



# Bacheloroppgave

**IDR600 Sport Management**

**Coaching efficacy i AkerAkademiet - et metodestudie  
En kvanitativ og kvalitativ undersøkelse av coaching  
efficacy blant trenere i Akerakademiet**

**Eric N. Kirkevold**

**Totalt antall sider inkludert forsiden: 42**

**Molde, 20.5.2012**



## Obligatorisk egenerklæring/gruppeerklæring

Den enkelte student er selv ansvarlig for å sette seg inn i hva som er lovlige hjelpemidler, retningslinjer for bruk av disse og regler om kildebruk. Erklæringen skal bevisstgjøre studentene på deres ansvar og hvilke konsekvenser fusk kan medføre. Manglende erklæring fritar ikke studentene fra sitt ansvar.

Du/dere fyller ut erklæringen ved å klikke i ruten til høyre for den enkelte del 1-6:		
1.	Jeg/vi erklærer herved at min/vår besvarelse er mitt/vårt eget arbeid, og at jeg/vi ikke har brukt andre kilder eller har mottatt annen hjelp enn det som er nevnt i besvarelsen.	<input checked="" type="checkbox"/>
2.	Jeg/vi erklærer videre at denne besvarelsen: <ul style="list-style-type: none"><li>• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.</li><li>• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.</li><li>• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.</li><li>• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.</li></ul>	<input checked="" type="checkbox"/>
3.	Jeg/vi er kjent med at brudd på ovennevnte er å <u>betrakte som fusk</u> og kan medføre annullering av eksamen og utestengelse fra universiteter og høgskoler i Norge, jf. <a href="#">Universitets- og høgskoleloven</a> §§4-7 og 4-8 og <a href="#">Forskrift om eksamen</a> §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se <a href="#">Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens <a href="#">retningslinjer for behandling av saker om fusk</a>	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av <a href="#">kilder og referanser på biblioteket sine nettsider</a>	<input checked="" type="checkbox"/>

# Publiseringsavtale

Studiepoeng:

Veileder: Geir Oterhals

## Fullmakt til elektronisk publisering av oppgaven

Forfatter(ne) har opphavsrett til oppgaven. Det betyr blant annet enerett til å gjøre verket tilgjengelig for allmennheten (Åndsverkloven, §2).

Alle oppgaver som fyller kriteriene vil bli registrert og publisert i Brage HiM med forfatter(ne)s godkjenning.

Oppgaver som er unntatt offentlighet eller båndlagt vil ikke bli publisert.

Jeg/vi gir herved Høgskolen i Molde en vederlagsfri rett til å gjøre oppgaven tilgjengelig for elektronisk publisering:

ja  nei

Er oppgaven båndlagt (konfidensiell)?

ja  nei

(Båndleggingsavtale må fylles ut)

- Hvis ja:

Kan oppgaven publiseres når båndleggingsperioden er over?

ja  nei

Er oppgaven unntatt offentlighet?

ja  nei

(inneholder taushetsbelagt informasjon. Jfr. Offl. §13/Fvl. §13)

Dato: 20.5.2012

## **Forord**

Dette er en obligatorisk oppgave i forbindelse med at dette er siste semesteret i min bachelorgrad i Sport Management på Høgskolen i Molde.

Dette semesteret har jeg vært utplassert hos Molde FK Akerakademiet, og dermed falt det naturlig for meg å skrive noe jeg også kunne relatere til min praksisplass. I samråd med Are Lervik og Knut Hallvard Eikrem falt altså valg av tema på coaching efficacy. Prosessen har vært lang, med noen mindre og større justeringer underveis. Jeg kan være såpass ærlig og si at problemstillingen ble litt endret av den grunn at utvalget ble litt lite. Temaet ble da litt forskjøvet fra «Coaching efficacy i Akerakademiet» til en studie av coaching efficacy i Akerakademiet som metode og metodeutvikling av den.

Så jeg vil rette en stor takk til alle som har bidratt underveis, alle trenere i Molde FK som har stilt opp på intervju og gjort at denne oppgaven ble mulig å gjennomføre, alle som har bidratt til at tiden min i MFK har gjort det lettere for meg å skrive denne oppgaven. Spesielt vil jeg takke Thomas Ulven, Jonas Lian Hansen og Thomas Mork som har tatt meg godt imot på kontoret. Og medstudenter Jonas Pilskog Pedersen og Tina Kjørsvik. Og selvfølgelig en stor takk til min veileder Geir Oterhals som har kommet med tilbakemeldinger underveis, samt Kjell Marius Herskedal som gav meg et spark bak helt i starten slik at jeg kom i gang.

Molde, 20.5.2012

Eric Nicolai Kirkevold

## **Sammendrag**

Coaching efficacy er den troen en «coach», eller trener som vi kaller det på norsk, har på sine evner til å påvirke lag og utøveres prestasjoner og resultater (Kjellevik,2010). Denne studien har til hensikt å analysere og vurdere om coaching efficacy varierer med alder, trenererfaring, spillerbakgrunn og idrettsutdanning. Videre vil det bli diskutert om coaching efficacy kan benyttes i Akerakademiet som et verktøy for å måle en treners mestringstro og om verktøyet eventuelt mangler noe. For å måle coaching efficacy er det utarbeidet en Coaching Efficacy Scale (CES) basert på Feltz, Chase, Moritz og Sullivan (1999) og Kjellevik (2010) sin CES. Denne er blitt justert og tilpasset til måling av et akademi.

## **Innholdsfortegnelse**

Tittelside	I
Obligatorisk egenerklæring	II
Publiseringsavtale	III
Forord	IV
Sammendrag	V
Innholdsfortegnelse	VI
<b>1.0 Innledning</b>	
1.1 Bakgrunn	8
1.2 Problemstilling	9
1.3 Molde FK og Akerakademiet	10
<b>2.0 Teoretisk bakgrunn</b>	
2.1 Coaching efficacy	11
2.2 Coaching efficacy modellen	12
2.2.1 Coaching efficacy konsekvenser	12
2.2.2 Coaching efficacy dimensjoner	13
2.2.3 Coaching efficacy kilder	14
2.3 Trenererfaring, spillererfaring og utdanning	14
<b>3.0 Metode</b>	
3.1 Generelt om metode	17
3.2 Kvalitativ og kvantitativ metode	17
3.3 Valg av metode	18
3.4 Utforming av CES skjema	19
3.5 Utforming av intervjukjemaer	20
3.6 Prosedyre	21
3.7 Pålitelighet og gyldighet	21
<b>4.0 Resultater</b>	
4.1 Resultater sammenlignet med tidligere forskning	22
4.1.1 Trenererfaring	23
4.1.2 Spillererfaring	24
4.1.3 Idrettsutdanning	25

4.2 Resultater i Akerakademiet	26
4.2.1 Alder	26
4.2.2 Trenererfaring	27
4.2.3 Spillererfaring	28
4.2.4 Idrettsutdanning	29
<b>5.0 Diskusjon</b>	<b>30</b>
5.1 Metodisk diskusjon	34
<b>6.0 Konklusjon</b>	<b>34</b>
<b>Litteraturliste</b>	<b>35</b>
<b>Vedlegg 1: Norsk versjon av CES (Kjellevik, 2010)</b>	<b>37</b>
<b>Vedlegg 2: Intervjuskjema kvantitativ undersøkelse</b>	<b>38</b>
<b>Vedlegg 3: Intervju med Jørund Svensli</b>	<b>39</b>
<b>Vedlegg 4: Intervju med Are Lervik</b>	<b>41</b>

## 1.0 Innledning

*“Leadership, like coaching, is fighting for the hearts and souls of men and getting them to believe in you”* Eddie Robinson, American football coach

### 1.1 Bakgrunn

Å vite hva man skal «bli når man blir stor» er sjelden lett. Min «drøm» var som mange andre gutter å bli fotballspiller på heltid. Den drømmen ble raskt knust av en skade som gjorde at jeg la fotballstøvlene på hylla i ung alder. Men dette betyr ikke at jeg ikke kan en gang jobbe innenfor fotball eller idrett generelt. Så dette var motivasjonen for å begynne på Sport Management studie ved Høgskolen i Molde, noe jeg gjorde høsten 2009.

Men fortsatt er jeg ikke sikker på hva jeg skal bli. Om det blir en arbeidshverdag i treningstøy eller «sivile klær». Begge frister såklart. Jeg har ved siden av bachelorskrivingen og utplasseringen i Akerakademiet vært trener i Træff jr, mitt 2. år der. Dette er noe jeg syntes er veldig gøy og spennende. Det er jo såklart det «nest beste» når ikke man kan spille selv. I fjor fikk jeg også min UEFA trener C-lisens, og jeg håper også at jeg i løpet av dette året får tatt UEFA B-lisensen.

Som nevnt har jeg hatt tett kontakt med ulike trenere i Akerakademiet gjennom denne prosessen. Og det har vært kjekt for å se hvordan hverdagen til trenere i en klubb som Molde FK er. Og for å komme enda tettere på trenerne og få et enda større innblikk i hverdagen deres falt valget på å skrive om trenerne og deres coaching efficacy, som jeg skal forklare mer om senere.

Det første studiet jeg fant om coaching efficacy var en masteroppgave fra Kjellevik (2010). Der har hun delt ut spørreskjema til 99 mannlige trenere under et trenerseminar, og målte coaching efficacy hos disse, satt opp mot alder, spillerbakgrunn, trenerbakgrunn og utdanning.

