



Bacheloroppgave

IDR600 Sport Management

Er trenerkompetansen og motivasjonen for å være fotballtrener lavere hos trenere for jentelag enn hos trenere for guttelag i Sunnmøre Fotballkrets?

Lise Janbu Eide

Totalt antall sider inkludert forsiden: 35

Molde, 23.05.14



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">• ikke har vært brukt til annen eksamen ved annen avdeling/universitet/høgskole innenlands eller utenlands.• ikke refererer til andres arbeid uten at det er oppgitt.• ikke refererer til eget tidligere arbeid uten at det er oppgitt.• har alle referansene oppgitt i litteraturlisten.• ikke er en kopi, duplikat eller avskrift av andres arbeid eller besvarelse.	<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. Universitets- og høgskoleloven §§4-7 og 4-8 og Forskrift om eksamen §§14 og 15.	<input checked="" type="checkbox"/>
4.	Jeg/vi er kjent med at alle innleverte oppgaver kan bli plagiatkontrollert i Ephorus, se Retningslinjer for elektronisk innlevering og publisering av studiepoenggivende studentoppgaver	<input checked="" type="checkbox"/>
5.	Jeg/vi er kjent med at høgskolen vil behandle alle saker hvor det forligger mistanke om fusk etter høgskolens retningslinjer for behandling av saker om fusk	<input checked="" type="checkbox"/>
6.	Jeg/vi har satt oss inn i regler og retningslinjer i bruk av kilder og referanser på biblioteket sine nettsider	<input checked="" type="checkbox"/>

Publiseringsavtale

Studiepoeng: 15

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 godkjennelse.

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: 23.05.14

Antall ord: 6635

Forord

Denne bacheloroppgaven er skrevet siste semesteret av min bachelorgrad i Sport Management på Høgskolen i Molde.

Det har vært spennende og lærerikt å skrive denne bacheloroppgaven om fotballtrenere. Jeg har fått et innblikk i hvorfor trenere vil være trenere for barn og unge. Jeg har også fått kjennskap til om det er forskjell på kompetansen til fotballtrenerne for jenter og gutter. Temaet er spennende, da jeg er aktiv fotballspiller selv.

Jeg vil takke Sunnmøre Fotballkrets (SFK) for en lærerik utplasseringsperiode, og for hjelp til bacheloroppgaven. Takk til de ansatte i SFK for god hjelp og støtte i utplasseringsperioden. Vil spesielt takke Bjørn Oskar Haukeberg som er leder i SFK, for hjelp og veiledning i bruk av det elektroniske spørreskjemaet SurveyMonkey og for ideen til oppgaven/problemstillingen. Takk til Geir Hansen (spillerutvikler i SFK) for hjelp til ideen til oppgaven og spørsmål angående kompetansene. Jeg vil takke alle de frivillige fotballtrenerne som deltok i spørreundersøkelsen. Dere har vært til stor hjelp, og gjort det mulig å utføre denne forskningen. Ønsker i den anledning SFK til lykke med 100 års jubileet!

Jeg vil også takke mamma og pappa for hjelp og gode råd. Og kjæresten min.

Vil takk Per Kristian Rekdal for hjelp med sannsynlighetsregning og til min veileder Geir Oterhals for god oppfølging og rådgivning!

Molde, 23.05.14

Lise Janbu Eide

Innhold

1.0 Innledning	1
1.1 Bakgrunn for valget	1
1.2 Problemstilling	1
2.0 Teori	2
2.1 Trener	2
2.1.1 Trenerens krav	2
2.1.2 NFFs Handlingsplan 2012-2015	3
2.1.3 Trenerutvikling	4
2.2 Motivasjon	5
2.2.1 Indre motivasjon	5
2.2.2 Ytre motivasjon	5
2.2.3 Self Determination Theory	5
3.0 Metode	7
3.1 Kvantitativ og kvalitativ metode	7
3.2 Valg av metode	8
3.3 Fordeler og ulemper	8
3.4 Populasjon og utvalg	9
3.5 Validitet og reliabilitet	9
3.6 Etiske sider	10
3.7 Elektronisk spørreskjema	11
3.8 Begrepsavklaringer	11
3.9 Dataanalyse	13
4.0 Resultat	13
4.1 Trenerens kompetanse	13
4.1.1 Trenerkompetansen i SFK	16
4.2 Trenerens motivasjon	17
4.3 Er trenerne foreldre/foresatt til noen på laget?	19
5.0 Diskusjon	20
6.0 Konklusjon	22
7.0 Referanseliste	24
8.0 Vedlegg	26
8.1 Det elektroniske spørreskjemaet til trenerne i SFK: Trenerkompetanse i Fotball	26

1.0 Innledning

1.1 Bakgrunn for valget

Det var naturlig for meg at temaet i denne bacheloroppgaven handlet om fotball. Dette fordi jeg er svært interessert i det og spiller aktivt selv. Våren 2014 fikk jeg en utplasseringsjobb i Sunnmøre Fotballkrets (SFK) og ønsket derfor å skrive om noe SFK ville finne ut av. SFK var interessert i å kartlegge kompetansen til trenerne for de aldersbestemte lagene på Sunnmøre. Det har aldri før vært gjort en slik kartlegging av trenerne her i regionen. Mange kurs holdes gjennom et år, men det finnes ikke en oversikt over de som deltar på kursene, faktisk praktiserer som trenere. SFK ville derfor at jeg skulle lage en forskningsoppgave om dette. Jeg er opptatt av jente- og damefotball, derfor ville jeg finne ut om det var kjønnsforskjeller i kompetansene. SFK hadde også et ønske om å kartlegge graden av motivasjon. Jeg ville også her finne ut om det var kjønnsforskjeller i motivasjonen for å være fotballtrener. I den forbindelse blir det gjennomført en kvantitativ undersøkelse av fotballtrenerne for de aldersbestemte lagene i SFK.

