves i et toppidrettsperspektiv. Evnen til disiplinert gjøre jobben, uten et overdrevet underholdningsbehov. Utøverne kan tjene på å stole og respektere sin treners instruksjoner, og åpne for autonomitilfredstillelse gjennom betrodde andre. Norge kan la seg inspirere av den kinesisk mentaliteten i å hoppe nye utfordringer, men her må Kina lære av Norge for å dobbeltsjekke retningen på initiativet.

### *Øst og Vest*

Jeg og enkelte studier (Nalipay mfl., 2020; Wuyts mfl., 2015) problematiserer den simplifiserte måten å dele inn i «Vest» og «Øst». Jeg har opplevd Kinas store interne og eksterne forskjeller, og Norges ulikheter til andre vestlige land. Videre studier anbefales behandle disse kategoriene forbeholdent. Det kan være et godt hjelpemiddel, men det bør ikke

overskygge gruppe- og individnivået. Denne oppgave beskriver endringer i holdninger og verdier på gruppe og individnivå, både på grunn av og på tross av kinesiske kulturelle særtrekk.

### *Utøverne og jeg*

Relasjonene til mine sjefer og utøverne gav meg stor innvirkning på prosjektet. Utøvernes enorme sportslige og personlige utvikling, har vært en begivenhetsrik reise. Vårt samarbeid er nå avsluttet, og utøvernes videre skikarriere er udefinert.

## 6 Konklusjon

Dette selvstudiet beskriver, med SDT som teoretisk rammeverk, motivasjonsprosessen for kinesiske langrennsutøvere. I «Team Xinjiang» har vi eksplisitt fokusert på SDT, som har hjulpet oss i å identifisere og påvirke reguleringene for motivasjonskvaliteten. Vi opplevde, i samsvar med mye litteratur, at alle tre BPN, tilhørighet, autonomi og kompetanse, var relevante. Det var likevel viktige modifikasjoner for kulturelle særtrekk. Som norsk trener i Kina, må en respektere og forstå kinesisk tradisjon, hierarki, ansikt og relasjoner. Oppgaven tydeliggjør dette ved å sammenligne med «Team Kjelsås» som en representant for den norske modellen. Vår kinesiske motivasjonsprosess, har vist at motivasjonskvaliteten kan være alt fra penger (*ekstern regulering*), gjøre familien stolt (*introjeksjonsregulering*), se nytten i treningen (*identifisert regulering*), være en del av verdenscupen (*integrert regulering*) eller nyte solskinnturer på skara (*indre regulering*). Det var viktig med en gradvis tilnærming, med hensiktsmessig motivasjonskvalitet til rett tid. Det var særlig viktig med gode relasjoner opp og ned i hierarkiet. Støtte fra ledelsen økte mulighetene for å utvikle og anvende ønsket fremgangsmåte, og reduserte bruken av kontrollerende virkemidler. En sterk trener/utøverrelasjon, gjorde treneren til en betrodd partner som utøverne fulgte for autonomitilfredstillelse, ikke konformitet. Å utdanne utøverne skapte evnen og tryggheten til å ta egne valg, som forutsetter effekten av autonomistøtte. Relasjonenes viktighet i Kina, svarer til fellesskapsfølelse som karakteriserer kollektivistiske samfunn. I Kina handler det primært om sitt betrodde nettverk, som laget og gruppen, som utøverne har behov for å følge. I Kina er kontrollerende strategier vanligere enn i Norge, men kan erstattes av en hensiktsmessig struktur med tett kompetansestøtte fremfor manipulerende taktikker. Vår prosess skildrer utøvernes reise fra mer ytre regulering med hovedvekt på kontrollerende

motiver til mer indre regulering og mer selvbestemte motiver. Sett perioden over ett, var trolig *identifisert regulering* vår dominerende motivasjonsform. Prosessen viste en utviklingsprosess på gruppe- og individ nivå, som kan avkrefte en kulturell rigiditet. Vi fant en kulturell blanding som en kan lære av på tvers av kulturene. Norge kan blant annet lære av Kinas risikovillighet, utøvernes tilbøyelighet til å følge en betrodd treners instruksjoner, og utøvernes evnen til å stå i en repetitiv struktur i et miljø med god kompetansestøtte. Kina kan blant annet lære av Norges innlæring av feilmestring i ung alder, utøvernes evne til å ta ansvar for egen utvikling, systemets åpenhet og utøvernes evne til å håndtere autonomistøtte. Jeg håper dette selvstudiet har gitt bedre innsikt i kinesiske idrett, SDT og motivasjon for prestasjonsutvikling, og kan inspirer til fremtidige prosjekter.

## 7 Litteraturliste

- Bandura, A. (1982). Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist*, 37(2), 122-147.
- 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>
- Beck, J. S., Beck, J. S. & Beck, A. T. (2011). *Cognitive behavior therapy : basics and beyond* (2nd edition. utg.). Guilford Press.
- Benita, M., Benish-Weisman, M., Matos, L. & Torres, C. (2019). Integrative and suppressive emotion regulation differentially predict well-being through basic need satisfaction and frustration: A test of three countries. *Motivation and Emotion*, 44(1), 67-81. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09781-x>
- Benita, M., Benish-Weisman, M., Matos, L. & Torres, C. (2020). Integrative and suppressive emotion regulation differentially predict well-being through basic need satisfaction and frustration: A test of three countries. *Motivation and Emotion*, 44(1), 67-81. <https://doi.org/10.1007/s11031-019-09781-x>
- Brown, J. L. & Cogan, K. D. (2006). Ethical clinical practice and sport psychology: when two worlds collide. *Ethics Behav*, 16(1), 15-23. [https://doi.org/10.1207/s15327019eb1601\\_3](https://doi.org/10.1207/s15327019eb1601_3)
- Carlsen, J. W. & Bårtvedt, H. H. (2017). *Kina kontaktet Norges Skiforbund: Vil ha norske trenere*. NRK. Hentet 25.05.2022 fra [https://www.nrk.no/sport/kina-kontaktet-norges-skiforbund\\_-vil-ha-norske-trenere-1.13328683](https://www.nrk.no/sport/kina-kontaktet-norges-skiforbund_-vil-ha-norske-trenere-1.13328683)
- Chen, B., Vansteenkiste, M., Beyers, W., Boone, L., Deci, E. L., Van der Kaap-Deeder, J., Duriez, B., Lens, W., Matos, L., Mouratidis, A., Ryan, R. M., Sheldon, K. M., Soenens, B., Van Petegem, S. & Verstuyf, J. (2014). Basic psychological need satisfaction, need frustration, and need strength across four cultures. *Motivation and Emotion*, 39(2), 216-236. <https://doi.org/10.1007/s11031-014-9450-1>
- Chirkov, V., Ryan, R. M., Kim, Y. & Kaplan, U. (2003). Differentiating autonomy from individualism and independence: A self-determination theory perspective on internalization of cultural orientations and well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 97-110. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.84.1.97>
- CSDT. (2020). *Formal Theory: SDT's Five Mini-Theories*. Center for Self-Determination theor. Hentet 25.05.2022 fra <http://selfdeterminationtheory.org/formal-theory-sdts-five-mini-theories>
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (2000). The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), 227–268.
- Erikson, T. & Nyquist, G. (2018). *Omgitt av idioter : hvordan forstå dem det ikke går an å forstå*. Gyldendal.
- Etzel, E. F. & Watson, J. C. (2006). Introduction to the Special Issue: Ethics in Sport and Exercise Psychology. *Ethics & Behavior*, 16(1), 1-3. [https://doi.org/10.1207/s15327019eb1601\\_1](https://doi.org/10.1207/s15327019eb1601_1)
- Fletcher, T., Ní Chróinín, D. & O’Sullivan, M. (2016). A Layered Approach to Critical Friendship as a Means to Support Pedagogical Innovation in Pre-service Teacher Education. *Studying Teacher Education*, 12(3), 302-319. <https://doi.org/10.1080/17425964.2016.1228049>