På grunn av manglende kunnskap om mestringstro hos trenere utviklet Feltz, Chase, Moritz og Sullivan (1999) Coaching Efficacy begrepet og Coaching Efficacy modellen. Den multidimensjonale coaching efficacy modellen er utredet og sammensatt av



Banduras (1977) self efficacy theory, Denham og Michaels (1981) modell av læringseffekt, og Parks (1992) mål for coaching efficacy (Kjellevik, 2010)

## 1.2 Problemstilling

Med trenere som tema var coaching efficacy noe som fort dukket opp som interessant problemstilling. Dette var et begrep jeg ikke hadde hørt om tidligere, men det lignet jo veldig på self efficacy (Bandura, 1977) som jeg hadde kunnskap om fra prestasjonspsykologi (Weinberg og Gould, 2007). Så jeg startet å lese meg opp om dette og ble enig med meg selv og veileder om dette. Et annet tema som kom opp i forbindelse med dette var beslutningsstiler (Benestad, 2011), i forhold til coaching efficacy. Empirisk forskning på beslutningstaking i idrett er ofte rettet mot utøvere i en konkurransesituasjon (Schmidt & Wrisberg, 2004), mens når det gjelder trenere er forskningen svært begrenset (Benestad, 2011)

Siden det ble utplassering ved Akerkademiet og Molde FK falt valget naturlig nok på å måle coaching efficacy på disse. En tidlig problemstilling ble da «*en undersøkelse på coaching efficacy og beslutningsstiler hos trenere i Akerakademiet*»

Dette var noe både jeg og de jeg jobbet med i Akademiet syntes hadde vært interessant, og som ikke tidligere var sjekket hos akademiets ansatte. Men hele denne oppgaven ble for stor, og jeg fjernet beslutningsstiler fra oppgaven. Et av temaene det er forsket på innen coaching efficacy er kilder til den. Da utvalget ved Akerakademiet ble litt lite (Det er 10 trenere som er engasjert på Akerakademiet) ble oppgaven utvidet til også å undersøke effekten av coaching efficacy for klubbledelse.

Nye problemstillingen ble da «*En undersøkelse av grad av coaching efficacy på trenere i Akerakademiet og nytteeffekt av coaching efficacy målinger av trenere i Akerakademiet*»

Underveis regnet jeg med å kunne få svar på følgende hypoteser

**Hypotese:** Hvordan er coaching efficacy hos trenerne i Akerakademiet sammenlignet med tidligere studier på norske trenere, og vil coaching efficacy variere innad i Akerakademiet i henhold til alder og erfaring fra idretten. Er måling av coaching efficacy og CES

(Coaching Efficacy Scale) nyttig som kartlegging av en treners mestringstro?

### **1.3 Molde FK og Akerakademiets bakgrunn**

Molde FK ble stiftet i 1911 av formann J. F. Dahl og feiret altså 100 års jubileum i fjor, og det gjorde de med stil. Helt frem til i begynnelsen av 1970 årene spilte klubben i lokale serier med unntak av en gjestevisitt i øverste divisjon i 1957-58 (Wikipedia). I 1974 var Molde FK tilbake i det gjeve selskap, og der har de vært siden, bortsett fra noen få gjestevisitter i den nest øverste divisjonen. De har fostret opp mange gode fotballspillere, bl.a. Ole Gunnar Solskjær, Kjetil Rekdal, Åge Hareide, Petter Rudi og Magnus Wolff Eikrem.

Sesongen 2011 ble klubben seriemester i Ole Gunnar Solskjærs første sesong som manager. Fra sin tid i Manchester United har han tatt med seg to engelske trenere, Mark Dempsey og Richard Hartis.

I 2007 startet Molde FK Akerakademiet i samarbeid med Nordmøre og Romsdal fotballkrets. Målet er «å utvikle flere lokale og bedre spillere i bredde og på toppnivå» (Moberg, 2010). Akademiet har så langt ikke båret frukter i form av A-lagsspillere og ingen av spillerne som vant seriemesterskapet i 2011 har vært innom, men mange av spillerne er lokale.

Akerakademiet fungerer sånn at nå i 2012 tilbys utvalgte spillere en trening i uka med akademiets trenere (torsdager). Disse spillerne kommer fra ulike lag i Nordmøre & Romsdal fotballkrets og velges ut i samråd med de respektive lags trenere. I år (2012) er tilbudet for spillere i alderen 10-14 år. Det blir ofte foretatt rulleringer på gruppene, noe som gjør at spillerne som er inne må holde seg på tå hev, være konsentrerte og vise de holdningene som skal til for fortsatt å få være med, samt at spillere som ikke er med hele tiden har muligheten til å komme inn. Dette gjøres ved at det også hver uke er ekstrasamlinger, der de spillerne som er i «vannskorpen» for å være med kan vise seg frem. Det foretas rulleringer flere ganger i året.

I tillegg har Akerakademiet satsningslag hos junior, gutt og smågutt. De har hver for seg 2-3 trenere + lagledere. Gutt og smågutt deltar i serien, mens junior elite gruppa er en del av rekruttlagene til Molde (Molde 2 og 3) som spiller i 2. og 4. divisjon.

Trenerne som jobber i Akerakademiet har ulike bakgrunn, noe vi skal komme nærmere tilbake til, men felles for mange av dem er at de tidligere har vært en del av Molde som spiller, flere av dem med seniorkamper i Tippeligaen eller 1. divisjon som det het før. Totalt sett har trenerne i Akerakademiet til sammen har spilt over 1300 kamper for Molde A-lag, og de kjenner derfor klubben og hva som kreves for å spille på Aker stadion.

Akerakademiet har i tillegg til spillerutvikling drevet med trenerutvikling i form av kurs og konferanser. Akerakademiet har i samarbeid med Nordmøre og Romsdal Fotballkrets autorisert hele 270 C-lisensierte trenere de siste 5 årene, og i skrivende stund pågår nok et kurs med mange påmeldte (Nordmøre og Romsdal fotballkrets)

## **2.0 Teoretisk bakgrunn**

### **2.1 Coaching Efficacy**

Det er gjort lite studier på rollen treneren har i det å bygge en mestringsstro i laget, og det er heller ikke mye forskning på en treners tro på at en selv skal klare påvirke lagets ferdigheter og mestringsstro. For min del i denne oppgaven så er det jo coaching efficacy i den forstand som er interessant – en treners tro på sine egne trenerferdigheter.

På et mer generelt grunnlag har Bandura (1977) utarbeidet en modell for personlig mestringsstro. Self-efficacy theory (Bandura, 1977) er definert som «*The belief in one's capabilities to organize and execute the course of action required to produce given attainments*» (Feltz, Short, Sullivan, 2008). I teorien inngår det at man har seks forskjellige kilder til self-efficacy. Disse er tidligere prestasjoner, vikarierende erfaringer, verbal overtalelse, imaginære erfaringer, mental tilstand og emosjonell tilstand (Feltz m. fl. 2008)

Med utgangspunkt i self-efficacy theory, er det utviklet en rekke teorier på efficacy. Blant annet er det utviklet en teori om efficacy i grupper, collective efficacy. Bandura definerte i 1997 collective efficacy som «*A groups' shared belief in its conjoint*

*capabilities to organize and execute the courses of action required to produce given levels of attainment»* (Feltz, Short, Sullivan 2008)

Dette går altså på en gruppes kollektive mestringstro. Videre er den blitt spesifisert til lederes mestringstro, studenter og deres tro på akademisk mestring, og lærere og deres tro på å kunne fylle lærerrollen på en god måte (se Kjellevik, 2010). Man kan trekke visse paralleller fra lærer til trener, da begge har som mål for at elevene skal ta innover seg kunnskap og mestre oppgaver som blir gitt. Fotballbanen er trenerens klasserom og spillerne er hans elever.

Så her kommer altså coaching efficacy begrepet inn, som er utredet av Feltz (1999). Coaching efficacy defineres som *«The extent to which coaches believe they have the capacity to affect the learning and performance of their athletes»*

## **2.2 Coaching Efficacy modellen**

Den multidimensjonale coaching efficacy modellen er sammensatt av Banduras (1977) self-efficacy theory, Denham og Michaels (1981) modell av læringseffekt, og Parks (1992) mål for coaching efficacy. Modellen består av coaching efficacy konsekvenser, coaching efficacy dimensjoner og coaching efficacy kilder (Feltz, m.fl. 2008)

### **2.2.1 Coaching efficacy konsekvenser**

Feltz, Chase, Moritz & Sullivan, (1999) fant ut av trenere med en større grad av coaching efficacy hadde en signifikant større seiersprosent, utøverne var mer tilfreds, de var flinkere til å gi gode tilbakemeldinger på prestasjoner og adferd, og de var også mer effektive og konstruktive i tilbakemeldingene enn trenere med en lavere coaching efficacy.

At trener og utøver kommer overens og at spesielt utøver er fornøyd med treneren sin er essensielt for å skape gode prestasjoner og resultater. I følge Feltz m fl. (1999) vil utøvere som har en trener med høyere grad av mestringstro være mer fornøyde og motiverte, føle større samhørighet og ha bedre prestasjoner og suksess i forhold til utøvere som har trener med lavere grad av mestringstro. Man må ha et gjensidig tillitsforhold mellom trener og utøver.

En utøvers prestasjoner kommer ikke av seg selv, og er også i stor grad avhengig av forholdet mellom trener og utøver. Gode resultater er ikke alltid det viktigste, men det er ikke til å stikke under en stol at gode resultater kan skape selvtillit, både for trenere og for utøvere. Og dette gjelder spesielt små barn, som er spesielt utsatt for dårlig selvtillit ved gjentatte tap. Tidligere forskning viser at trenere med høy coaching efficacy i stor grad påvirker utøvers prestasjoner.

En treners adferd vil påvirke spillerne i positiv eller negativ retning, og er selvfølgelig en viktig del av coachingen, både små og store utøvere. Hvordan man snakker med spillerne, hvordan man instruerer dem og hvordan man gir tilbakemeldinger til spillerne blir påvirket av trenerens coaching efficacy. (Feltz, 1999)

### **2.2.2 Coaching Efficacy dimensjoner**

Feltz (1999) utarbeidet fire coaching efficacy dimensjoner ved hjelp av intervjuer av trenere på high school og i lavere divisjoner i USA (se Kjellevik, 2010). Disse er:  
Kampstrategi: I hvilken grad en fotballtrener har tro på å lede spillerne i kampsituasjon.

Motivasjon: I hvilken grad en fotballtrener har tro på at han kan skape humør og en lyst hos spillerne.

Teknikk: I hvilken grad en fotballtrener har tro på å demonstrere og lære bort tekniske ferdigheter.

Karakterbygging: I hvilken grad en fotballtrener har tro på sin evne til å overføre gode moralske verdier og en fair-play holdning hos spillerne.

I min oppgave har jeg valgt å fjerne kampstrategi dimensjonen da denne dimensjonen var mindre viktig for meg i undersøkelsen av Akerakademiet. For å måle coaching efficacy i disse dimensjonene er det utviklet et standardskjema, kalt Coaching Efficacy Scale (CES) (Feltz m. fl., 1999) Mer om dette skjemaet kommer senere i oppgaven.