SFK ble stiftet 28.juni 1914 og er en av 18 fotballkretser i Norge. De har i år 100 års jubileum. I den forbindelse håper jeg at noe av den informasjonen jeg fikk tak i kunne være med på å utvikle SFK videre slik at deres nåværende og fremtidige trenere kan styrke sin kompetanse.

1.2 Problemstilling

Det er 71 klubber i SFK og 903 lag i alderen 7-16 år. Dette tilsvarer ca. 900 trenere og flere tusen barn og unge som spiller fotball. Det er viktig med gode trenere som kan fotball og kan lære bort dette videre. Det er viktig med kursing og veiledning av trenerne, slik at de er forberedte og vet hva de skal fokusere på. Kursing og veiledning handler om at de som skal være fotballtrenere deltar på kurs som klubbene og kretsene arrangerer. Dette vil utvide trenernes fotballkompetanse og føre til at treningene for barn og unge blir enda bedre.

Problemstillinga er som følger;

Er trenerkompetansen og motivasjonen for å være fotballtrener lavere hos trenere for jentelag enn hos trenere for guttelag i Sunnmøre Fotballkrets?

2.0 Teori

2.1 Trener

Trenerrollen har tradisjonelt vært knyttet til enten det pedagogiske forholdet, eller til det idrettsfaglige, hvor idrettsspesifikk kompetanse har vært sentralt. Treneren kjennetegnes som en person med spesiell idrettsfaglig kompetanse, og som er den som har ansvaret for å forberede utøverne til konkurranse samt å gi råd og veiledning i konkurransesituasjonen (Høigaard 2008, s.193).

2.1.1 Trenerens krav

En kan si at det er utøveren som frembringer resultatene, men det er treneren sin jobb å legge forholdene til rette for at prestasjonene skal bli gode. Den tradisjonelle betydningen av begrepet ”trener” blir i norsk idrettslitteratur ofte kritisert for ikke å være dekkende. Treneren blir da referert som den som leder treningsarbeidet. Dagens trenere har ofte flere oppgaver og forventninger knyttet til trenerrollen. Det amerikanske ordet *coach*, som har et noe videre begrepsmessig innhold, er kanskje mer dekkende for det arbeidet en trener har. Her er de psykologiske aspektene ved trenerrollen satt mer i fokus. Selv om den treningsmessige, taktiske og tekniske kompetansen er av stor betydning for en trener, vil kunnskap om ulike typer ledelse være nødvendig for å kunne utøve trenerrollen på en god måte (Høigaard 2008, s.193).

Å være trener er vanskelig, da det er mange krav og forventninger til rollen. Høigaard (2008) trekker frem noen forhold som beskriver hvilke krav som stilles:

- *Bevissthet om hva trenerrollen innebærer* (nå et mål gjennom andre mennesker)
- *Faglig kompetanse* (må ha kunnskap om treningsfysiologi, bevegelseslære og treningslære. Kunnskap om idrettsaktivitetens treningsmetoder og teknikker)
- *Diagnostisk dyktighet* (skaffe seg oversikt over og forståelse for de situasjoner som oppstår)
- *Handlingskompetanse* (handle i forhold til diagnosen)

- *Mellommenneskelig dyktighet* (må kunne samarbeide med utøverne)
- *Selvrefleksjon* (reflektere og lære av egen atferd)

Oppgaven tar for seg punktet om *faglig kompetanse*, derfor skal denne oppgaven se nærmere på hva trenerrollen innebærer i følge Norges Fotballforbund (NFF). NFF har spesielle krav som en fotballtrener må ha kunnskap om. Kravene står i NFFs Handlingsplan for 2012-2015.

2.1.2 NFFs Handlingsplan 2012-2015

NFFs handlingsplan for 2012-2015 har en del prioriteringer og ønsker som de vil skal bli gjennomført i de ulike kretsene og klubbene, når det gjelder trenere.

Hovedmålet for barnefotballen er som følger:

”Øke kompetansen på trenerne og kvalitet på treningsarbeidet”

Videre under barnefotballen blir det sagt at de skal prioritere:

”Trenerne skal gjennomføre delkurs 1 i trener C-lisens. Et minimumskrav til trenerne er å ha gjennomført NFFs barnefotballkveld”

”Etablere et system for kartlegging av trenerkompetanser”

Det som skal kjennetegne ungdomsfotballen (13-19 år) er:

”Kompetente trenere og ledere”

Videre under ungdomsfotballen blir det sagt at de skal prioritere:

”Alle klubber skal ha minimum en trener med UEFA B-lisens”

”Trenerne skal ha gjennomført trener C-lisensen. Et minimumskrav til trenere er å ha gjennomført NFFs ungdomsfotballkveld”

(NFF 2012-2015)

I NFFs handlingsplan kan man lese hva fokusområdene til fotballtrenerne for de aldersbestemte lagene er. Det er viktig at trenerne tar kurs og utvider sin kunnskap/kompetanse. Ut i fra dette kan man se hva trenerne i kretsen innehar av kompetanse, i henhold til minstekrav som NFF forventer. Det er viktig å referere til handlingsplanen for på den måten kan det stille krav til de som ønsker å være trenere.

2.1.3 Trenerutvikling

Berge et al. sin bok *Ferdighetsutvikling i Fotball* er utgitt av Norges Fotballforbund, omhandler det å skape trivsel og utvikle gode fotballferdigheter i norske klubber. Det oppnår vi ikke uten gode trenere. I norsk fotball er vi opptatt av at også trenerne skal få utvikle seg. Gode trenere har en sentralt rolle i utviklingen av gode fotballspillere. På samme måte som vi lar spillere få mulighet til å utvikle seg, tror vi at trenerne vil være bevisst på sin egen utvikling (Bergo et al. 2011).