- Grønmo, S. (2020). *Kvalitativ metode*. Store norske leksikon. Hentet 05.09.2022 fra [https://snl.no/kvalitativ\\_metode](https://snl.no/kvalitativ_metode)
- Hagger, M. & Chatzisarantis, N. (2008). Self-determination Theory and the psychology of exercise. *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 1(1), 79-103. <https://doi.org/10.1080/17509840701827437>
- Hallén, J., Ronglan, L. T. & Hallén, J. (2022). *Treningslære for idrettene* (2. utgave. utg.). Fagbokforlaget.
- Hansen, M. H., Thøgersen, S. & Wellens, K. (2018). *Kina : stat, samfunn og individ* (3. utg. Mette Halskov Hansen, Stig Thøgersen og Koen Wellens. utg.). Universitetsforl.
- Hassmén, N. & Hassmén, P. (2008). *Idrottsvetenskapliga forskningsmetoder*. SISU idrottsböcker.
- Hayamizu, T. (1997). Between intrinsic and extrinsic motivation: Examination of reasons for academic study based on the theory of internalization. *Japanese Psychological Research*, 39(2), 98-108. <https://doi.org/Doi 10.1111/1468-5884.00043>
- Helstrup, T. (2020). *Stanley Milgram*. Store norske leksikon. Hentet 20.10 fra [https://snl.no/Stanley\\_Milgram](https://snl.no/Stanley_Milgram)
- Holmen, H. A. (2022). *Induktive slutninger*. Store norske leksikon. Hentet 17.10 fra [https://snl.no/induktive\\_slutninger](https://snl.no/induktive_slutninger)
- Hordvik, M. M., MacPhail, A. & Ronglan, L. T. (2017). Teaching and Learning Sport Education: A Self-Study Exploring the Experiences of a Teacher Educator and Pre-Service Teachers. *Journal of Teaching in Physical Education*, 36(2), 232-243. <https://doi.org/10.1123/jtpe.2016-0166>
- IOC. (2014). *SOCHI 2014 MEDAL TABLE*. Olympic Winter Games Sochi 2014. Hentet 19.10.2022 fra <https://olympics.com/en/olympic-games/sochi-2014/medals>
- IOC. (2018). *PYEONGCHANG 2018 MEDAL TABLE*. Olympic Winter Games PyeongChang 2018. Hentet 19.10.2022 fra <https://olympics.com/en/olympic-games/pyeongchang-2018/medals>
- IOC. (2022). *BEIJING 2022 MEDAL TABLE*. Olympic Winter Games Beijing 2022. Hentet 19.10.2022 fra <https://olympics.com/en/olympic-games/beijing-2022/medals>
- Jackson, S. A. & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Flow och idrott*. Brain Books.
- Jøesaar, H., Hein, V. & Hagger, M. S. (2012). Youth athletes' perception of autonomy support from the coach, peer motivational climate and intrinsic motivation in sport setting: One-year effects. *Psychology of Sport and Exercise*, 13(3), 257-262. <https://doi.org/10.1016/j.psychsport.2011.12.001>
- Jones, R. (1999). Sport in China. I J. Riordan & R. Jones (Red.), *Sport and Physical education in China* (s. 1-17). E & FN Spon.
- Knapp, S. J., VandeCreek, L. D. & Fingerhut, R. (2017). *Practical ethics for psychologists : a positive approach* (Third edition. utg.). American Psychological Association.
- Kristoffersen, H. (2010). *Det nye Kina: kinesisk handel, kultur og politikk* (2. utg.). Universitetsforlaget.
- Kulturdepartementet. (2018). *Action plan on sport exchange for the year 2018 between the ministry of culture of The Kingdom of Norway and the general administration of sport of The Peoples Republic of China* Kulturdepartementet. regjeringen.no. <https://www.regjeringen.no/contentassets/4d5410fe219c41c6a20c3441352c13c2/action-plan-2018-eng---signed-version.pdf>
- Markus, H. R., Kitayama, S. & Heiman, R. J. (1996). Culture and "basic" psychological principles. I *Social psychology: Handbook of basic principles*. (s. 857-913). The Guilford Press.