### 2.2.3 Coaching Efficacy kilder

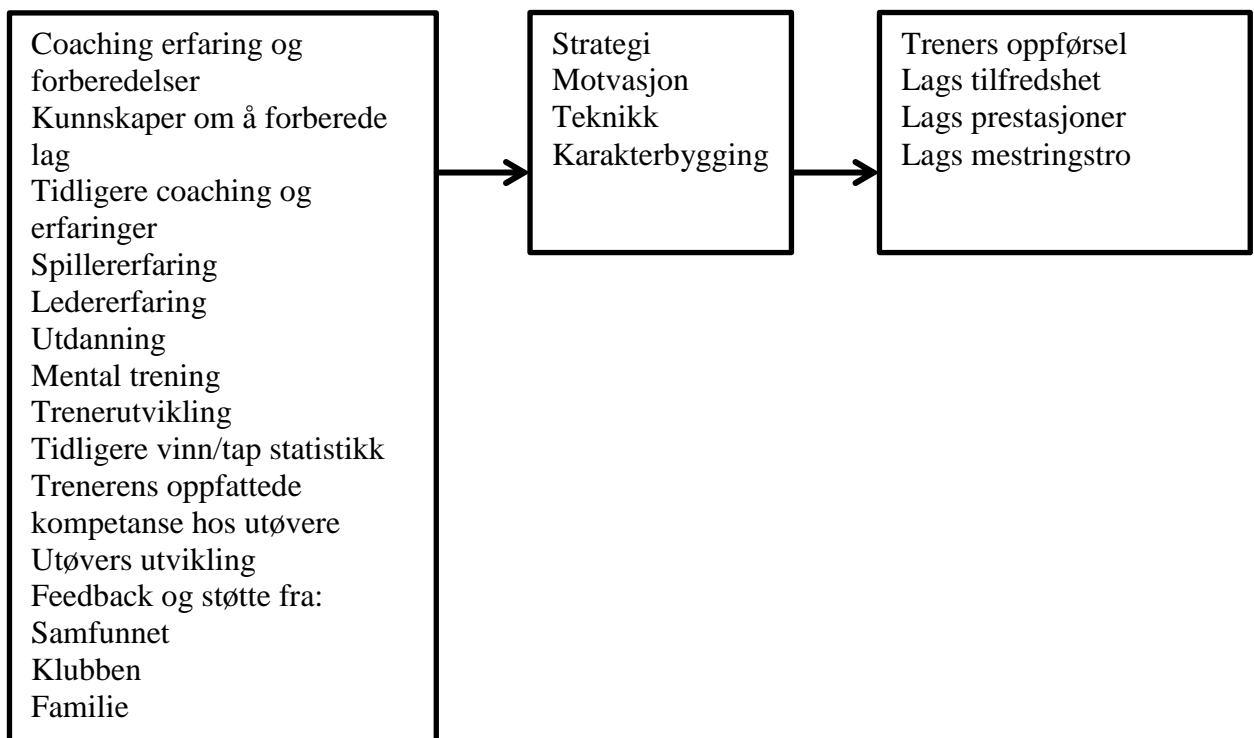
Akkurat som Banduras self efficacy fant Feltz m. fl. (1999) at kilder til coaching efficacy er tidligere erfaringer og mestring (trenererfaring, coaching forberedelser, tap/vinn statistikk), hvor god man anser utøverne sine (oppfattet ferdighetsnivå) og sosial støtte (fra skoler, idrettslaget, foreldre osv.)

Chase, Feltz, Hayashi og Hepler (2005) har utvidet den originale coaching efficacy modellen med flere kilder. De nyere kildene til coaching efficacy ser vi i modellen under (Kjellevik, 2010)

Kilder til coaching efficacy

Coaching efficacy dimensjoner

Konsekvenser



### 2.3 Spillererfaring, trenererfaring og utdanning

Spillererfaring:

Det er gjennom å spille fotball de fleste får interesse for sporten, gjerne fra man er små barn. Man tenker kanskje ikke så mye på akkurat det da, men det er klart at dette

bidrar til en fotballforståelse, både teknisk og taktisk, og også regler, motivasjon og hva slags utstyr som trengs for å utøve idretten (Kjellevik, 2010). Feltz m. fl. (2008) skriver at trenere med liten trenererfaring kan komme inn i coaching rollen med en stor grad av coaching efficacy, før de etter hvert innser at rollen som trener krever andre ferdigheter enn de de først trodde. Men allikevel mener de at spillererfaring mer enn andre ting kan være en kilde til coaching efficacy. Spesielt dimensjonen teknikk blir dratt frem, der øvelser for ferdighetsutvikling er lettere for nybegynnere innen coaching. Dimensjonene motivasjon og karakterbygging krever i større grad erfaring innen pedagogikk.

Sullivan m. fl. (2006) foretok en undersøkelse av trenere for curlinglag, hvor spillererfaring knyttes til coaching efficacy. Resultatet fra undersøkelsen viste at spillererfaring var en viktig kilde for å få en større forståelse av spillet og er en direkte kilde til coaching efficacy, spesielt de faktorene som involverer idrettsspesifikke ferdigheter og kunnskap.

Et annet moment som blir tatt frem er at trenere med spesifikk spillererfaring også har hatt sine trenere og har tatt med seg trenerkunnskap fra dem. Dette ser vi et veldig godt eksempel på her i Molde. Det er ingen tvil om at Ole Gunnar Solskjær har tatt med seg mye coachingferdigheter fra Sir Alex Ferguson fra de 11 årene han spilte i Manchester United. Han har også ledererfaring som trener på reservelaget til Manchester United.

#### Trenererfaring:

Første gang man leder en trening er for de fleste litt ekkelt, og man har ikke like stor troa på seg selv før man har kjent på det, og evt. lyktes med det. En ting er informasjon og ferdigheter man kan lese seg opp til, som øvelser for diverse tekniske og taktiske ferdigheter. Verre er det kanskje første gang man har ansvar for at en gruppe skal fungere som et lag, man skal få dem til å høre etter, man skal organisere dem. Dette er noe som trengs øvelse på før man mestrer det.

Igjen ser jeg på Kjellevik (2010), som har kommet med ferdighetsmodellen som er utviklet av Dreyfus og Dreyfus (1986) som heter «Fra novise til ekspert». Ferdighetsmodellen består av fem stadier.

Novise stadiet er første stadiet der man tilegner seg kunnskap om regler av spillet, samt. Trener innarbeider rutiner og lærer bort disse til utøverne

Viderekommende er andre stadiet der trenere har opparbeidet seg så mye erfaring og trygghet at rutiner er innarbeidet, og man vet hvordan man skal takle ulike situasjoner for å unngå eller provosere frem ulike situasjoner

Kompetanse er tredje stadiet hvor treneren mestrer kjente situasjoner og søker nye utfordringer

Dyktighet er fjerde stadiet er handlinger automatisert, og man har satt opp klare mål uten å vite hvordan man skal nå disse målene pga. manglende erfaring

Ekspertise er femte og siste stadiet der treneren både vet hva som skal gjøres, hvorfor det skal gjøres og hvordan det skal gjøres. Man har vært borti alle situasjonene før og har lært av erfaringen hvordan de skal løses.

For å komme til dette stadiet er det viktig å reflektere over sine egne erfaringer, evaluere dem og finne nye alternativer.

#### Utdanning:

Veldig mange av de mest suksessfulle trenere på toppnivå i Norge har en eller annen utdanning, gjerne pedagogisk. Og det blir sett på som utrolig viktig, hvertfall når man er trener på et høyt nivå. I Tippeligaen pr. dags dato (02.05.12) har vi to rake motsetninger i Leif Gunnar Smerud og Ole Gunnar Solskjær. Leif Gunnar Smerud er utdannet psykolog og uttaler til TV2 Sporten (<http://www.tv2.no/sport/fotball/tippeligaen/tippeligatrener-er-utdannet-psykolog-gir-en-forstaaelse-av-forholdet-mellom-mennesker-3737238.html>):

*«Når det gjelder faget mitt så har jeg både idrettspsykologi og klinisk psykologi, som i en bred forstand går ut på å studere folk og organisasjoner og som gir en forståelse av mennesker og forholdet mellom mennesker. Det synes jeg er nyttig å ha med meg som en ekstra ballast»*



Ole Gunnar Solskjær har på sin side ingen akademisk bakgrunn, og har som eneste tippeligaetrener siden Tippeligaen ble startet i 1991 (før het det 1. divisjon) i tillegg til Kjetil Rekdal vunnet tippeligaen uten pedagogisk og akademisk utdanning ved siden av toptrenerutdannelsen.

Dag Riisnæs, ansvarlig for trenerutdanning i NFF uttaler til TV2 Sporten (<http://www.tv2.no/sport/fotball/tippeligaen/dette-skiller-solskjaer-og-rekdal-fra-andre-gulltrenere-3732902.html>) at om ikke man har den type bakgrunn, som pedagogisk og akademisk utdanning, så må man ha noe spesielt ved seg, som en sterk personlighet, og at Solskjær og Rekdal uten tvil er unntaket fra regelen.

Så det virker ikke til å være noen tvil om at man må ikke ha en sum av trenererfaring, spillererfaring og utdanning for å få høy coaching efficacy, det ene kan kompensere for det andre, slik man ser i Solskjær og Rekdal sine tilfeller.