På hvilke område kan en trener utvikle seg? Berge et al. (2011) har valgt å fokusere på tre hovedområder: *Kunnskap om formidling, menneskekunnskap og kunnskap om fotball*. Det er det siste området denne oppgaven har forsket på, og hatt undersøkelse om.



Figur 2.1.1: De tre hovedområdene en trener må kunne noe om (Bergo et al. 2011)

I følge Berge et al. (2011) er det viktig at trenerne jevnlig realitetsorienter seg i forhold til hvor mye kunnskap de har på de ulike områdene. Å tilegne seg ytterligere kunnskap om fotball bidrar til økt kompetanse. Det er ofte nevnt at spillerne bør ha tema og mål å jobbe etter, det bør også trenerne ha. I én periode kan målet være å bli kjent med spillerne, i en annen periode kan det å utvikle et lag være tema.

Muligheten er mange, men målet for alle trenerne er uansett det samme. Målet er å utvikle spillere med gode fotballferdigheter i et miljø med god trivsel. Trenerutvikling er det sentrale virkemidlet for å nå målet. Trenerutvikling bør være en prosess som ikke bare foregår gjennom utdanning og kurs, men også gjennom fagblad, litteratur, trenerforum i klubbene, trenersamtaler og vurdering av egen utvikling. Trenerkurs og utdanning kan gi ny inspirasjon, gode impulser og kreative ideer, og sånn skal det også være. Den viktigste utviklingen skjer i det daglige arbeidet i klubben (Bergo et al. 2011, s.280).

Berge et al. (2011) sier at fotballtrenerne bør ha et mål om å utvikle sin kompetanse kontinuerlig. Dette gjelder for alle trenerne uavhengig om de trener jenter eller gutter. Denne teorien er derfor viktig for problemstillingen, da den ikke skiller mellom kjønn.

2.2 Motivasjon

Motivasjon kommer av det latinske ordet *movere*, som betyr bevege. Motivasjon handler om å forklare retning i atferd og hva som får oss til å handle (Kaufmann og Kaufmann 2009). Motivasjon kan deles inn i to deler, indre og ytre motivasjon. Forskjellen mellom disse ligger først og fremst i handlingen, og ikke i atferden.

2.2.1 Indre motivasjon

Teigen (2000) diskuterer det som kalles for indre motivasjon. Vi gjør det vi liker eller det vi har lyst til. Teigen mener dette ikke er tilstrekkelig som forklaring, og viser til Allport (1955) som mente at atferd kan forandres fra å ha kunnet tilfredsstille et behov, for eksempel penger, til å bli en aktivitet som lever videre som ren interesse. Dette er ikke forklarende nok, så begrepet som melder seg er *mestring*. Vi velger aktiviteter som gir oss mestringsopplevelser, det vil si at det er ønsket om å oppleve seg selv som kompetente og mestrende i seg selv som er drivkraften (Bunkholdt 2003, s.236). Det å være indre motivert som trener kan enten bety at du føler du mestrer oppgaven som trener, eller at du føler det å være trener gir deg glede.

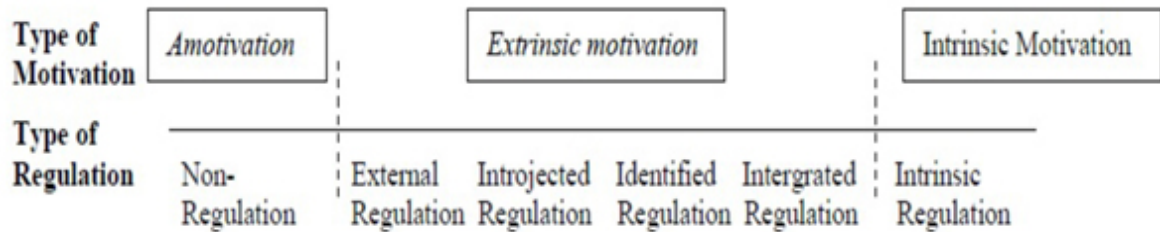
2.2.2 Ytre motivasjon

Ytre motivasjon handler ikke om aktiviteten i seg selv, men at du får en type belønning for å gjøre det (Imsen 2008). At det er en ”ytre faktor” som er med på å skape motivasjon for deg. Eksempel på en ytre motivasjon kan være at du er trener fordi du får møte nye mennesker, eller at du er trener fordi du vil vise andre hvor god du er (status).

2.2.3 Self Determination Theory

Selvbestemmelsesteorien Self Determination Theory (SDT) er en motivasjonsteori av Deci og Ryan (2002). I følge SDT har mennesker tre psykologiske behov, som er avgjørende for individets vekst og utvikling. En persons opplevelse av de tre behovene fremmer motivasjon, engasjement for aktivitetene, forbedret ytelse, utholdenhet og kreativitet sier nettsiden til SDT (2014). Selvbestemt motivasjon blir påvirket av hvordan de psykologiske behovene blir stimulert/tilfredsstilt. Disse behovene er: *autonomi, relasjon og kompetanse*. *Autonomi* handler om å ha kontroll over egne handlinger, og at man selv er opprinnelsen

til egen atferd. *Relasjon* handler om å oppleve tilhørighet til mennesker og til det miljøet en befinner seg i hevder Amarose & Anderson-Butcher (2007). *Kompetanse* handler om å oppfatte sin atferd som effektiv og at man har tilstrekkelige evner. Man opplever å ha mestringsfølelse (Gilbert 2011).