- Nalipay, M. J. N., King, R. B. & Cai, Y. (2020). Autonomy is equally important across East and West: Testing the cross-cultural universality of self-determination theory. *J Adolesc*, 78, 67-72. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2019.12.009>
- Nicholls, J. G. (1984). Achievement Motivation: Conceptions of Ability, Subjective Experience, Task Choice, and Performance. *American Psychological Association, Inc, Psychological Review*, 91(3), 328-346.
- Nicolamira. (2021, 05.01.2021). *Norway crowned world's sportiest nation in 2020*. Greatest sporting nation. Hentet 19.10.2022 fra <https://greatestsportingnation.com/content/norway-crowned-world%E2%80%99s-sportiest-nation-2020>
- NIF. (2019). *IDRETTENS BARNERETTIGHETER. BESTEMMELSER OM BARNEIDRETT*. N. I. O. O. P. KOMITÉ. [https://flippage.impleoweb.no/dokumentpartner/55c4aa9f4ad9433e811dcc8ba7821c3b/82\\_19\\_Barneidrettsbestemmelsene\\_NO\\_HR.pdf#page=1](https://flippage.impleoweb.no/dokumentpartner/55c4aa9f4ad9433e811dcc8ba7821c3b/82_19_Barneidrettsbestemmelsene_NO_HR.pdf#page=1)
- NIF. (2020). *Klargjøring av NIFs rolle i Kina-samarbeidet*. Norges idrettsforbund. Hentet 25.08.2022 fra <https://www.idrettsforbundet.no/nyheter/2020/klargjoring-av-nifs-rolle-i-kina-samarbeidet/>
- Nordahl, B. O., Hasselgård, M. & Ekeland, H. (2022). *Kineserne betalte godt for norsk OL-hjelp – hvorfor holdt ikke de norske trenerne ut?* NRK. Hentet 20.05.2022 fra [https://www.nrk.no/dokumentar/xl/kineserne-betalte-godt-for-norsk-ol-hjelp-\\_-hvorfor-holdt-ikke-de-norske-trenerne-ut\\_-1.15827488](https://www.nrk.no/dokumentar/xl/kineserne-betalte-godt-for-norsk-ol-hjelp-_-hvorfor-holdt-ikke-de-norske-trenerne-ut_-1.15827488)
- Pauline, J. S., Pauline, G. A., Johnson, S. R. & Gamble, K. M. (2006). Ethical issues in exercise psychology. *Ethics Behav*, 16(1), 61-76. [https://doi.org/10.1207/s15327019eb1601\\_6](https://doi.org/10.1207/s15327019eb1601_6)
- Psykologforening, N. (1998). *Etiske prinsipper for nordiske psykologer*. Norsk Psykologforenings Landsmøte
- Raja, A. (2020). *Skriftlig spørsmål fra Trond Giske (A) til kultur- og likestillingsministeren*. Stortinget. Hentet 09.09.2022 fra <https://www.stortinget.no/no/Saker-og-publikasjoner/Sporsmal/Skriftlige-sporsmal-og-svar/Skriftlig-sporsmal/?qid=78806>
- Rizak, G. (1989). Sport in the People's Republic of China. I E. A. Wagner (Red.), *Sport in Asia and Africa : a comparative handbook* (s. 101-119). Greenwood.
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions. *Contemp Educ Psychol*, 25(1), 54-67. <https://doi.org/10.1006/ceps.1999.1020>
- Ryan, R. M. & Deci, E. L. (2020). Intrinsic and extrinsic motivation from a self-determination theory perspective: Definitions, theory, practices, and future directions. *Contemporary Educational Psychology*, 61(101860), 1-11. <https://doi.org/10.1016/j.cedpsych.2020.101860>
- Røste, E. (2020). *Norsk idretts samarbeid med Kina*. Skiforbundet. Hentet 24.08.2022 fra <https://www.skiforbundet.no/norges-skiforbund/nyheter/2020/2/norsk-idretts-samarbeid-med-kina/>
- Saether, S. A., Iversen, M., Talsnes, R. K. & Sandbakk, O. (2021). Comparison of High and Low Responders to a Cross-Country Skiing Talent Transfer Program: A Coach's Perspective. *Sports (Basel)*, 9(10). <https://doi.org/10.3390/sports9100138>
- Sandbakk, Ø., Rise, P., Nymo, P., Langrennsportens, v., Olympiatoppen & Norges, s. (2017). *Utviklingsstrappa i langrenn* (2. utg. utg.). Akilles.
- Sandbakk, Ø. & Tønnessen, E. (2012). *Den norske langrennsboka*. Aschehoug.
- Schackt, J. (2019). *Kultur*. Store norske leksikon. Hentet 20.09.2022 fra <https://snl.no/kultur>

- Skiforbundet. (2017). *Trenerjobber i Kina*. Skiforbundet. Hentet 05.09.2022 fra <https://www.skiforbundet.no/langrenn/nyhetsarkiv/2017/1/trenerjobber-i-kina/>
- Soenens, B. & Vansteenkiste, M. (2010). A theoretical upgrade of the concept of parental psychological control: Proposing new insights on the basis of self-determination theory. *Developmental Review*, 30(1), 74-99. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.dr.2009.11.001>
- Svaar, P. (2017). *Vil ha 300 millioner kinesere ut på ski*. NRK. Hentet 26.05.2022 fra <https://www.nrk.no/urix/vil-at-300-millioner-kinesere-skal-ga-pa-ski-1.13310573>
- Thorsnæs, G. & Sæle, O. O. (2022). *Idrett i Norge*. Store norske leksikon. Hentet 24.08.2022 fra [https://snl.no/idrett\\_i\\_Norge](https://snl.no/idrett_i_Norge)
- Treasure, D. C. & Roberts, G. C. (1995). Applications of Achievement Goal Theory to Physical Education: Implications for Enhancing Motivation. *National Association for Physical Education in Higher Education*, 47, 475-489.
- Tveitereid, S. (2016). *Her er skisportens vugge*. Dagens Næringsliv. Hentet 24.10.2017 fra <http://www.dn.no/magasinet/2016/02/12/2131/Reportasje/her-er-skisportens-vugge>
- Vanassche, E. & Kelchtermans, G. (2015). The state of the art in Self-Study of Teacher Education Practices: a systematic literature review. *Journal of Curriculum Studies*, 47(4), 508-528. <https://doi.org/10.1080/00220272.2014.995712>
- Vansteenkiste, M., Lens, W., Soenens, B. & Luyckx, K. (2006). Autonomy and Relatedness among Chinese Sojourners and Applicants: Conflictual or Independent Predictors of Well-Being and Adjustment? *Motivation and Emotion*, 30(4), 273-282. <https://doi.org/10.1007/s11031-006-9041-x>
- Weinberg, R. S. & Gould, D. (2011). *Foundations of sport and exercise psychology* (5th. utg.). Human Kinetics.
- Whitby, D. (1999). Elite sport. I J. Riordan & R. Jones (Red.), *Sport and physical education in China* (s. 120-141). E & FN Spon.
- Whitby, D., Peilan, Z. & Baoluo, Z. (1999). Professional training. I J. Riordan & R. Jones (Red.), *Sport and physical education in China* (s. 142-158). E & FN Spon.
- Wuyts, D., Chen, B., Vansteenkiste, M. & Soenens, B. (2015). Social Pressure and Unfulfilled Dreams Among Chinese and Belgian Parents. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 46(9), 1150-1168. <https://doi.org/10.1177/0022022115603125>
- Yu, C., Li, X., Wang, S. & Zhang, W. (2016). Teacher autonomy support reduces adolescent anxiety and depression: An 18-month longitudinal study. *J Adolesc*, 49, 115-123. <https://doi.org/10.1016/j.adolescence.2016.03.001>

## 8 Vedlegg

### 8.1 Treningscenter

Nedenfor følger hovedbasene for trening for «Team Xinjiang» og «Team Kjelsås».

#### 8.1.1 Treningsbase Team Xinjiang: Xinjiang Vintersportssenter



*«Team Xinjiang» sin hoved treningsbase, Xinjiang Vintersportssenter. Vi trente mange steder i verden, men det var her vi startet våren 2017. Dette senteret var bygd for Kinesiske leker i 2016. Vi bodde og trente her til sammen 1 år i løpet av perioden 2017-19. Vi hadde primært barmark trening her, men vi gjennomførte 6 uker med skitreninger fra november 2017 til januar 2018.*

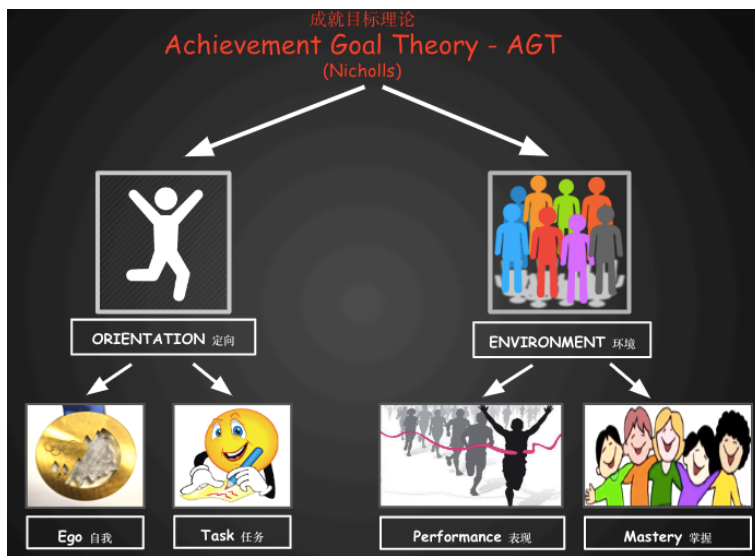
#### 8.1.2 Treningsbase Team Kjelsås: Langsetløkka