### **3.0 Metode**

#### **3.1 Generelt om metode**

Metode er en måte å gå frem på for å samle inn empiri, eller det vi kalte data om virkeligheten. Metode er da et hjelpemiddel til å gi en beskrivelse av den såkalte virkeligheten (Jacobsen, 2005)

Metode kan defineres som «læren om de verktøy en kan benytte for å samle inn informasjon, som en systematisk måte å undersøke virkeligheten på. Begrunnelsen for å velge en bestemt metode, er at vi mener den vil gi oss gode data og belyse spørsmålet vårt på en faglig interessant måte» (Christiansen, 2011)

#### **3.2 Kvalitativ og kvantitativ metode**

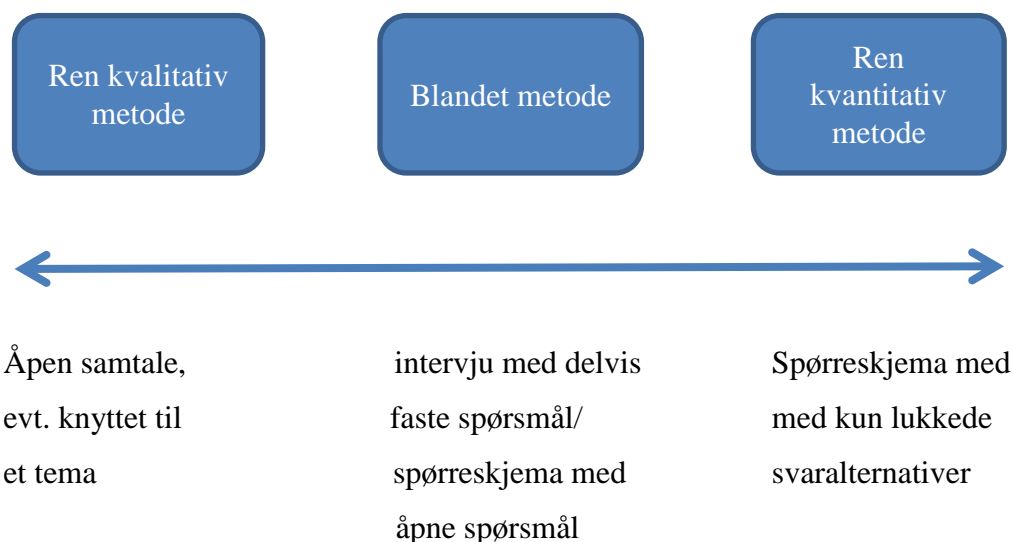
Det er to hovedformer innenfor metode og disse er kvalitativ og kvantitativ tilnærming til undersøkelsen. Forskjellen her går på tall og ord.

I en kvalitativ undersøkelse vil undersøkeren legge så få føringer som mulig på den informasjonen som skal samles inn (Jacobsen, 2005, s. 127). Det er etter informasjonen er samlet inn at undersøkeren setter de i kategorier for å se etter evt. funn i

forskningen. Man velger kvalitativ metode når man er interessert i å avklare nærmere hva som ligger i et begrep eller fenomen (Jacobsen, 2005, s.131). Hensikten er å se hvordan folk fortolker en situasjon, og det er lettere å undersøke med ord enn med tall

I en kvantitativ undersøkelse vil man kategorisere før man samler inn informasjonen. Det vil si at man må ha oversikt over variabler og verdier som kan tilordnes til et tall (Jacobsen, 2005, s.127). Denne metoden er altså best å bruke når man har god kjennskap til det temaet man skal undersøke. På den måten kan man kategorisere svarene slik at de som blir undersøkt kan forstå det. Vi sier at svaralternativene oppleves som relevante (Jacobsen, 2005).

Figur 3.1 Kvalitativ og kvantitativ metode som ytterpunkter på en skala (Jacobsen, 2005, s.127)



### 3.3 Valg av metode

I denne undersøkelsen er det brukt kvantitativ metode for å finne ut av coaching efficacy hos trenerne i Akerakademiet, samt bakgrunnsinformasjon om dem. Til dette er det intervjuet 10 stk, som var alle jeg ville uttale meg om (Jacobsen, 2005) samt gitt dem et en norsk versjon av spørreskjemaet CES (Coaching Efficacy Scale). Denne er lagt om til norsk av Kjellevik (2010) også har jeg plukket ut de spørsmål som går på det med teknikk, karakterbygging og motivasjon. Jeg har utelatt kampstrategi spørsmålene fordi dette er et akademi, og jeg var først og fremst interessert i spillerutviklingsdelen.

Jeg har altså brukt kvantitativ metode i innsamling av bakgrunnsinformasjon om trenerne. Dette har skjedd i intervjuform. Her har jeg kun vært ute etter å vite om spillererfaring, trenererfaring, idrettsutdanning og trenerkurs. Spørsmål med faste svaralternativer i en fast rekkefølge, altså et helt lukket intervju (Jacobsen, 2005, s.145)

I tillegg har jeg brukt kvalitativ metode i et intervju med Are Lervik og Jørund Svensli, et intervju med svært lav strukturingsgrad.

Med bruk av både kvalitativ og kvantitativ metode har jeg altså brukt en todelt forskningsmetode. Dette er det Jacobsen (2005) kaller metodetriangulering, og fordelene med det er at man oppveier for de svakhetene som er forbundet med bare å bruke én metode.

### **3.4 Utforming av CES skjema**

Det ble tatt utgangspunkt i Coaching Efficacy Scale som Kjellevik (2010) brukte i sin Masteroppgave. Denne ble tilpasset for et akademi. Kjellevik har delt CES inn i fire kategorier. Teknikk, motivasjon, kampstrategi og karakterbygging. Hennes CES er på 24 spørsmål, mens mitt ble på 13 etter at jeg fjernet spørsmålene om kampstrategi.

Her skal respondentene svare på en skala fra 0-9 i hvor stor grad de har troa på at de selv klarer å... (f.eks. bidra til at spillerne bevarer troen på seg selv, demonstrere tekniske ferdigheter innen fotball osv..)

Det ble forventet at CES resultatene kom til å ligge gjennomsnittlig høyt oppe, rundt 7-9, nettopp fordi det er trenere av yrke jeg intervjuer.

CES er i utgangspunktet delt opp i fire dimensjoner. Disse er:

Teknikk er i hvor stor grad treneren har tro på seg selv til å demonstrere tekniske ferdigheter, samt oppfatte og analysere tekniske ferdigheter og valg i ulike situasjoner. Dimensjonen blir målt av 5 spørsmål. Et eksempel er «Hvor stor tro har du på at du kan demonstrere tekniske ferdigheter innen fotball?»

Strategi handler om hvordan treneren mener han er i stand til å opptre som leder og gjøre taktiske disposisjoner under kamp. Det går på evnen til å oppfatte og analysere

motstanders styrker og svakheter, og å lese utviklingen i en kampsituasjon. I denne dimensjonen har jeg som tidligere nevnt ikke med noen spørsmål.

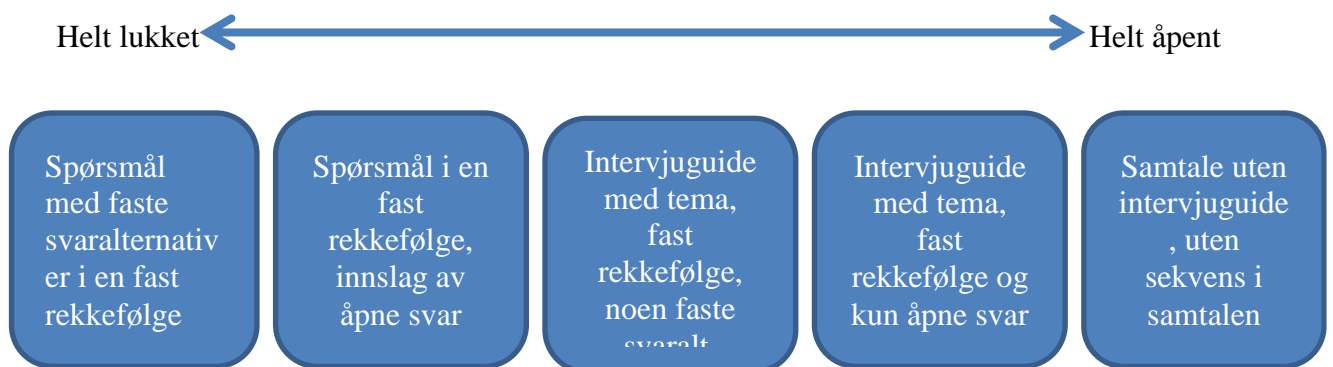
Motivasjon er i hvilken grad treneren har tro på at han klarer å motivere spillerne til psykologisk og å påvirke spillers og lags mentale ferdigheter. Dimensjonen blir målt av 4 spørsmål. Et eksempel er «Hvor stor tro har du på at du kan bygge et positivt selvbilde hos spillerne?»

Karakterbygging går på i hvilken grad treneren mener han er i stand til å innprente en fair-play holdning til spillet. Det går på å respektere regler, motstandere, dommer osv. Dimensjonen er målt ved hjelp av 4 spørsmål. Et eksempel er «Hvor stor tro har du på at du kan skape en holdning om å respektere hverandre?»

### 3.5 Utforming av intervjukjemaer

Det ble utformet et intervjukjema til bruk på spillerutviklerne med sterk strukturingsgrad (Jacobsen, 2005). Intervjukjemaet inneholdt tre spørsmål om trenerbakgrunn, to spørsmål om spillerbakgrunn, ett spørsmål som gikk på skole/utdannelse og et åpent spørsmål. Det vil si at skjemaet hadde spørsmål i en fast rekkefølge med innslag av åpne svar.

Figur 3.2 Grader av strukturering av et intervju (Jacobsen, 2005, s.145)



Intervju som ble gjort med Are Lervik og Jørund Svensli gikk i all hovedsak ut på deres synspunkter rundt det med måling av coaching efficacy, i hvilken grad en slik måling er valid og om de evt. ville hatt med andre forhold for å måle coaching efficacy.

### **3.6 Prosedyre**

CES er et standardisert skjema hvor de som svarer skal tenke «Hvor stor tro har du på at du kan...» etterfulgt av 13 spørsmål som går på coaching av fotballspillere. Så skal de sette ring rundt det de mener er riktig for dem på en skala fra 0-9. I og med at det er trenere av profesjon jeg spør, antok jeg på forhånd at svarene kom til å ligge høyt opp på skalaen, det vil si at jeg gikk inn med en deduktiv strategi, der jeg samler inn dataene for å se om antagelsene holder (Jacobsen, 2005)

Datainnsamlingen ble foretatt mellom 2.4.2012 – 12.5.2012. For å analysere de kvantitative dataene er programmet NSD stat versjon 1.3 benyttet. Den statistiske metoden som er brukt er en- toveis deskriptiv statistikk med gjennomsnitt.