Figur 2.2.3: Det selvbestemmende kontinuum (Deci & Ryan 2002, s.16).

SDT mener at mennesket er aktivt og vekstorientert, og som har medfødte behov for å engasjere seg og søke utfordringer i miljøet de befinner seg i. Det er de psykologiske behovenes stimulasjon som støtter eller hindrer mennesket forsøk på å mestre eller engasjere seg i ulike situasjoner. Hvis behovene blir stimulert fører det til at mennesket får en følelse av mestring og engasjement. I det motsatte tilfellet vil det føre til at mennesket minker sin motivasjon, vekst, integritet og velvære (Deci & Ryan 2002) (Gilbert 2011).

Motivasjon handler om prosesser der mennesket innvier, retter seg inn mot og opprettholder en atferd. Atferd forstås som indre motivert, ytre motivert eller amotivert (Deci & Ryan 1985). Amotivert atferd er regulert av krefter som oppfattes å være utenfor menneskets kontroll. Har ingen intensjon i å handle, og det kan hende man ikke handler i det hele tatt. Indre motivasjon handler om indre regulering, det at man gjør noe som er gøy. Ytre motivasjon handler om deltagelse av aktivitet på bakgrunn av ytre konsekvenser eller belønninger. Den inneholder fire reguleringer: *ytre regulering*, *introjeksjon*, *identifisert regulering*, *integrert regulering*. *Ytre regulering* kjennetegnes ved at treneren får ytre belønning for å være trener. *Introjeksjon* kjennetegnes fra trenerens side ved at en prøver å unngå skyld eller for å fremme seg selv. Ved *identifisert regulering* regulerer man sin egen atferd fordi det er til det beste for en selv, og ikke for å tilfredsstille ytre krav. Den siste reguleringen er *integrert regulering*. Den utføres for å oppnå viktige, personlige resultater, i stedet for å tilfredsstille egne interesser (Deci & Ryan 2002) (Gilbert 2011). Dette betyr at treneren vil vinne fordi det fører til heder og ære. Mer om indre og ytre motivasjon ble definert i kapittelet 2.2.1 og 2.2.2.

SDT er tatt med fordi den handler om hvordan mennesket opprettholder sin atferd. Teorien kan brukes for å finne ut av hva som er motivasjonen til fotballtrenerne. Gjennom undersøkelsen skal det komme frem hva som er årsaken til at de har valgt å være trenere, og om det er forskjell på om de trener jentelag eller guttelag. Vi kan gjennom denne teorien finne ut om trenerne er indre motivert, ytre motivert eller amotivert.

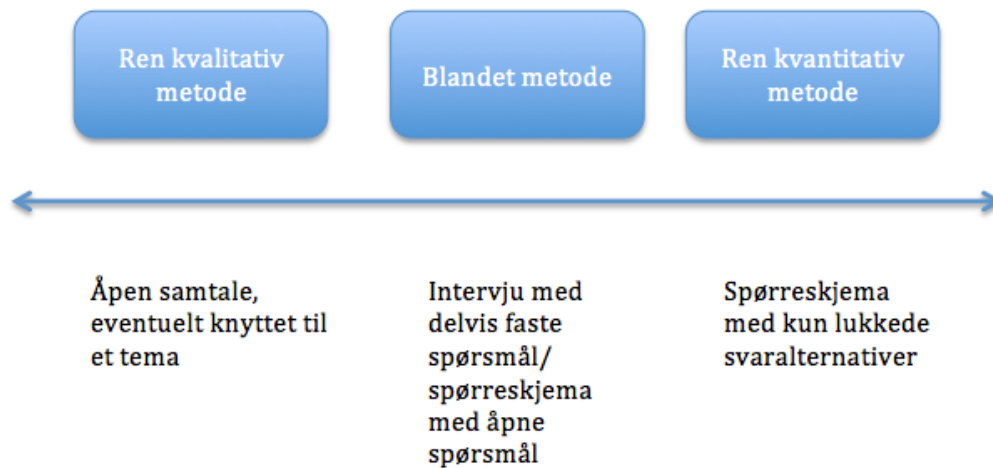
3.0 Metode

I følge Jacobsen (2005, s.24) så er metode *en måte å gå fram på for å samle inn empiri, eller det vi kaller data om virkeligheten. Metoden er da et hjelpemiddel til å gi en beskrivelse av den såkalte virkeligheten.*

3.1 Kvantitativ og kvalitativ metode

Vi skiller mellom to metoder å samle inn data på, det er kvantitativ tilnærming og kvalitativ tilnærming. Den største forskjellen mellom dem er empiri i form av tall og ord. Ulikheten ligger i hvor åpen forskeren er for nye innspill og overraskende informasjon i løpet av datainnsamlingen (Jacobsen 2005, s.124).

Kvantitativ data er empiri i form av tall, enten naturlige tallstørrelser (kilo, meter, o.l.) eller symboler for ord. Denne bør velges når problemstillingen dreier seg om å beskrive omfang eller hyppighet av et fenomen. Og når ønsket er å undersøke mange enheter for å generalisere til en større populasjon (Jacobsen 2005, s.124). Eksempel på dette er spørreskjema. Kvalitativ data er empiri i form av ord (setninger, tekster o.l.) som formidler mening. Bør velges når man ønsker nyanserte beskrivelser av hvordan mennesket forstår og fortolker en situasjon. Det vil ofte kreve åpenhet og fleksibilitet (Jacobsen 2005, s.24). Eksempel på dette er intervju.