*«Team Kjelsås» sin treningsbase – Langsetløkka. Et lite skistadion med klubbhus for Kjelsås IL langrenn. Her startet vi mange av klubbtreningene på både barmark og ski. På klubbhuset gjennomførte vi individuelle- og gruppemøter. Dette var for perioden 2013-17.*

## 8.2 Læringsverktøy :

### 8.2.1 Team Xinjiang: Achievement Goal Theory (AGT)



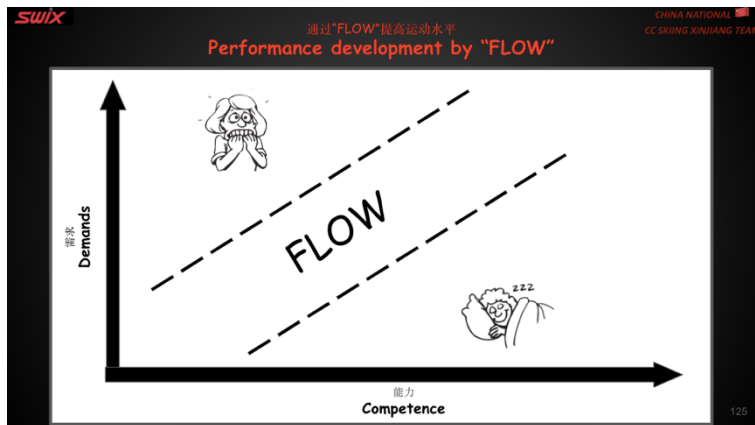
Et læringsverktøy for Achievement Goal Theory (AGT) / Målorienteringsteorien (Nicholls, 1984) som vi brukte i «Team Xinjinag». En alternativ motivasjonsteori som oppfatter kompetanse og mestring. En kan eten måle seg mot egne ferdigheter (oppgave-involvering) eller mot andre (ego-involvering) (Nicholls, 1984, s. 340). Lagte kan påvirke ved å være et motivasjons klima som fremmer oppgave-involvert (mastery) eller ego-involvering (performance) (Treasure & Roberts, 1995, s. 480). Et læringsverktøy som ble presentert jevnlig i undervisning og aktivt brukt i individuelle møter og trening. Et lysark som inngikk i «Xinjinagfilosofien». Mindre omfattende enn vårt arbeid med SDT. Vi brukte TARGET (Task, Authority, Reward, Grouping, Evaluation, Timing) for å stimulere miljøet og utøverne mot mer oppgave-involvering (Treasure & Roberts, 1995, s. 480).

### 8.2.2 Team Xinjiang: Self Efficacy Theory



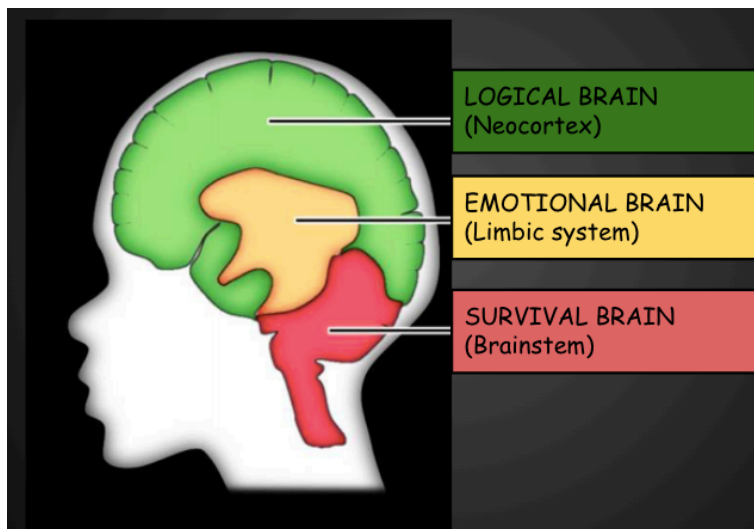
Læringsverktøy for Self-Efficacy Theory (Bandura, 1982) som vi brukte i «Team Xinjinag». En alternativ motivasjonsteori som omfattet situasjonsbestemte selvtillit og mestringstro. Den kan stimuleres gjennom tidligere mestringsopplevelser, vikarierende mestringsopplevelser, verbal overtalelse og somatisk følelse. Et læringsverktøy som ble presentert jevnlig i undervisning og aktivt brukt i individuelle møter og trening. Et lysark som inngikk i «Xinjiangfilosofien». Mindre omfattende enn vårt arbeid med SDT.

### 8.2.3 Team Xinjiang: FLOW



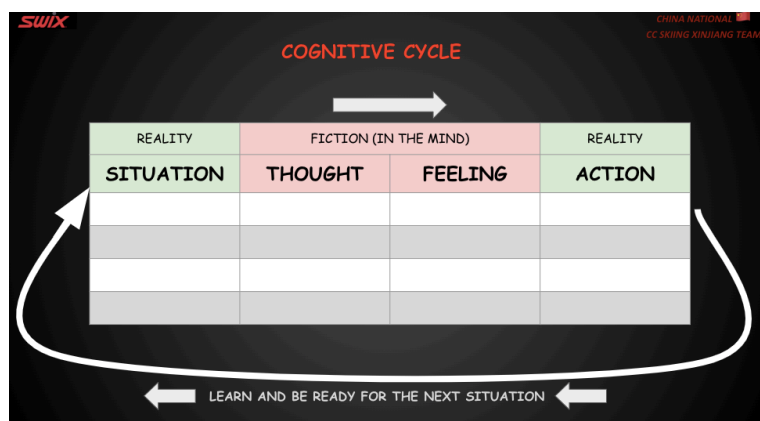
Læringsverktøy for Flow (Jackson & Csikszentmihalyi, 2000). I «Team Xinjiang» brukte denne teorien aktivt i vår trening, spesielt ved utvikling av teknikk. Tilstanden av «flow» oppstår når en person møter høye krav i en aktivitet med like høy prestasjon. Jeg designet øktene, for å kunne oppnå denne tilstanden. Et læringsverktøy som ble presentert jevnlig i undervisning og aktivt brukt i individuelle møter og trening. Et lysark som inngikk i «Xinjiangfilosofien». Mindre omfattende enn vårt arbeid med SDT.