### **3.7 Pålitelighet og gyldighet**

Når man velger undersøkelsesdesign (Jacobsen, 2005), må man spørre seg om undersøkelsesopplegget man velger er egnet til å belyse problemstillingen (Validitet). I tillegg bør man stille spørsmål om metoden i seg selv kan påvirke de resultatene man vil komme frem til (reliabilitet)

Med relevans mener vi at vi faktisk måler det vi ønsker å måle, at det vi har målt, oppfattes som relevant (Jacobsen, 2005) I min oppgave om coaching efficacy er trenere en veldig relevant informasjonskilde i forhold til det, så lenge jeg forbereder meg godt til intervjurundene. Det hjelper veldig lite med perfekte intervjuobjekter hvis ikke spørsmålene fanger opp sentrale sider ved problemstillingen (Christiansen, 2011) Spørsmålene i mitt intervjukjema vil jeg si er relevante. Det i forhold til at det er gjort forskning på coaching efficacy i forhold til alder, spiller- og trenerbakgrunn før. Men i intervjuet med Jørund Svensli og Are Lervik skal jeg se om det er evt. andre spørsmål som kunne vært stilt og andre faktorer som kan gjøre utvikle metoden ved coaching efficacy forskning.

For at en undersøkelse kan være gyldig må den også være pålitelig. Det vil si at man må være sikre på at intervjuobjektene har forstått det de har blitt spurt om. I og med at respondentene alle er intervjuet under fire øyne, og at det har vært åpent for spørsmål hvis noe var usikkert mens de krysset av på CES er det grunn til å tro at dataene som er samlet inn er pålitelige.

Dette kan være vanskelig å svare på, mange oppfatter det som selvskryt. Når man som intervjuobjekt blir bedt om å ta stilling til sin egen evne til å være trener kan det bli problematisk med hensyn til «undersøkelseeffekten» (Jacobsen, 2005). Spørsmålet da er om intervjuobjektet, som f.eks. satt ring rundt 7 på CES kanskje ville svart 8 eller 9 hadde ingen andre skulle sett det. Men som sagt så er de jeg delte skjemaet til trenere av profesjon og jeg regner med at det skulle bli jevnt over høye svar.

## 4.0 Resultat

### 4.1 Resultater sammenlignet med tidligere forskning

Det aller første som presenteres er gjennomsnittet på de tre coaching efficacy dimensjonene uavhengig av variabler.

**Tabell 1: Gjennomsnittet uavhengig av variabler er tatt med for å se hvordan coaching efficacy er i Akerakademiet i forhold til tidligere forskning**

<b>Dimensjon</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maksimum</b>	<b>Antall</b>	<b>Gjennomsnitt</b>	<b>Snitt fra tidl. forskning</b>
Teknikk	5.60	8.80	10	7.14	7.13
Karakterbygging	6.00	9.00	10	7.45	7.66
Motivasjon	6.25	8.25	10	7.42	7.25
Total	6.95	8.68	10	7.34	7.35

Gjennomsnittet på teknikk, karakterbygging og motivasjon ligger på 7.14-7.45. Det gir et totalt snitt på coaching efficacy målt i Akerakademiet på 7.34. Fra tidligere forskning er det målt til 7.35, altså likt med mitt resultat.

Som i tidligere forskning er karakterbygging den dimensjonen som skåres høyt på. 7.45 i denne undersøkelsen og 7.66 i tidligere forskning.

I de neste presenterte tabellene vil resultatene i tidligere forskning (Kjellevik, 2010) ligge i en egen kolonne merket «Kjellevik» eller «KJ» og standardavvik vil være i parentes bak gjennomsnittlig score i forhold til de ulike dimensjonene i CES

#### 4.1.1 Trenererfaring

Trenererfaring var naturlig å sammenligne siden spredningen er liten på mitt utvalg fra Akerakademiet. Tabellen viser en stor forskjell i dimensjonen karakterbygging blant trenerne med erfaring i 18 år eller mer.

**Tabell 2: Hvor mange års trenererfaring har trenerne i Akerakademiet?**

**Resultatet er så sammenlignet med Kjellevik (2010)**

<b>Dimensjon</b>	Teknikk	Karakterbygging	Motivasjon	<b>Antall</b>
<b>1-7 år</b>	7.10 (.74)	7.25 (.87)	6.68 (.63)	4
Min	6.40	6.00	6.25	
Max	8.00	8.00	7.75	
Kjellevik	7.27	7.45	7.76	
<b>8-17,9 år</b>	6.95 (1.34)	7.19 (.94)	7.63 (.43)	4
Min	5.60	6.25	7.25	
Max	8.80	8.50	8.25	
Kjellevik	7.15	7.77	7.17	
<b>18 år og mer</b>	7.60 (.85)	8.38 (.88)	8.13 (.18)	2
Min	7.00	7.75	8.00	
Max	8.20	9.00	8.25	
Kjellevik	7.01	6.67	7.41	

En interessant forskjell er at i Kjellevik sin studie kan det se ut som en tendens til at coaching efficacy er mindre hos de med flere års erfaring som trener, en de med færre år. Mens det i dette studie øker med antall år.

**Tabell 3: Hvilket nivå har de vært trener på det høyeste?**

<b>Dimensjon</b>	<b>2.divisjon og lavere</b>	Min	Max	KJ	<b>Eliteserie/ 1.divisjon</b>	Min	Max	KJ
Teknikk	6.80 (.83)	5.60	8.00	6.95	7.65 (1.02)	6.60	8.80	7.52
Karakterbygging	7.17 (.68)	6.00	8.00	7.77	7.88 (1.20)	6.25	9.00	7.40
Motivasjon	7.08 (.58)	6.25	7.75	7.19	7.94 (.47)	7.25	8.25	7.30
<b>Antall</b>	6				4			

Ingen spesielle forskjeller fra CE i denne undersøkelsen til den som er foretatt av Kjellevik.

**Tabell 4: Hvor høyt nivå på trenerkurs har trenere i Akerakademiet?**

<b>Dimensjon</b>	<b>Trener C eller B lisens</b>	Min	Max	KJ	<b>Trener A lisens eller høyere</b>	Min	Max	KJ
Teknikk	7.20 (.97)	6.40	8.80	6.90	7.08 (1.06)	5.60	8.20	7.68
Karakterbygging	7.70 (.57)	7.00	8.50	7.64	7.20 (1.22)	6.00	9.00	7.60
Motivasjon	7.30 (.80)	6.25	8.25	7.16	7.55 (.60)	6.75	8.25	7.43
<b>Antall</b>	5				5			

I tabell 4 kan vi se at i undersøkelsen til Kjellevik er det en lavere score hos de med trener C eller B kurs enn de som har Trener A-lisens eller høyere, bortsett fra dimensjonen karakterbygging. I denne undersøkelsen ser man at det er heller motsatt, det er en høyere skåre hos de med trener C- eller B-lisens, bortsett fra dimensjonen motivasjon.

#### **4.1.2 Spillererfaring**

Det er i denne undersøkelsen gjort som i tidligere forskning delt i tre grupper. 1-7 år, 8-18 og 19 år og mer spillererfaring. Men ingen i Akerakademiet har under 8 års spillererfaring og den blir da ikke med i min tabell.



**Tabell 5: Hvor mange års spillererfaring har trenerne i Akerakademiet?**

<b>Dimensjon</b>	<b>8-18 år</b>	Min	Max	KJ	<b>19 år og mer</b>	Min	Max	KJ
Teknikk	6.20 (.53)	5.60	6.60	6.70	7.54 (.81)	6.60	8.80	7.40
Karakterbygging	7.50 (.50)	7.00	8.00	7.70	7.43 (1.11)	6.00	9.00	7.61
Motivasjon	6.83 (.63)	6.25	7.50	7.19	7.68 (.55)	6.75	8.25	7.23
<b>Antall</b>	3				7			

I tabell 5 ser vi ingen store forskjeller fra denne undersøkelsen til tidligere undersøkelse

**Tabell 6: Hvilket nivå har trenerne i Akerakademiet spilt på det høyeste?**

<b>Dimensjon</b>	<b>2.divisjon og lavere</b>	Min	Max	KJ	<b>1.divisjon og høyere</b>	Min	Max	KJ
Teknikk	6.30 (.48)	5.60	6.60	6.93	7.70 (.77)	6.80	8.80	7.53
Karakterbygging	7.19 (.75)	6.25	8.00	7.70	7.63 (1.07)	6.00	9.00	7.56
Motivasjon	6.94 (.55)	6.25	7.50	7.19	7.75 (.57)	6.75	8.25	7.37
<b>Antall</b>	4				6			

I tabell 6 ser vi heller ingen store forskjeller fra denne undersøkelsen til tidligere undersøkelser

#### 4.1.3 Idrettsutdanning

Det er i denne oppgaven delt inn i to grupper, de med og de uten relevant utdanning.

**Tabell 7: Har trenerne i Akerakademiet relevant utdanning (idrett, pedagogikk)?**

	<b>Ingen</b>	Min	Max	KJ	<b>Ja</b>	Min	Max	KJ
<b>Dimensjon</b>								
Teknikk	7.26(.92)	6.40	8.80	X	6.87(1.21)	5.60	8.00	7.37
Karakterbygging	7.68(.92)	6.25	9.00	X	6.92(.88)	6.00	7.75	7.47
Motivasjon	7.43(.75)	6.25	8.25	X	7.42(.63)	6.75	8.00	7.27
<b>Antall</b>	7				3			

I tabell 7 ser vi litt høyere CE hos de med relevant utdanning hos Kjellevik enn i denne undersøkelsen. Men som vi ser også er standardavviket på dimensjonen teknikk på 1.21 på 3 personer. Tidligere forskning hadde ikke med de som ikke hadde relevant utdanning i sine resultater.

## 4.2 Resultater i Akerakademiet

I denne delen trekkes frem de resultatene fra undersøkelsen som er interessante i forhold til hypotesen om forskjeller blant trenerne innad i Akerakademiet, ut i fra spiller- og trenerbakgrunn, alder, utdanning og trenerkurs. Standardavvik er satt i parentes.

### 4.2.1 Alder

Alder er delt inn i 25-40 år og 41 år eller mer

**Tabell 8:** Hvor gammel er du?

---

	<b>25-40 år</b>	<b>41 år eller mer</b>
Antall	6 stk	4 stk
<b>Dimensjon</b>		
Teknikk	7.06 (1.08)	7.33 (.76)
Karakterbygging	7.25 (.90)	7.92 (1.01)
Motivasjon	7.21 (.68)	7.92 (.38)

---

Tabell 8 viser at den eldste gruppen samlet har en større coaching efficacy en den yngre gruppen, faktisk på alle tre dimensjoner.