Figur 3.1 Kvalitativ og kvantitativ metode som ytterpunkt (Jacobsen 2005, s.127)

3.2 Valg av metode

Det ble samlet inn data ved hjelp av et elektronisk spørreskjema, fordi det var mange trenere, altså en stor populasjon som skulle forskes på. Innsamlingsmetoden kalles kvantitativ metode, fordi det er et ønske om å undersøke mange enheter for å generalisere til en større populasjon (Jacobsen 2005, s.124). Hadde det blitt benyttet kvalitativ metode hadde det vært vanskelig å behandle all data, på grunn av den store populasjonen.

Data som er samlet inn er primærdata. De samlet inn av forskeren med det formål å belyse en spesiell problemstilling. Sekundærdata er data som er samlet inn av andre forskere, med et annet formål enn det forskeren her hadde (Jacobsen 2005).

3.3 Fordeler og ulemper

Fordelen med kvantitativ tilnærming er at den standardiserte informasjonen gjør det lett å behandle. Ved hjelp av et dataprogram kunne forskeren raskere få oversikt over et stort og komplekst materiale på en forholdsvis enkel måte. Den kvantitative metoden har også en klarere start og slutt, og det var dermed enkelt å avgrense undersøkelsen (Jacobsen 2005, s.132). I denne undersøkelsen ble besvarelsene lagt inn i et dataprogram, kalt SurveyMonkey. Dette gjorde det lettere å få oversikt over resultatene.

En annen fordel er at kostnadene er lave. Og man kunne spørre mange respondenter og sikre et representativt utvalg. Denne typen undersøkelse har høy ekstern gyldighet. Fordelingen av svar på et spørsmål kan beskrives eksakt i prosent eller antall, og med en kjent grad av usikkerhet kan man generalisere disse funnene til det man ønsker å uttale seg om (Jacobsen 2005, s.132).

En ulempe med kvantitativ metode er undersøkelseeffekten. Folk kan la være å svare, og det kan føre til at en spesiell gruppe ikke kommer med i undersøkelsen (Jacobsen 2005). For eksempel at ingen trenere for jenter svarer på undersøkelsen.

Den siste ulempen er at det er store avstander mellom undersøker og respondent (den som svarer på undersøkelsen) i kvantitativ metode. For stor avstand kan føre til lav forståelse av det som undersøkes. Undersøker og respondent treffer hverandre ikke, men anonymiteten blir ivaretatt (Jacobsen 2005). I denne undersøkelsen møtes ikke undersøker og respondent. Det kan oppstå misforståelser i spørreskjemaet som da ikke blir avklart.

3.4 Populasjon og utvalg

I analysen var det viktig at man hadde kontroll på populasjonen og utvalget. Med populasjon menes alle de undersøkelsesenheter man ønsker å uttale seg om. En populasjon vil alltid være avgrenset innenfor en kontekst. Hvis problemstillingen inneholder et ønske om å si noe om en stor populasjon, er det to valg: a) enten å undersøke hele populasjonen eller b) å foreta et utvalg av enheter fra populasjonen på en spesiell måte. Et utvalg kan defineres som en undergruppe av populasjonen, en mindre gruppe (Jacobsen 2005, s.80).

Populasjonen i denne oppgaven var alle trenerne for 7-16-åringene i SFK i 2014. Dette utgjør ca. 900 trenere. Det ble sendt mail til trenere og det ble laget en artikkel om oppgaven på SFKs hjemmeside og Facebook side. Dette ga enda flere trenere muligheten til å delta. Utvalget av populasjonen i denne oppgaven var alle de som svarte på undersøkelsen. Det var 282 trenere som gjennomførte undersøkelsen.

3.5 Validitet og reliabilitet

Gjennom denne oppgaven var det samlet inn empiri/data. Empirien må tilfredsstillende til krav, den må være gyldig og relevant (valid) og pålitelig og troverdig (reliabilitet). Det er viktig for at oppgaven skal bli så bra som mulig (Jacobsen 2005).

Validitet er empiri som er gyldig og relevant. Den kan deles inn i flere delkomponenter. Intern gyldighet går ut på om resultatet oppfattes som riktig. Jo flere som er enige, desto større sannsynlighet er det for at den er riktig (Jacobsen 2005, s.214). Hadde de som er trenere for guttelag de samme svarene som trenere for jentelag? Den andre komponenten er ekstern gyldighet(overførbarhet). Den går ut på om resultatet fra det avgrensede område

vil være gyldig i andre sammenhenger. Den siste komponenten er begrepsgyldighet som går ut på om en har målt det en faktisk ønsker å måle. Har denne undersøkelsen klart å funnet ut av det problemstillingen spør etter?

For at undersøkelsen skal være reliabel så må den være til å stole på. Undersøkelsen må være gjennomført på en måte som virker troverdig og som oppnår tillit. Det er også viktig å være nøyaktig i tellingen og i analysen (Jacobsen 2005).

3.6 Etiske sider

Samfunnsvitenskapelige undersøkelser dreier seg om å studere mennesker. Når man forsker på mennesket er det viktig at man hele tiden vurderer de valg man gjør i løpet av undersøkelsesprosessen ut fra etiske prinsipper/sider. Etiske prinsipper som forholdet mellom forsker og respondent, ønsker man å skjule en undersøkelses hensikt, kan forskningen skade mennesket fysisk eller psykisk, informert samtykke, krav til privatliv og krav til riktig presentasjon av data (Jacobsen 2005, s.44).