### 8.2.4 Team Xinjiang: Kognitivt tankesett



Læringsverktøy for kognitivt tankesett. Vi lagde en enkle visuell fremstilling av hjernen for å skille logiske, emosjonelle og somatiske følelser. Det hjalp også for å rasjonalisere tankene rundt motivasjonen og for bedre stressmestring. Min kritiske venn Tormod, med sine kognitive terapi bakgrunn, ble sentral i denne prosessen både ovenfor meg og utøverne.

## 8.2.5 Team Xinjiang: ABC modellen



Læringsverktøy for kognitivt tankesett. Vi lagde tilpasset utgave av ABC modellen (Antecedents, Behavior, Consequences), inspirert av Beck (Beck mfl., 2011). Vi beskrev situasjoner, tanker og følelser og atferd. Deretter evaluerte vi for å lære av atferdsmønsteret for å være klar for nye «prøvelser».

## 8.2.6 Team Kjelsås: Motivasjon

<b>Motivasjon</b>

<b>Gir energi! Indre gir mest :)</b>
<p><i>Motivasjon gir energi til å utføre handlinger.</i></p> <p>3 behov påvirker motivasjonskvaliteten:</p> <p><b>Tilhørighet</b> = Blir sett  <b>Selvbestemmelse</b> = Eierskap  <b>Kompetanse</b> = Mestring</p> <p>Mestring i oppgave og/eller resultat</p>
<p><b>Fokus på oppgave og egen utvikling gir:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-Slå seg selv = Flere mestringsopplevelser</li> <li>-Prøver lengre og bedre</li> <li>-Mer kontroll</li> <li>-Mindre prestasjonsangst</li> <li>-Alle kan vinne - unner hverandre suksess</li> <li>-Hjelper hverandre mot suksess</li> <li>-Beholder flere</li> </ul> <p><b><i>*Husk å "mate" motivasjonen, for energipåfyll. - Hva motiverer deg?</i></b></p>

*Egenprodusert visuell framstilling av SDT. Et lysark som inngikk i «Kjelsåsfilosofien». En del av et lysark med en grov total oversikt over temaet «Mental trening». Dette var en av boksene på dette arket, som omhandler motivasjon basert på SDT og BPN. Et læringsverktøy som ble presentert jevnlig i undervisning for Team Kjelsås og aktivt brukt i forbindelse med individuelle samtaler (utøver-trener) i perioden 2013-17.*

## 8.3 Spørreskjema / Intervjuguide

### 8.3.1 Team Kina: Spørreskjema for nye utøvere (sommer/høst, 2017)

#### **STATUS 1**

**Date:** 31.07.2017

**Athlete:** ...

What is your background (briefly about feks hometown, familie, school, sport and other interest)?

When and how did you the first time hear about this project?

What was your expectation to this project?

What was your knowledge about Cross Country skiing and SWIX previous to your participation to this project?

What was your motivation for participating at this project?

When did you enter this project?

What is your impression of the project so far?

Training:

Lecture (english and XC skiing):

Sosial:

Living:

Other:

Pros and cons being a part of this project?

Something we can do to help to empower/improve this?

What are your strengths as an XC athlete and how can you/we empower them?

What are your weaknesses as an XC athlete and how can you/we improve them?

How is your motivation to continue in this project and why?

What are your expectation of the future to this project?

What is your main goal by being a part of this project?

Some other comments or questions regarding this project?

*Oppstartsspørsmål i «Team Xinjiang». Ble gjennomført med alle utøverne som var en del av laget sommeren/høsten 2017. Skjemaet omhandler blant annet spørsmål om motivasjon, og ble også diskutert i individuelle møter i etterkant.*



### 8.3.2 Team Xinjiang – Spørsmålsguide ved individuelle møter (Trener-Utøver)

- I. *Hvordan har du det?*
  - a. *Fysisk form, skader, sykdom, trivsel etc..*
- II. *Hvordan er motivasjonen og hva trigger den nå?*
  - a. *Diskutere ut fra SDT*
- III. *Hvordan er nivået ditt nå?*
  - a. *Se på data fra konkurranser, tester, treninger etc.*
- IV. *Hvordan ligger vi an med tanke på målet?*
  - a. *Påminnelse i Mål-skjema: «Mål»*
- V. *Hvordan jobbes det med arbeidsoppgavene?*
  - a. *Påminnelse i Mål-skjema: «Arbeidsoppgaver»*
  - b. *Sjekke:*
    - i. *Pacing tider: konkurranser og intervalltreninger*
    - ii. *Teknikkfilmer: konkurranser og intervalltreninger*
    - iii. *Teknikkfilmer: teknikkøvelser*
    - iv. *Prestasjonsfeedback: Teknikk øvelser*
    - v. *Mentalt: Utøver og treneres vurdering av fokus*
- VI. *Trenger vi å justere mål og/eller arbeidsoppgaver?*
  - a. *Skrive inn justeringer i Mål-Skjema*
- VII. *Andre ting som er viktig å ta opp, som påvirker «jobben mot målet»?*
  - a. *Sosialt, miljø, bo, mat, søvn, helse, skader etc...*
- VIII. *Hva blir viktig fremover?*
  - a. *Skrive inn oppdateringer i Mål-Skjema for neste periode*

*En oversikt over standard spørsmål vi hadde ved individuelle møter i «Team Xinjiang». Det var en form for semi-strukturert intervjuguide, men tilpasset i stor grad ut fra utøver og situasjon. Møtene kunne vare fra 15min til 2 timer. Møtene ble gjennomført hver 4. uke. Halvparten av utøverne gjennomførte møtene uten tolk på engelsk, mens den andre halvparten benyttet seg av tolk. Fra 2019 ble noen av møtene gjennomført uten tolk.*

### 8.3.3 Team Xinjiang: Spørreskjema for laget (sommer/høst, 2018)

#### TEAM STATUS

Athlete meeting with out the coaches.

Date:	2018
Place:	
Chosen "Speaker":	

#### What's the GOAL ?

Long term (Main Goal)
Short term (Season Goal)

#### Have we deveolpet the prioritized tings we wrote last time?

PLUS	MINUS
ON TRAINING	
OFF TRAINING	

#### What is important to prioritize (Next 4 week), so we can reach our goal(s)?

ON TRAINING
OFF TRAINING

#### Are we "Respectfull - Honest - Learners"? (How? = Examples) (Compare with last time)

YES	NO
-----	----

#### What should we do to .... that?

Reinforce	Improve
-----------	---------

#### Comments or questions to make things clearer (can be anything):

--

#### What is the "NUMBER 1" important thing to remember from this?

--

Dette spørreskjemaet ble anvendt i gruppeseanser med «Team Xinjiang» sommeren/høsten 2018. En del av en gruppeseanse, med utøverrepresentant som ordstyrer. Jeg forklarte spørsmålene til dem, før de som lag svarte samlet. Utøverne diskutere spørsmålene og svarene uten meg til stede, før vi gjennomgikk dem i plenum. Hensikten var blant annet å la dem ta del i å påvirke opplegget, vel så som å bli bevisst på opplegget. Blant annet var dette med på å skulle tilrettelegge for å støtte autonomi, ettersom de kunne si sin mening og være med på påvirke. Det var også for å støtte tilhørighet gjennom å ha en felles forståelse av disse spørsmålene og svarene.