## 4.2.2 Trenererfaring

**Tabell 9:** Hvor mange års trenererfaring har trenerne i Akerakademiet?

---

	<b>1-7 år</b>	<b>8-18 år</b>	<b>19 år og mer</b>
Antall	4 stk	4 stk	2 stk
<b>Dimensjon</b>			
Teknikk	7.10 (.74)	6.95 (1.34)	7.60 (.85)
Karakterbygging	7.25 (.87)	7.19 (.94)	8.38 (.88)
Motivasjon	6.88 (.63)	7.63 (.43)	8.13 (18.)

---

Tabell 9 viser at de med 19 år eller mer erfaring innen coaching har en større gjennomsnittlig coaching efficacy enn de med mindre erfaring. Og det spesielt innen karakterbygging og motivasjon.

**Tabell 10:** På hvilket nivå har trenerne i Akerakademiet vært trener på det høyeste?

### **Trenernivå**

---

	<b>2.div eller lavere</b>	<b>1. div eller høyere</b>
Antall	6 stk	4 stk
<b>Dimensjon</b>		
Teknikk	6.80 (.88)	7.65 (1.02)
Karakterbygging	7.17 (.68)	7.88 (1.20)
Motivasjon	7.08 (.58)	7.94 (.47)

---

Tabell 10 viser at de fire som har spilt i 1.divisjon eller høyere har en høyere score på coaching efficacy en de som har spilt 2. divisjon eller lavere i alle tre dimensjoner

**Tabell 11:** Hvilket trenerkurs har du tatt?

**Trenerkurs**

---

	<b>Trener C eller B lisens</b>	<b>Trener A lisens eller høyere</b>
Antall	5 stk	5 stk
<b>Dimensjon</b>		
Teknikk	7.20 (.97)	7.08 (1.06)
Karakterbygging	7.70 (.57)	7.20 (1.22)
Motivasjon	7.30 (.80)	7.55 (.60)

---

Tabell 11 viser ingen signifikante forskjeller i coaching efficacy fra de som har gjennomført UEFA A-lisens eller høyere fra de som har gjennomført UEFA C- eller B-lisens.

#### 4.2.3 Spillererfaring

**Tabell 12:** Hvor mange års spillererfaring har trenerne?

---

	<b>8-18 år</b>	<b>19 år og mer</b>
Antall	3 stk	7 stk
<b>Dimensjon</b>		
Teknikk	6.20 (.53)	7.54 (.81)
Karakterbygging	7.50 (.50)	7.43 (1.11)
Motivasjon	6.83 (.63)	7.68 (.55)

---

Tabell 12 viser at de med 19 år eller mer spillererfaring har en signifikant høyere score på dimensjonen teknikk. De har litt høyere score på motivasjon og tilnærmet lik på karakterbygging, men som vi ser er standardavviket der på 1.11.

## Spillernivå

**Tabell 13:** På hvilket nivå har de spilt på det høyeste?

---

	<b>2.div eller lavere</b>	<b>1. div eller høyere</b>
Antall	4 stk	6 stk
<b>Dimensjon</b>		
Teknikk	6.30 (.48)	7.70 (.77)
Karakterbygging	7.19 (.75)	7.63 (1.07)
Motivasjon	6.94 (.55)	7.75 (.57)

---

Tabell 13 viser at de seks som har spilt 1. div eller høyere har en høyere score på alle tre dimensjoner av coaching efficacy en de fire som har spilt 2. div eller lavere. Kanskje mest iøynefallende er teknikk-dimensjonen, der differansen er på 1.40.

### 4.2.4 Idrettsutdanning

**Tabell 14:** Har du relevant idrettsutdanning? (idrett, pedagogikk)

---

	<b>Ingen</b>	<b>Ja</b>
Antall	7 stk	3 stk
<b>Dimensjon</b>		
Teknikk	7.26 (.92)	6.87 (1.21)
Karakterbygging	7.68 (.92)	6.92 (.88)
Motivasjon	7.43 (.75)	7.42 (.63)

---

I tabell 14 ser vi at de tre trenerne i Akerakademiet som har relevant utdanning ikke har noe høyere score på coaching efficacy, snarere tvert imot. Den er tilnærmet lik på dimensjonen motivasjon.

I tillegg til spørsmålene om bakgrunnen til trenerne stilte jeg også et åpent spørsmål der om de mente det var andre forhold hos dem som bidro til coaching efficacy. Svaret som gikk igjen hos alle var at de var i et veldig utviklende miljø, noe Molde FK er. Det er mye kompetanse innad i miljøet som driver gruppen fremover.

## 5.0 Diskusjon

I dette kapitlet vil jeg diskutere de tre hypotesene som er forklart tidligere i oppgaven. Siden Kjellevik (2010) er den eneste jeg har funnet som har målt coaching efficacy blant norske trenere blir det interessant å måle Akerakademiets trenere opp mot dem. Neste hypotese vil jeg se hvordan alder, trener- og spillerbakgrunn og idrettsutdanning påvirker coaching efficacy og i hvilken grad de påvirker de ulike dimensjonene teknikk, karakterbygging og motivasjon. Siste hypotesen vil det bli diskutert om måling av coaching efficacy kan benyttes i Akerakademiet som verktøy for måling av en treners mestringsstro.

**Hypotese 1:** Hvordan er coaching efficacy hos trenerne i Akerakademiet sammenlignet med tidligere studier på norske trenere

Som svar på denne hypotesen forventet jeg at trenerne i Akerakademiet kom til å score høyt på CES grunnet at dette er trenere av profesjon, de jobber altså som heltidstrenerne. Min forskning viste at snittet på CES var omtrent likt som tidligere forskning på norske trenere. Det vil si at trenerne i Akerakademiet har en sammenfallende coaching efficacy som de 99 trenerne som var målt i Kjellevik sin forskning. Men selv om det totale gjennomsnittet var veldig likt, var det noe som skilte Akerakademiet fra tidligere forskning.

Dimensjonen motivasjon var noe de fleste trenerne i Akerakademiet scoret høyt på, og da spesielt de med lang trenererfaring, de som har vært trenere på et høyt nivå og de som har lang spillererfaring. Hva kan være grunnen til at disse scorer høyere på motivasjon eller tidligere forskning? Som beskrevet tidligere i resultatkapitlet var det mange som mente at en kilde til coaching efficacy var at man blir preget av miljøet man er i. At man er i et utviklende miljø gjør at man utvikler seg som trener. De som har vært i Molde FK i mange år er i akkurat det, et veldig utviklende miljø. Og spesielt nå de to siste årene, etter

at Ole Gunnar Solskjær kom tilbake til klubben, og tok med seg Mark Dempsey fra Tromsø (har også vært i Manchester United) og Richard Hartis fra Manchester United. Jeg antar at Manchester United har et stort fokus på nettopp det med å få trenerne flinke til å motivere spillerne, og at de tre nevnte personene har skapt mye av det samme i Molde FK og Akerakademiet.

En annen observasjon i resultatene av denne undersøkelsen er at i dimensjonen teknikk er coaching efficacy jevnt over lav i forhold til tidligere forskning. Dette er overaskende fordi jeg etter å ha vært i Akademiet i snart 6 måneder har sett hvor stor vekt det er lagt på teknikk og ballbehandling i alle akademitreninger. Det er altså et veldig stort fokus på det. Hva kan være grunnen til at det scores så lavt på denne dimensjonen? Igjen tror jeg man kan se på Molde FKs A-lag og deres trenersteam. En kollega av meg i Akademiet sa: «*Når Mark Dempsey kom til klubben så forsto jeg hvor lite jeg kunne om teknikktrening og hvor detaljorientert det går an å bli*». Og dette tror jeg kan være en grunn til at det scores lavt på dette, siden de har sett hvor gode de beste er på teknikktrening. De beste innen spillerutvikling er ekstremt detaljorientert. Alt fra tyngdepunkt til vinkel i kneleddet skal være perfekt i hver eneste repetisjon, og når man ser en coach vise og prate om dette får man selv en aha-opplevelse.

En annen observasjon fra oppgaven er at i dimensjonen karakterbygging scorer de to i Akerakademiet med 18 år eller mer trenererfaring ekstremt høyt i forhold til tidligere forskning. Det er klart det er snakk om kun to, men allikevel viser det at de med større erfaring føler seg tryggere på at de f.eks. kan bygge samhold og oppmuntre til en fair-play holdning. Litt hvorfor skal jeg diskutere i diskusjonen på hypotese nr. to.

**Hypotese 2:** vil coaching efficacy variere innad i Akerakademiet i henhold til alder, erfaring, kurs og utdanning?

I forkant av undersøkelsen var det antatt med lengre trenererfaring skulle ha en høyere coaching efficacy og etter å ha satt meg inn i teorien skulle det å tilsi at det skulle være tilfelle. Gjennom å være coach over lengre tid opparbeider man seg rutine og erfaring. I tidligere forskning skulle det vise seg at det ikke ble tilfelle. Men her i min undersøkelse ser man en klar økning i coaching efficacy fra de mindre erfarne trenerne til de med to med høyeste erfaring. Størst forskjell var det i dimensjonen motivasjon. I følge

studier av Feltz m. fl. (2008) er trenererfaring en kilde til coaching efficacy og stemmer med resultatene fra Akerakademiet.

Man ser også at de som har vært trener på et høyere nivå, altså 1. divisjon eller høyere har en høyere coaching efficacy en de som har vært trenere i 2. divisjon eller lavere. Ifølge Høigaard (2009) er en av kildene til mestringstro oppfattede ferdigheter, evner og talent hos sine utøvere. Jo høyere nivå utøverne spiller jo høyere blir oppfattelsen av utøverne som talentfulle og dyktige.

I variabelen alder ser man også tegn på at den eldste gruppen har en høyere coaching efficacy en den yngste gruppen. De to med høyest trenererfaring er også med i denne gruppen i alder 41 år og mer, så det viser at alder og erfaring er viktig for høy coaching efficacy, men erfaring kommer stort sett med alder. Så alder i seg selv er ikke en kilde til coaching efficacy, men den slår gjerne ut som en medvirkning, men den kommer som sagt gjerne med stor erfaring.

I variabelen spillererfaring er det interessant å se at gruppen på seks som har spilt 1. divisjon eller høyere har en signifikant høyere coaching efficacy score i alle tre dimensjoner en de fire som har spilt 2. divisjon eller lavere. Og spesielt innen dimensjonen teknikk, der det er en forskjell på hele 1.40. Dimensjonen motivasjon scores også høyere hos de som har spilt på et høyere nivå.