Informert samtykke betyr at den som undersøkes skal delta frivillig i undersøkelsen, og at den frivillige deltakelsen skal være basert på at den som undersøkes, vet alt om hvilke farer og gevinster som en slik deltakelse kan medføre. Dette kravet kan deles inn i fire komponenter: *kompetanse, frivillighet, full informasjon og forståelse* (Jacobsen 2005, s.46). I korte trekk betyr dette at den som undersøkes må selv ha vært i stand til fritt å bestemme om han/hun ville delta. De må ha mottatt full informasjon om undersøkelsens hensikt og hva som var bakgrunnen for den. Til slutt skulle de som undersøkes ha forstått hensikten med undersøkelsen (Jacobsen 2005). I spørreskjemaet ble hensikten med undersøkelsen beskrevet. Det ble valgt å ikke skjule med undersøkelsen, da dette ikke ville ha noe innvirkning på respondentene. Dette har vært en frivillig undersøkelse.

Alle som undersøkes har krav til privatliv, en "frisone" i livet som ikke nødvendigvis skal undersøkes. Det er viktig å tenke igjennom hvor følsom informasjonen er for dem som undersøkes (Jacobsen 2005, s.47). Som forsker er det viktig å se på hvor privat informasjonen er, og om man kan identifisere enkeltpersoner ut i fra de data som har kommet inn. I undersøkelsen har det ikke vært samlet inn privat informasjon. Den var 100% anonym, og vanskelig å identifisere personer ut ifra de svar ble mottatt (Jacobsen 2005).

Krav til riktig presentasjon av data betyr at en i den grad det er mulig, skal forsøke å gjengi resultater fullstendig og i riktig sammenheng. Riktig presentasjon innebærer at en ikke skal forfalske/jukse med data og resultater, da dette strider imot forskningsmessige prinsipper (Jacobsen 2005, s.50-51).

3.7 Elektronisk spørreskjema

Spørreskjema var som nevnt tidligere en kvantitativ metode. I noen tilfeller kalles det ekstensive metoder, siden den tok for seg mange enheter. Hensikten med en slik metode er å få inn lett systematiserbar informasjon som kan legges inn på datamaskinen i standardisert form, slik at man kunne analysere mange enheter samlet (Jacobsen 2005, s.235).

I oppgaven ble det valgt å bruke elektronisk spørreskjema via e-post og internett. Dataprogrammet SurveyMonkey var det beste alternativet, da det gjorde det mulig å skaffe alle e-post adressene til trenerne i SFK via FIKS (fotballens informasjon- og kommunikasjonssystem). Det var viktig at spørreskjemaet inneholdt spørsmål som var enkle å besvare. Det positive med denne metoden var hurtigheten. Det tok ikke like lang tid å sende ut skjemaet, som det ville ha tatt om man skulle ha intervjuet hver og en. Det negative kunne være svarprosenten. Det var ikke sikkert at det var så mange som ”orket” å svare på undersøkelsen. Det var også fort gjort at e-posten kunne komme bort, da de fleste mottar svært mange e-poster i løpet av en dag. En annen negativ årsak var spørreskjemaets kompleksitet. Det var ingen intervjuer som kunne forklare eventuelle uklarheter som kunne oppstå ved et elektronisk spørreskjema. Vurderingen av gruppen som skulle undersøkes hadde god kontroll på e-post og internett. Alle som var oppført som trenere i FIKS hadde gitt fra seg sin e-post adresse, og de var derfor forberedt på at de kunne motta e-post. Opplevd anonymitet ble godt ivaretatt. Det var umulig å gjenkjenne respondentens identitet i spørreskjemaet (Jacobsen 2005).

3.8 Begrepsavklaringer

UEFA A- lisens: Skolering av spillere og lag både i en helhetlig sammenheng og på detaljnivå. Temaer: Fotballspillet i et helhetlig perspektiv, lagorganisering, ferdighetsutvikling, fysisk trening, ledelse, læring og formidling. Kravet for å søke er at en må ha oppfylt krav på tidligere kurs, trenerpraksis og utøvet spillerpraksis. NFF

bestemmer hvem som til enhver tid er kvalifisert til å gå kurset (Haavik 2012).

UEFA B-lisens: Innholdet i dette kurset er organisering og ledelse av treningsaktivitet, vurdering av fotballaktivitet med tanke på kvalitet, veiledning, instruksjon og spillerutvikling. Kravet for å søke er at en må ha minst ett års treningspraksis i ungdoms- og voksenfotballen med NFF C-lisens (Paulsen 2012a).

NFF C-lisens: Når en har utført C-lisens kurset er en kvalifisert til barne- og ungdomstrener. Kurset utgjør de fire delkursene som er det første trinnet i NFFs formelle trenerutdanning og gir autorisasjon som C-lisens trener. I dette kurset får en kunnskap om å lede en gruppe, skape et godt miljø, sette i gang gode fotballaktiviteter og påvirke fotballferdigheten i riktig retning. Alle som er trenere i barne- og ungdomsfotballen bør ha gjennomført deler av eller hele kurset (SFK 2014).

Spillerutviklerkurs: Er først og fremst ment for trenere i ungdomsfotballen som ønsker økt kompetanse både innenfor det fotballfaglige, men også innenfor veiledning og påvirkning av spillere (Paulsen 2012b). De går igjennom ferdighetsutvikling, individuelle, relasjonelle- og strukturelle ferdigheter. De har mye praksis på feltet (Hansen, e-post, 15.mai, 2014).

Barnefotballkveld: Her går man igjennom barnefotballens verdigrunnlag, differensiering, hvordan utvikle det gode og trygge miljøet, hva som er god fotballtrening for barn og praksis ute på feltet (Hansen, e-post, 15.mai, 2014).

Aktivitetslederkurs: Kurs er for alle som har en leder-/trenerfunksjon blant barn i alderen 6-12 år. Hovedpunkter i kurset er retningslinjer for barnefotballen, fotballaktivitet og å få de til å trives med fotball. Etter dette kurset skal deltakerne kunne organisere og sette i gang fornuftig fotballaktivitet for barn på egenhånd (SFK 2009).