### 8.3.4 Team Kjelsås: Spørreskjema for individuelle samtaler (2013-2017)

## STATUS

<i>Dato:</i>	<i>Utøver:</i>
<b>Mantra</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Prioritet 1</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Prioritet 2</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Prioritet 3</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Prosess – Fysisk</b>	
<b>Kondis</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Utholdenhet</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Teknikk</b>	1) 2) 3)
Fart / Styrke Bevegelse / Annet	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Prosess – Person</b>	
<b>Helse/ Kontinuitet</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>(Egen)Motivasjon</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>(Trenings)planlegging</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Treningskvalitet</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Konkurranseskvalitet</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Læring</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Totalbelastning</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Fellesopplegget</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Utstyr</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Annet</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Oppsummert</b>	1   2   3   4   5   6   7   8   9   10
<b>Til neste gang:</b>	1) 2) 3)

*Dette spørreskjemaet ble brukt for å sette agenda for individuelle samtaler i «Team Kjelsås». Det er en form for «semi-strukturert» intervjuguide. I Kjelsås gjennomførte vi månedlige individuelle samtaler. Utøverne skulle svare på disse spørsmålene på forhånd, før vi diskuterte dem sammen. Dette for at de skulle være bedre forberedt og gi en mer rød tråd i samtalerne. Her var motivasjon et av temaene. Det hadde også til hensikt å støtte opp om alle tre BPN.*

## 8.4 Treningsplaner

Nedenfor er eksempler på ukeplan og 4 ukers plan for «Team Xinjinag» og en uke plan for «Team Kjelsås»

### 8.4.1 Team Xinjiang: Treningsplan - Uke (Xinjiang, Høst 2017)

SWIX	WEEK (46-2017)							Xinjiang
XINJIANG  FALL								
	M	Tu	W	Th	F	Sa	S	
<b>Breakfast 早饭</b>	09:00							
<b>Training 训练 10:30</b>	60' 	4 x 8' P2' 	75' (Mix) 	90'  08:00 	60' 	5 x 4' P2' 		
<b>Lunch 午饭</b>	13:00							
<b>Activity 活动</b>	XC Lecture 越野滑雪讲座 / English 英语 15:00-16:00							
<b>Training 训练 17:00</b>	60' (40' DP)  +15' bandy	90' 	60' 	90' 	90' (75' NP) 	90' 		
<b>Dinner 晚饭</b>	18:30							
<b>Activity 活动</b>	English 英语 19:30-21:20				Cinema 20:00			
<b>Bed 休息</b>	23:30							

En typisk treningsplan for «Team Xinjiang» en uke høsten 2017, i Xinjiang, Kina. Veldig visuelt fremstilt for å skape god forståelse av treningsinnhold. Tydelig struktur for å gi forutsigbarhet. I denne perioden ledet jeg daglige undervisningstimer i «langrenns vitenskap» og engelsk. Tilsvarende ukeplaner har jeg fra uke 21, 2017 til uke 10, 2022.

## 8.4.2 Team Xinjiang: Treningsplan - Måned (Xinjiang, Sommer 2018)

Swix		STRUCTURE (2018) XINJIANG SUMMER						CHINA NATIONAL CC SKIING XINJIANG TEAM
Week	M	Tu	W	Th	F	Sa	S	
1	90'	4x8'	75' DP	60' Speed	90'	4x8'		
	60' 5:30'	90'	60' 5:30'	90'	90' NP	90'		
2	90'	4x8'	75' DP	60' Speed	90'	4x8'		
	60' 5:30'	90'	60' 5:30'	90'	90' NP	90'		
3	90'	4x8'	75' DP	60' Speed	90'	4x8'		
	60' 5:30'	90'	60' 5:30'	90'	90' NP	90'		
4	75'	60' DP	60' 5:45'		1000m	500m		
	60' 5:30'	90'			Bandy			

En forenklet plan som gir oversikt over en typisk treningsstruktur for «Team Xinjiang» over en «4 ukers syklus». Dette er fra sommeren 2018 i Xinjiang, Kina. Dette viser vår tydelige og enkle struktur som ga forståelse og forutsigbarhet hos utøverne.

## 8.4.3 Kjelsås: Treningsplan – Uke (Høst 2016)

KJELSÅS		2016 OSLO HØST						
	M	T	O	T	F	L	S	
<b>Trening</b>	40' 08:00 Skole 60'	08:00 - 16:00 Undervisning Skole	120' 08:00 Skole	08:00 - 16:00 Undervisning Skole	08:00 - 16:00 Undervisning Skole	5-10k 10:00 Krets	180' 08:00 Kjelsås	
<b>Aktivitet</b>	10:00 - 16:00 Undervisning Skole		12:00 - 16:00 Undervisning Skole					
<b>Training</b>	90' 18:00 Individuell	6 x 4' P2 18:00 Kjelsås	60' 18:00 Individuell 40'	90' Hurtighet 18:00 Kjelsås		60' 18:00 Individuell		
<b>Aktivitet</b>		Individuelt møte 19:30 Kjelsås		Fellesmøte 19:30 Kjelsås				

En typisk treningsuke høsten 2016 for en ivrig juniorløper i «Team Kjelsås». Utøveren her er elev ved på Nydalen videregående skole, som har treninger mandag og onsdag morgen. Kjelsås har klubbtreninger tirsdag og torsdag kveld og søndag morgen. Omtrent hver andre lørdag har Oslo skikrets eller klubb treninger eller renn på lørdager. Da jeg var trener, var jeg med på omtrent samtlige av disse øktene. Ukesoppsettet er laget i 2022, basert på samme som i «Team Xinjiang» for å enklere sammenligne.

## 8.5 Log, mål og evalueringsskjema

Noen av skjemaer vi brukte for å loggføring, målsetning og evalueringsprosessene

### 8.5.1 Team Xinjiang: Log 2017 (Papir)

WEEK: _____		<b>TRAINING LOG</b>							
ATHLETE _____									
<b>M</b>	1								
	2								
<b>Tu</b>	1								
	2								
<b>W</b>	1								
	2								
<b>Th</b>	1								
	2								
<b>F</b>	1								
	2								
<b>Sa</b>	1								
	2								
<b>Su</b>	1								
	2								
<b>WEEK</b>									

*Den første treningsloggen utøverne i «Team Xinjiang» ble presentert for. Denne «papirversjonen» ble anvendt sommer og høst 2017. Den hadde et meget enkelt design, for å lære dem å føre trenings logg / treningsdagbok. Treningsdataene herifra ble senere overført til en digital versjon i google sheet som ble brukt som planleggingsverktøy og som periode-/årsplan for laget. Onlineversjonen er ikke egnet som vedlegg, grunnet sin størrelse.*