Den gruppen som har spillererfaring i 19 år eller mer scorer også høyere på teknikk og motivasjon en de som har spilt i 8-18 år. Men dimensjonen karakterbygging scores likt på. Egen idrettskarriere virker å ha noe å si på egen mestringstro hos trenerne i Akerakademiet. Man har gjennom egen idrettskarriere fått inn en unik innsideforståelse av idrett og utøverrollen (Høygaard, 2009) som gjør at man kan relatere seg til sine egne utøvere.

Utdanning skal også være en kilde til coaching efficacy (Høygaard, 2009). I resultater fra Akerakademiet kan man ikke se det, heller motsatt. De tre som har relevant utdanning scorer lavere på teknikk og karakterbygging og likt på motivasjon som de uten relevant utdanning, noe som overrasker litt. Fra før av er utdanning sett på som en kilde til coaching efficacy, men for trenerne i Akerakademiet har dette ingen virkning. En grunn kan være at dess mer man lærer jo mer skjønner man at man ikke kan. Enn kan komme inn



i et yrke full av selvtillit, men hvis man tar kurs eller skole så forstår man at man aldri blir utlært.

De samme resultatene har jeg fått under variabelen trenerkurs. Gruppen på 5 med UEFA C eller B-lisens hadde en lik coaching efficacy score som gruppen på 5 med UEFA A-lisens. Jeg vil tro at utdanning kan ha en del å si for spesielt dimensjonen motivasjon, men dette blir påvirket av tema og innhold i kursene, enten det er trenerlisens eller utdanning.

**Hypotese 3:** Er måling av coaching efficacy og CES (Coaching Efficacy Scale) nyttig som kartlegging av en treners mestringstro?

Det er klart at skal man virkelig se tendenser og kunne konkludere med noe i en undersøkelse om coaching efficacy må den som Jørund Svensli (sportslig leder i breddeavdelinga, Molde FK) være brei. Det vil si at man må ha flere respondenter enn det som har vært i denne undersøkelsen for å få en effekt ut av det. Men i en slik undersøkelse jeg har gjort er det klart at jeg kommer tettere på trenere som Jørund sier, at ikke jeg blir en Mr. x som ringer og avtaler et intervju, men de vet hvem intervjueren er og kan føle seg tryggere, enn om de skulle svart på et spørreskjema e.l.

I den grad man kan tro på resultatene av en slik undersøkelse var både Jørund og Are klare på at det høres riktig ut og det var noe de kunne antatt på forhånd. Trenere med lengre erfaring innen coaching vet hva som skal til og vet hvilke knapper som skal trykkes på for å skape motivasjon og gnist hos enkeltspillere eller i en stor gruppe. Og hvis man ser tilbake på Feltz (1999) så hadde en trener med større grad av coaching efficacy utøvere som var mer tilfreds, og de var flinkere til å gi gode, og også konstruktive og effektive tilbakemeldinger på prestasjoner og adferd enn trenere med lavere grad av coaching efficacy.

Are var også klar på at trenere med lengre spillererfaring og på et høyere nivå vet hva som kreves i forhold til ferdigheter. De har et godt bilde på det. Dette kan slå ut i form av coaching efficacy innen dimensjonen teknikk.

Men er det andre forhold enn alder, spiller- og trenerbakgrunn og utdanning man bør sjekke opp mot måling av coaching efficacy så var både Jørund og Are klare på at personligheten til trenerne og hva slags tilnærming som blir brukt til spillerne, om man er balansert, grundig og evnen til å lytte. En trener kan være veldig god på øvelser og besitte stor fotballkunnskap – inne i sitt hode. Men å videreformidle denne kunnskapen krever andre ferdigheter der personligheten og evnen til å overføre informasjon til sine utøvere. Og denne ferdigheten går også ut på å skape trivsel og et positivt læringsmiljø

### **5.1 Metodisk diskusjon**

Min undersøkelses største akilleshæl er at det er for få respondenter til å kunne se tendenser og se en effekt ut av målingene. Men siden oppgaven var for og med Akerakademiet så ble faktisk 100 % av de som jeg skulle uttale meg om intervjuet. Så ut i fra oppgavens intensjon var det nok, men for å få et mer helhetlig bilde ville det vært naturlig å tatt tak i flere klubber i regionen eller til og med på landsbasis for å sammenligne de ulike klubbene i Tippeligaen, som et eksempel. På den måten ville man i enda større grad undersøkt de forskjellige klubbens trenere og kanskje sett en tendens fra klubb til klubb, og funnet ut hva de forskjellige klubbene fokuserer på internt i trenerutviklingen. En annen mulighet til å ta det enda et steg videre som ville vært veldig interessant ville vært å sjekket et utvalg i Norge og et i f.eks. Sverige eller Danmark

### **6.0 Konklusjon**

Funnene som er gjort i denne undersøkelsen viser at trenerne i Akerakademiet ligger omtrent på samme gjennomsnitt i grad av coaching efficacy som trenere som er undersøkt i tidligere forskning. De trenerne i Akerakademiet med lengre erfaring innen coaching har en høyere grad av coaching efficacy innen dimensjonen motivasjon og karakterbygging. Det visste seg at antall år som trener hadde mer og si for coaching efficacy enn nivået de hadde vært trener på. Nivået av trenerkurs og om trenerne hadde relevant utdanning gav ingen spesielle utslag i coaching efficacy. Lengre spillererfaring gav relativt store utslag på teknikk og litt på motivasjon, men større utslag gav nivået de har spilt på. De som har spilt på et høyere nivå hadde signifikant høyere grad av coaching efficacy i dimensjonen teknikk. Når det gjelder hensikten og funksjonaliteten av en slik undersøkelse ville det vært interessant å se på personligheten og gå enda tettere inn på leder- og beslutningsstiler, noe min undersøkelse ikke måler i særlig grad.

## Litteraturliste

**Benestad, B.** 2011. *Fotballtreneres beslutningsstil i relasjon til alder, erfaring og utdanning*. Masteroppgave i idrettsvitenskap. Kristiansand: Universitetet i Agder.

**Christiansen M.** 2011 *Talentutvikling i fotball*. Bacheloroppgave i Sport Management, Høgskolen i Molde

[http://brage.bibsys.no/hsm/bitstream/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_25964/1/bachelor\\_christiansen.pdf](http://brage.bibsys.no/hsm/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_25964/1/bachelor_christiansen.pdf)

Sist sjekket 20.5.2012

**Feltz, D.L., Chase, M.A., Moritz, S.E. & Sullivan, P.J.** 1999. *Development of the multidimensional coaching efficacy scale*. Journal of Educational Psychology, 91, 765-776

**Feltz, D. Short, S. Sullivan. S.J.** 2008 *Self-Efficacy in Sport*, USA, Edward Brothers

**Jacobsen, Dag Ingvar.** 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser? Innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, 2. utgave. Kristiansand S.: Høyskoleforlaget AS – Norwegian Academic Press.

**Johansen, Bjørn Tore, Høigaard, Rune, Fjeld, Jon Besse,** 2009, *Nyere perspektiv innen idrett og idrettspedagogikk*, Kristiansand, Høyskoleforlaget AS – Norwegian Academic Press

**Kjellevik, L** 2010 *En undersøkelse om fotballtreners mestringstro i relasjon til trenererfaring, spillererfaring og idrettsutdannelse*. Masteroppgave i idrettsvitenskap, Kristiansand: Universitetet i Agder

**Moberg, J.** 2010 *Talent i fotball – en studie blant gutter 10-14 år i Akerakademiet og kretslag*. Bacheloroppgave i Sport Management, Høgskolen i Molde

[http://brage.bibsys.no/hsm/bitstream/URN:NBN:no-bibsys\\_brage\\_14353/1/bachelor\\_moberg.pdf](http://brage.bibsys.no/hsm/bitstream/URN:NBN:no-bibsys_brage_14353/1/bachelor_moberg.pdf)

Sist sjekket 20.5.2012

**Sullivan, P.J., Gee, C.J. & Feltz, D.L** 2006, Playing experience: *The content knowledge source of coaching efficacy beliefs*. I: Trends in Educational Psychology. Mitel, A.V, 185-194. New York, Nova Science Publishers, Inc

**Weinberg, R., Gould, Daniel** 2007, Foundations of sport and exercise psychology, 4. Utgave, USA, Edward Brothers

Internettsider:

[http://no.wikipedia.org/wiki/Molde\\_Fotballklubb](http://no.wikipedia.org/wiki/Molde_Fotballklubb)

Sist sjekket 20.5.2012

<http://www.fotball.no/Kretser/NogR/Utdanning/2012/C-lisens-med-AkerAkademiet/>

Sist sjekket 20.5.2012

<http://www.inspirational-quotes-and-quotations.com/coaching-quotes.html>

Sist sjekket 20.5.2012

<http://www.moldefk.no/historikk/>

Sist sjekket 4.4.2012, MFK har i ettertid byttet nettsider

<http://www.tv2.no/sport/fotball/tippeligaen/dette-skiller-solskjaer-og-rekdal-fra-andre-gulltrenere-3732902.html>

Sist sjekket 20.5.2012

<http://www.tv2.no/sport/fotball/tippeligaen/tippeligatrener-er-utdannet-psykolog-giren-forstaaelse-av-forholdet-mellom-mennesker-3737238.html>

Sist sjekket 20.5.2012

[http://www.upo.es/psicologiadeldeporte/doc/articulo\\_deborah\\_feltz.pdf](http://www.upo.es/psicologiadeldeporte/doc/articulo_deborah_feltz.pdf)

Sist sjekket 20.5.2012

## Vedlegg 1: Coaching Efficacy Scale

# Sett ring rundt det du mener er riktig for deg

Hvor stor tro har du på at du kan:

	Ingen tro										Svært stor tro									
1 .Bidra til at spillerne bevarer troen på seg selv	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
2.Oppmuntre til gode moralske verdier	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
3.Bygge et positivt selvbilde hos spillerne	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
4.Demonstrere tekniske ferdigheter innen fotball	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
5.Motivere spillere	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
6.Bygge samhold (lagkohesjon)	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
7.Oppmuntre til fair-play holdning	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
8.Veilede spillerne individuelt teknisk/taktisk	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
9.Utvikle spillers tro på seg selv	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
10.Identifisere spillers talent/potensial	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
11.Oppdage og analysere dårlige tekniske og taktiske løsninger	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
12.Lære bort ferdigheter i fotball	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9
13.Skape en holdning om å respektere hverandre	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9

Takk for at du svarte på denne undersøkelsen!