Idrettsutdanning: Det kan være alt fra å ha idrett på videregående, årsstudium idrett på Høgskole, eller en bachelor/master. Nesten alle disse studiene har treningslære og aktivitetslære i fokus.

3.9 Dataanalyse

Den prosentvise fordelingen av kompetansene har blitt løst ved hjelp av sannsynlighetsregning. I kapittel 4.1 Trenerens kompetanse får dere bruk for å se på denne utregningen

Eksempel:

Hvor mye utgjør A-lisens av de 227 kompetansene for trenerne for jenter:

$$(1 \times 100\%) / 227 = \underline{\underline{0,44\%}}$$

Hvor mye utgjør A-lisens av de 279 kompetansene for trenerne for gutter:

$$(4 \times 100\%) / 279 = \underline{\underline{1,43\%}}$$

4.0 Resultat

4.1 Trenerens kompetanse

Har jentelag trenere med dårligere kompetanse enn guttelag?

Det er 282 respondenter som har svart på denne undersøkelsen, 110 av disse trener jenter, mens 143 trener gutter. 29 personer trener både jentelag og guttelag, og disse blir fordelt på begge parter. Dette fører til at det blir 139 som trener jenter og 172 som trener gutter. De 282 respondentene har hatt muligheten til å krysse av på åtte kompetanser. De har også hatt mulighet til å krysse av på flere kompetanser, om de har det. Kompetansene er: *UEFA A-lisens, UEFA B-lisens, NFF C-lisens, delkurs C-lisens/Aktivitetslederkurs, barnefotballkveld, spillerutviklerkurs, Idrettsutdanning og annet*. I kategorien *annet* er det valgt å plassere de som ikke har svart på dette spørsmålet, og de som har krysset av på *annet*. *Annet* er tolket som om trenerne ikke har kompetanse.

Her vises oversikten over mengde kompetanse fotballtrenerne for jentelag har, sammenlignet med fotballtrenerne for guttelag:

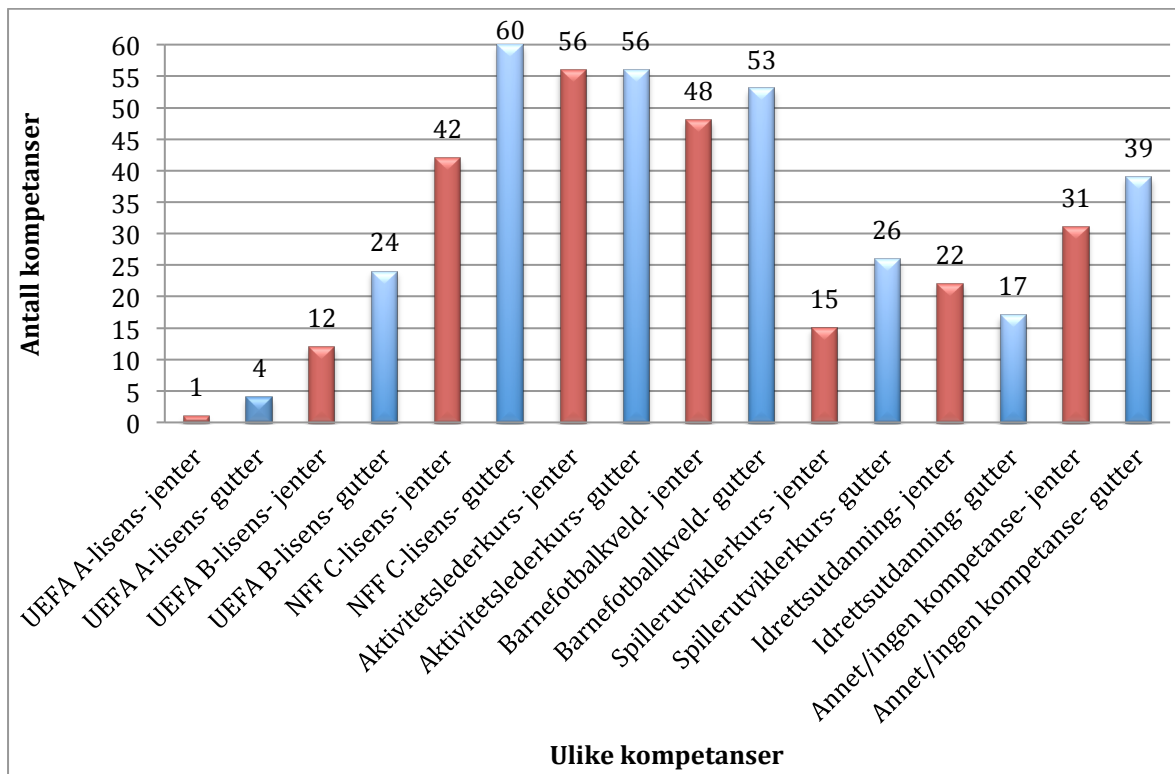
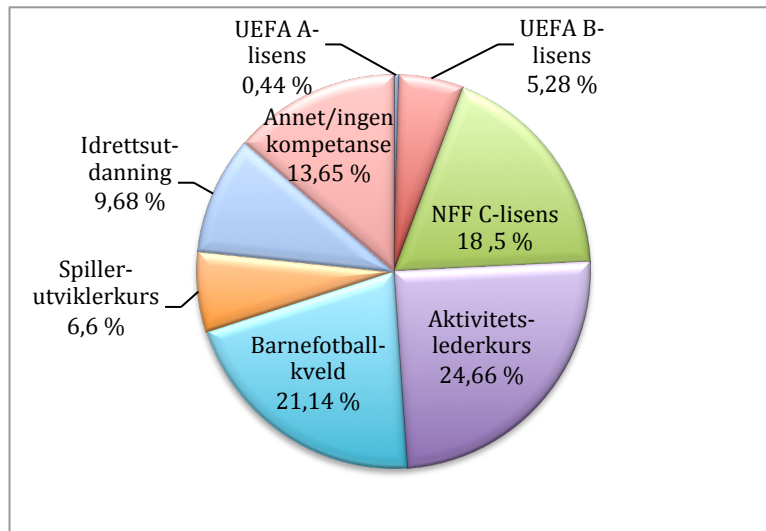