## 8.5.2 Team Xinjiang: Evaluering og Mål

GOALS & SKILLS 20XX-XX				
<b>RACE</b>				
28.04.2021	CONCLUSION	RESULT	WHEN & WHERE	PR (WHEN) = IMPROVE
 Sprint	<input type="checkbox"/>			
 Distance	<input type="checkbox"/>			
 Sprint	<input type="checkbox"/>			
 Distance	<input type="checkbox"/>			
 Sprint	<input type="checkbox"/>			
 Distance	<input type="checkbox"/>			
<b>TEST</b>				
28.04.2021	CONCLUSION	RESULT	WHEN	PR (WHEN) = IMPROVE
 Run	<input type="checkbox"/>			
 1000m	<input type="checkbox"/>			
 DP	<input type="checkbox"/>			
 NP	<input type="checkbox"/>			
 500m	<input type="checkbox"/>			
<b>SUPER POWERS</b>				
28.04.2021	CONCLUSION	WHAT	ENFORCE HOW	COMMENT
 1	<input type="checkbox"/>			
2	<input type="checkbox"/>			
3	<input type="checkbox"/>			
<b>IMPROVMENT KEYS</b>				
28.04.2021	CONCLUSION	WHAT	IMPROVE HOW	COMMENT
 1	<input type="checkbox"/>			
2	<input type="checkbox"/>			
3	<input type="checkbox"/>			
<b>TRAINING</b>				
28.04.2021	CONCLUSION	WHAT	HOW	COMMENT
 1	<input type="checkbox"/>			
2	<input type="checkbox"/>			
3	<input type="checkbox"/>			
<b>TECHNIQUE</b>				
28.04.2021	CONCLUSION	WHAT	HOW	COMMENT
 1	<input type="checkbox"/>			
2	<input type="checkbox"/>			
3	<input type="checkbox"/>			
<b>OTHER</b>				
28.04.2021	CONCLUSION	WHAT	HOW	COMMENT
 1	<input type="checkbox"/>			
2	<input type="checkbox"/>			
3	<input type="checkbox"/>			
4	<input type="checkbox"/>			
5	<input type="checkbox"/>			
<b>NEXT PERIOD - MAIN FOCUS</b>				
13.04.2021	CONCLUSION	WHAT	HOW	COMMENT
 1	<input type="checkbox"/>			
2	<input type="checkbox"/>			
3	<input type="checkbox"/>			

Vi satte nye mål før hver sesong (mai) og evaluerte dem etter sesongen (april). Vi sjekket dem på hver månedlige individuelle samtaler, for å sjekke status. Ble brukt aktivt for sesongene 2019-2022.

### 8.5.3 Team Xinjiang: Renn evaluering

RACE - EVALUATION						
# Only <b>FOCUS</b> on what <b>YOU</b> can change and <b>CONTROL</b>						
# During race <b>ONLY THINK</b> about own task that <b>HELPS YOU</b>						
# <b>NOT</b> focus on <b>EXTERNAL</b> things that is <b>OUTSIDE YOUR CONTROLL</b> : Weather, skis, what result will be, what other athletes do						
Date	Race	Distance	GOOD	OK	BAD	COMMENT
BEFORE	1	Enought food/drink	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	2	Enough sleep	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	3	Correect equipment	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	4	Body shape	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	5	Nerves (arousal) control	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
DURING	6	Focus on my own tasks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	7	Focus on technical tasks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	8	Focus on tactical tasks	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	9	Pacing control (Speed/Intensity)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
AFTER	10	Food and drink within 30 min	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	11	Change clothes quick	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
	12	Did I perform best possible?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
What can be better next time?		1				
		2				
		3				

Etter hvert renne fra 2019, skulle utøverne fylle ut dette skjemaet. Dette skulle bidra til selvrefleksjon og fremme dere evne til å ta gode og selvstendig valg. Dette var avgjørende for at de skulle håndtere rennsituasjonen og eksterne utfordringer. Dette var også et ledd i bedre stressmestring. Dette var utgangspunkt for vår kognitive tankprosess, og linket til vårt arbeid med ABC modellen.

### 8.6 «Team Filosofi»

I både Team Kjelsås (2013-17) og Team Kina (2017-22) utarbeidet vi et rammeverk for laget. Vi kan betegne «Kjelsåsfilosofien» som en 1. utgave, og «Xinjiangfilosofien» som en 2. utgave, både med tanke på kvantitet og kvalitet. Her belyste vi mange av faktorene som påvirket prestasjonen. Hensikten var å utdanne utøverne, og for at de skulle forstå og føle eierskap til vårt opplegg.



### 8.6.1 Team Xinjiang: «Xinjiangfilosofien» (2017-22)



«Xinjiangfilosofien» var vårt rammeverk i «Team Xinjinag». Presentert som en online «Power Point», bestående av 176 lysark. Var et arbeid i stadig utvikling, og ble gradvis utviklet gjennom hele perioden. De ulike temaene, ble også gjennomgått som undervisning, og var sentrale temaer i individuelle samtaler. Utøverne hadde i hele perioden tilgang til dokumentet.

### 8.6.2 Team Kjelsås: «Kjelsåsfilosofien» (2013-17)



«Kjelsåsfilosofien» var vårt rammeverk for «Team Kjelsås». Presentert som en online «Power Point», bestående av 33 lysark. Var et arbeid i stadig utvikling, og ble gradvis utviklet gjennom hele perioden. De ulike temaene, ble også gjennomgått som undervisning, og var sentrale temaer i individuelle samtaler. Utøverne hadde i hele perioden tilgang til dokumentet.

## 8.7 Verdier

I felleskap utviklet vi våre verdier. Dette ble ofte gjennomgått og revidert for å sikre forankring og integrering av verdiene. Slike prosesser hadde jeg både i «Team Xinjiang» og «Team Kjelsås».

### 8.7.1 Team Xinjiang: Verdier (2017-22)



Sommeren 2017 introduserte jeg våre verdier. Først laget jeg et utkast, deretter involverte jeg utøverne gradvis mer og mer inn i prosessen. Verdiene ble oppdatert i takt med at de fikk mer medbestemmelse. Disse verdiene, var annerledes enn de rigide reglene med straff og belønning de kjente fra tidligere lag og skole. Mine sjefer var også kjent med våre verdier, men behøvde ikke å blande seg inn. Disse verdiene var inspirert av samme verdiprosessen som vi hadde i Kjelsås. Verdiene skulle stimulere til å tilfredsstille av BPN, autonomi, kompetanse og tilhørighet.

## 8.7.2 Team Kjelsås: Mål og Verdier (2016-17)



### Mål & Verdier 2016-17

Våre felles mål (utvikling & sportslig) og verdier, viser vei og hvordan vi ønsker å ha det i Jr & Sr. Disse er skapt gjennom en årlig prosess med utøverne og treneren siden 2013. Kjelsås langrenn sine kjerneverdier ligger til grunn.