**Vedlegg 2: Intervjuskjema kvantitativ undersøkelse**

# Intervjuskjema om «coaching efficacy» hos trenere i Akerakademiet

Alder: \_\_\_\_\_ år

## **Trenerbakgrunn**

Hvor lang trenererfaring har du?

På hvilket nivå har du vært trener?

Hvilket nivå av trenerkurs har du tatt?

## **Spillerbakgrunn**

Hvor lang spillererfaring har du?

Høyeste nivå som spiller (senior)?

## **Skole/Utdannelse**

Har du relevant utdanning på høyskole/universitetsnivå (Idrett, pedagogikk)?

## **Andre forhold**

Andre forhold som har bidratt til at du har tro på at du kan lykkes som trener?

### **Vedlegg 3: Intervju med sportslig leder i breddeavdelingen Jørund Svensli**

#### **Først av alt Jørund, kan du fortelle litt om din egen bakgrunn?**

*Jeg oppdaget veldig tidlig at jeg hadde lyst til å bli trener. Var jo spiller, men trente småguttelag når jeg var guttespiller selv. Og kjente at jeg trivdes veldig godt med det. Så når jeg gikk idrettslinje på allmenn så tok jeg jo det som da het B-kurset som er C-lisens i dag. Fikk da praksis gjennom å trene det som i dag er 4. divisjonslag som jeg også spilte på selv. Han som var trener med meg var min veileder. Så da var det i gang. Skjønte da at jeg ville være trener på et eller annet nivå, gjerne inn mot bredde. Og samtidig ødela jeg kneet mitt(...)holdt det gående til jeg var 26 hvor det sa stopp. Brukte da en 10-12-13 års periode der jeg var knøttetrener og lillegutt- og lillejentetrener, som var lagene til barna mine. Men så snart de nådde senioralder, begynte jeg å ta på meg trenerjobber som var litt mer krevende. På slutten av 2003 var jeg lei av jobben og solgte firmaet jeg drev. Da gav jeg meg selv et år på finne noe innen fotball som jeg kunne leve av. Startet da opp en privat fotballskole som jeg hadde planlagt i 2 år. Holdt også mange foredrag i Ålesund, Lillehammer osv. Så jeg så allerede etter tre mnd. av det året jeg gav meg at det går an å leve av dette her. Og siden har det bare ballet på seg. Er spesielt opptatt av jentesiden fordi jeg ser at litt påvirkning og nye tanker skaper veldig mye veldig fort. Og det ser jeg her i MFK også.*

#### **Har du hørt om coaching efficacy, det som denne oppgaven handler om fra før av?**

*Nei, det har jeg ikke hørt om noe spesielt*

#### **OK, men hvis jeg sier en treners mestringstro?**

*Ja, det er et mere kjent begrep for meg.*

**De resultatene jeg har funnet i akademiet var mye av det jeg hadde forutsett på forhånd og det som er bevisst med tidligere forskning er jo blant annet at lang erfaring er en sterk kilde til coaching efficacy, noe som visste seg å stemme i Akerakademiet, spesielt i dimensjonen motivasjon. De som har spilt på et høyere nivå og har lengre spillererfaring har en høyere coaching efficacy på spesielt teknikk. Trenerkurs gav ingen spesielle utslag i coaching efficacy, heller ikke relevant utdanning. Så over til spørsmålet. På hvilken måte tror du på sånne resultater, hva tenker du om en slik undersøkelse?**

*Jeg tror nok hvis du får den brei, nå vet jeg ikke hvor mange du har intervjuet der, men hvis du får den brei nok så tror jeg nok du kan lese en del ut av det. Og det er interessant det som du startet med der, at alder og erfaring på treneren som scorer høyere på det med motivasjon. Det har jeg ville trodd før du sa det, så jeg tror nok hvis du får breie tall og skulle gått enda lenger videre og gått til andre klubber og sånn så tror jeg nok du kunne brukt det til ting og dratt ut en effekt av det.*

#### **Ja, for å kunne se en tendens mener du?**

*Ja, riktig. Og særlig når du kommer tett på slik som du gjør nå. Ikke bare blir sånn telefonhenvendelse fra en mr. X. Du er her og folk vet hvem du er, så har du en seriøs inngang på det.*

**Er det andre ting enn spiller- og trenerbakgrunn, idrettsutdannelse, alder og trenerkurs du tror kunne vært knyttet opp mot coaching efficacy for å måle den?**

*Hvis du tenker innen de forskjellige trenertypene, så ser man veldig på personligheten til*

*hver enkelt trener. Den pedagogiske tilnærmingen man har. Det er greit nok at du kanskje er pedagogisk utdannet. Jeg er ikke pedagogisk utdannet, men jeg føler og vet og får tilbakemeldinger fra andre om at jeg har en god pedagogisk tilnærming, og det går mye på personlighet. Hvordan man er som type, om man er balansert, grundig, evne til å lytte ikke minst, hvis det er noe svar.*

**Jaja, selvfølgelig, det er en interessant kommentar. Men det er vanskelig å måle kanskje?**

*Ja, det er det absolutt. Et godt bilde på det er f.eks. at jeg har jobba i alle år som lærervikar, uten noen pedagogisk utdanning. Både med vanskelighetsstilte ungdommer og mer «ordinære elever». Og får tilbakemeldinger fra rektor om at jeg kanskje ikke har fått faget over på elevene på samme måte som de andre lærerne, men at jeg har hatt en pedagogisk tilnærming som har gjort at jeg har skapt et miljø for både læring og trivsel, som de andre rett og slett ikke har klart.*

**Som er minst like viktig som å overføre fagkunnskapen.**

*Ja jeg syntes det er viktig å ha det i bunn. Som om du og jeg skulle hatt et lag utpå her, så må det være trivsel i bunn med alle rammene til stede.*



## Vedlegg 4

### Intervju med daglig leder i Akerakademiet Are Lervik

**Kan du fortelle litt om din bakgrunn innen fotball og hvordan du har havnet der du er?**

*Ja, jeg er tidligere fotballspiller. Vært keeper, kom til Molde som 18-åring. Og var stort sett 2.keeper hele 90-tallet frem til 2000, med unntak av en sesong med Strindheim i 1. divisjon, da vi rykket opp til Tippeligaen. Så gikk jeg tilbake til Molde igjen, men så ble jeg skadet i ryggen og måtte legge opp. Så da begynte jeg å hjelpe til en del rundt A-laget, blant annet hadde jeg datakurs med spillerne. Så kom Gunder Bengtson og tok over, og tok meg inn som en arbeidende lagleder, så jeg jobba rundt A-laget i to år, hvor jeg så var leder i breddeavdelinga i fire år. Også har jeg da nå vært leder i akademiet i, ja det er vel femte året. I tillegg til å ha bakgrunn som fotballspiller har jeg tatt en del fag innen økonomi og organisasjon, både på BI og på DH (Høgskolen i Molde), og i tillegg tatt en del trener- og lederkurs innen fotball.*

**Har du hørt om coaching efficacy, det som denne oppgaven handler om fra før av?**

*Både og, det er jo egentlig ting man er inn i og bruker i hverdagen og jobber med hele tiden. Men det dukker jo opp nye ord.*

**De resultatene jeg har funnet i akademiet var mye av det jeg hadde forutsett på forhånd og det som er bevisst med tidligere forskning er jo blant annet at lang erfaring er en sterk kilde til coaching efficacy, noe som visste seg å stemme i Aker akademiet, spesielt i dimensjonen motivasjon. De som har spilt på et høyere nivå og har lengre spillererfaring har en høyere coaching efficacy på spesielt teknikk. Trenerkurs gav ingen spesielle utslag i coaching efficacy, heller ikke relevant utdanning. Så over til spørsmålet. På hvilken måte tror du på sånne resultater, hva tenker du om en slik undersøkelse?**

*I forhold til spillerbakgrunn så er det klart, de som har spilt på et høyt nivå, de vet jo hva som kreves i forhold til ferdigheter, og kan vise det selv og. Det er en forse de har, hvertfall til å begynne med. At dem kan være et godt bilde sjøl. I forhold til dem som har vært trener lenge, de har sett resultater av det dem har jobbet med, og de vet hva som kreves av en spiller for å nå det nivået vi ønsker da. Og da holder det ikke med bare ferdigheter, det er mer sammensatt. Man må ha på en måte en indre motivasjon og ofre mye. Og det har dem erfaring med. At du må oppleve det selv. Og trenere som på en måte har vært med lenge har et mer sammensatt bilde, og drar med seg mye erfaringer fra å prøve og feile. Men jeg tror det er veldig viktig for trenerne at ikke man går inn i et spor, men hele tiden søker utvikling, noe som for oss er veldig viktig. Så det er viktig å stoppe opp av og til å tenke – hvor er jeg som trener.*

**Er det andre ting enn spiller- og trenerbakgrunn, idrettsutdannelse, alder og trenerkurs du tror kunne vært knyttet opp mot coaching efficacy for å måle den?**

*Personlighet og overføringskapasitet i forhold til å lære fra seg. Du har jo mange eksempler på pedagoger som er trenere, så det er på en måte å få overført det du kan og det du har troa på. Og det er mye på personlighet, og det er mange forskjellige veier å gå, noe jeg tror er viktig. At alle ikke er like og går samme veien. Så det å kunne behandle spillere som et individ. Noen trenger kanskje å pushes veldig. Mens andre må pleies litt mer.*

**Jeg snakket med Jørund Svensli i går, og han tok opp det med personlighet hos trener. Hvordan tilnærming man bruker og hvordan man snakker til spillerne**

*Ja. Det er ikke sånn at jeg tenker at alle må være den samme, vi ønsker jo å bruke en tilnærming der vi ikke belærer. Men sånn at spillerne finner ut selv, og hva som er viktig at vi veileder. Det er mange som sitter på stor kunnskap, og av og til er det sikkert viktig å belære litt og, men jeg tror det er viktig å finne ut hvem gjør du det til, sånn at ikke vi tar alle under en kam. Det tror jeg er veldig viktig for dem som driver med spillerutvikling.*