#### MÅL

##### UTVIKLING

**"Flest, lengst og best mulig"**  
**Breidde:** Øke antall juniorer og seniorer hvert år!  
**Kjelsåsfilosofien:** Prøv + Tenk + Lær = **Smarte!**  
**Miljø:** Alle skal glede seg til trening og samling = **Glade!**  
**(Felles)treninger:** "7+" øker = **Raske!**  
**Kjelsåstesten:** PR/SR på hosten (> 30 deltagere > 2 ganger)  
**Skipark:** Bygge/kjenne sin skipark = Best ski!  
**Utøver:** Personlig måloppnåelse

##### SPORTSLIG

**Mulig å "bli best" i Kjelsås - nå og på sikt!**  
**KM stafett:** Flest lag / Beste klubb  
**Jr NC:** >35 deltar / >20 poeng / >15 finalen = Flest i landet  
**Sr NM stafetten(e):** Stille flest herre og damelag (del 1) / Ta medalje

#### VERDIER

**Vi ser, hører, inkluderer og respekterer hverandre**  
Alle føler seg velkommen hos oss / Smiler og er positiv / Hils på hverandre / Bruker navn / Heier på hverandre på skirenn & intervall / "High fivers" alle etter skirenn & intervall / Vi er stille og lytter til beskjeder / Anerkjenner og åpen for ulik satsing, behov, mening... / Sir ifra! / Skiller sak og person / Skrjter av hverandre / Deler på tvers av kjønn og alder...

**Vi er Fair play**  
Vi er høflige, takknemlige, følger regler og representerer Kjelsås på en positiv måte.

**Vi støtter hverandre i med- og motgang**  
Sammen gjør vi hverandre gode / Gleder oss på hverandres vegne / Backer hverandre opp / Beste å være bak en Kjelsåsløper / Drar ikke andre ned med egen negativitet "Stadionregelen"

**Vi gir av oss selv sportslig & sosialt**  
"Gir du, får du x 30 tilbake" / samarbeider og lærer av hverandre / "Vi bryter isen og svømmer"

**Vi prioriter fellestreningene**  
Vi støtter opp om fellesskapet / Sender PM til PT hvis ikke kan, med god grunn  
Vi tilpasser og individualiserer ved reelt behov

**Fellestreningene = Kvalitet**  
Vi ønsker å være med / Starter presis / Stiller forberedt (utstyr, refleksvest, plan og mål)  
Jobber med økt mål / Er "på trening for å trene"

**Vi er forbilder for resten av klubben**  
Vi "ruler" på Multisportuka, Hjemmesamlingen, Skeikampen osv...

**Alle utøvere får ønsket treneroppfølging**  
Vi er "på", forberedt, følger opp og tar ansvar.  
Skriver treningsdagbok (Løkeskom for mandag kl 11 & Trenerkom. for onsdag)  
Oppdaterer Teknikkjournal (hver måned)

**Vi har månedlige sosial og faglige innslag**  
Vi bidrar på "Vaffeltrening", "4stjerners middag", samlingsopplegg og årlig sosial "event"

### **"SMARTE - GLADE - RASKE SKILØPERE"**

Hvert år i Kjelsås fra 2013 gjennomførte jeg verdi prosess med laget. De ble oppdatert årlig for å sikre forankring i hele utøvergruppa og blant trenerne. Dette var særlig viktig for å inkludere nye medlemmer. Selve prosessen var det viktigste, fordi det skapte en felles forståelse om hvordan vi ønsket å ha det sammen. Det ble også en forventningsavklaring om hvordan vi skulle jobbe for å utvikle hos sportslig, med et godt sosialt miljø. Verdiene skulle stimulere til å tilfredsstille av BPN, autonomi, kompetanse og tilhørighet.

## 8.8 Team Xinjiang: Fremgangsmåte SDT - Gruppe og Utøver (06-10.2017)

<b>Individuelle samtaler</b>	Gjennomført med alle lagets deltagere. • 4 samtaler x 20-30 min. Hver 4 uke.
<b>Spørreskjema</b>	Gjennomføre spørreskjema, der de skal vurderer egne motiv for deltagelse i laget.
<b>Treninger</b>	Treneroppfølging på alle økter. • 11-12 pr uke.
<b>Undervisning</b>	Undervisning i langrenn og idrettsvitenskap (Inkludert undervisning i SDT) • 5 x 45min per uke (mandag-fredag).
<b>Team-Building</b>	Aktiviteter hver andre lørdag, for å øke tilhørigheten i laget.
<b>Praksis</b>	Jeg som trener bevisst anvender SDT både på trening, undervisning og i interaksjon med utøverne.

Måned		INNHold
<b>Juni</b>	Gruppe	1) <b>Motiv til deltagelse:</b> Påpeke at deltagelsen er frivillig. 2) <b>Team-Building:</b> Jeg styrer opplegget.
	Utøver	<b>Samtale 1:</b> Kort bli kjent samtale
<b>Juli</b>	Gruppe	1) <b>Spørreskjema:</b> Motivasjon og andre faktorer rundt deltagelsen i dette prosjektet (eget vedlegg) 2) <b>Team-Building.</b> Jeg styrer opplegget, men åpen for input.
	Utøver	<b>Samtale 2:</b> • Sette noen enkle personlige målsetninger. • Diskutere svarene på spørreskjemaet
<b>August</b>	Gruppe	1) <b>Lære SDT:</b> - Tavle undervisning og plenumsdiskusjon over en 2 uker periode. Gjennomgå motivasjonskontinuumet, med gjenkjennbare eksempler. - Gruppearbeid i SDT. Tegne og presentere sitt eget motivasjonskontinuumet, med egne eksempler på hva som motiverer dem. Komme med eksempler på tiltak/behov som er viktigst for dem å tilfredsstille, for å styrke deres motivasjon. 2) <b>Team-Building:</b> Jeg og utøverne deler på å styre opplegget. 3) <b>Individuelle samtaler:</b> Gjennomføre dette med alle nye deltagere (månedsskriftet juli/august)
	Utøver	<b>Samtale 3:</b> Grundigere snakke om målsetninger og måloppnåelse.
<b>September</b>	Gruppe	1) <b>Treningsplanlegging:</b> Planlegge treningen for ferien. Ut fra mitt rammeverk, skal de lage utkast til personlig treningsplan. 2) <b>Team-Building:</b> Utøverne styrer opplegget. Jeg bestemmer hvem som har ansvaret, og er delvis aktiv i å styre.
	Utøver	<b>Samtale 4:</b> Følge opp personlige mål og måloppnåelse. Gjennomgå personlig plan for ferien, der utøveren selv bestemmer detaljene i planen.
<b>Oktober</b>	Gruppe	1) <b>Treningsevaluering:</b> Diskutere ferien i plenum. I hvilken grad tok dem ansvar for å gjennomføre egen trening? Hvordan var motivasjonen? Hvilken valg sto dem ovenfor? 2) <b>Team-Building:</b> Utøverne styrer opplegget. De bestemmer selv hvem som har ansvaret, og jeg er kun tilstede som observatør.
	Utøver	<b>Samtale 5:</b> Følge opp personlige mål og måloppnåelse. Gjennomgå treningslogg for ferien.

### Vedlegg 7.5.3:

*Fremgangsmåten for motivasjonsprosessen vi jobbet ut ifra de første månedene av laget, i perioden juni til oktober 2017. Som oversikten viser hadde vi en bevisst strategi både på gruppe og individuelt nivå. Det var individuelle forskjeller, og dette var opplegget for de som kom inn med mest potensialet og engasjement, og som kom inn laget fra mai 2017. Utøvere kom inn underveis frem til september 2017*