Diagram 4.1: Kompetansen til fotballtrenerne for jenter og fotballtrenerne for gutter

Ut i fra diagram 4.1 (de røde søylene) ser man at det er 196 kompetanser (*UEFA A-lisens, UEFA B-lisens, NFF C-lisens, aktivitetslederkurs, barnefotballkveld, spillerutviklerkurs, idrettsutdanning*) som er fordelt på 108 trenere for jenter. Det er 31 trenere av de 139 som ikke har kompetanse, og som er under kategorien *annet/ingen kompetanse*. Det er *NFF C-lisens, aktivitetslederkurs og barnefotballkveld* som de fleste har. Det er 48 trenere som har *barnefotballkveld*. I kategorien høyere kompetanse (*UEFA A- og B-lisens*) er det 12 som har *UEFA B-lisens* og en som har *UEFA A-lisens*.

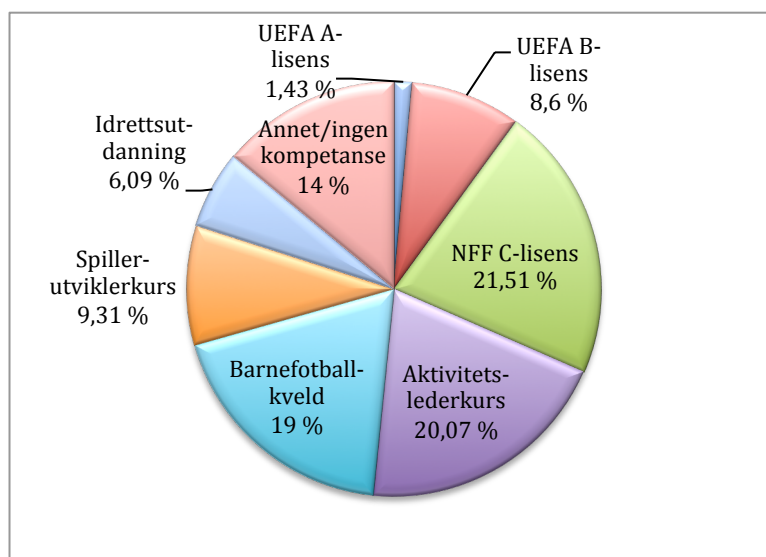
Ut i fra diagram 4.1 (de blå søylene) ser man at det er 240 kompetanser som er fordelt på 133 trenere for gutter. Det er 39 trenere av 172 som ikke har kompetanse. Det er *NFF C-lisens, aktivitetslederkurs og barnefotballkveld* som de fleste trenerne har. Det er 53 trenere som har *barnefotballkveld*. I kategorien høyere kompetanse (*UEFA A- og B-lisens*) er det 24 personer som har *UEFA B-lisens* og 4 som har *UEFA A-lisens*. Dette er noe høyere enn det trenerne for jenter har. Ut i fra diagrammet kan man også se at det er flere trenere for jentelag som har kompetansen *idrettsutdanning* enn det trenerne for guttelag har.

For å få en oversikt over den %-vise fordelingen av kompetansene, har de blitt fordelt i et sektordiagram. Her kan man se hvor mye hver enkelt kompetanse utgjør av alle de 227 kompetansene trenerne for jenter har. Den prosentvise fordelingen av kompetanser har blitt regnet ut ved hjelp av sannsynlighetsregning. Utregningen finnes i kapittel 3.9 Dataanalyse.



Sektordiagram 4.1a: %-vis fordeling av kompetansen til trenerne for jenter

Ut i fra sektordiagram 4.1a kan man se at *aktivitetslederkurs* og *barnefotballkveld* utgjør nesten 50% av alle kompetansene for trenerne for jenter. Mens de høyeste kompetansene som *UEFA A-lisens*, *UEFA B-lisens* og *NFF C-lisens* utgjør til sammen 24,2%. *Annet/ingen kompetanse* utgjør 13,65 %.



Sektordiagram 4.1b: %-vis fordeling av kompetansen til trenerne for gutter

Ut i fra sektordiagram 4.1b ser man at det er *NFF C-lisens* og *aktivitetslederkurs* som utgjør den største prosentandelen. 19% av kompetansene er *barnefotballkveld*. De høyeste kompetansene *UEFA A-lisens*, *UEFA B-lisens* og *NFF C-lisens* utgjør til sammen 31,1% av alle de 279 kompetansene. *Annet/ingen kompetanse* utgjør 14%.

For å finne ”kompetanse enheten” per trener tar man antall kompetanser og deler de med antall trenere. ”Kompetanse enhet” betyr hvor mye kompetanse en trener har i gjennomsnitt. Da det er 196 kompetanser (minus *annet/ingen kompetanse*) for trenere for jenter og 108 trenere med kompetanse, blir ”kompetanse enheten” per trener for jentene på 1,81. Trenerne for gutter har 240 kompetanser som er fordelt på 133 trenere med kompetanse. Dette gir en ”kompetanse enhet” per trener på 1,80.

4.1.1 Trenerkompetansen i SFK

Her er resultatet av hvilken kompetanse trenerne for de aldersbestemte lagene i SFK har, uavhengig av hvem de trener.

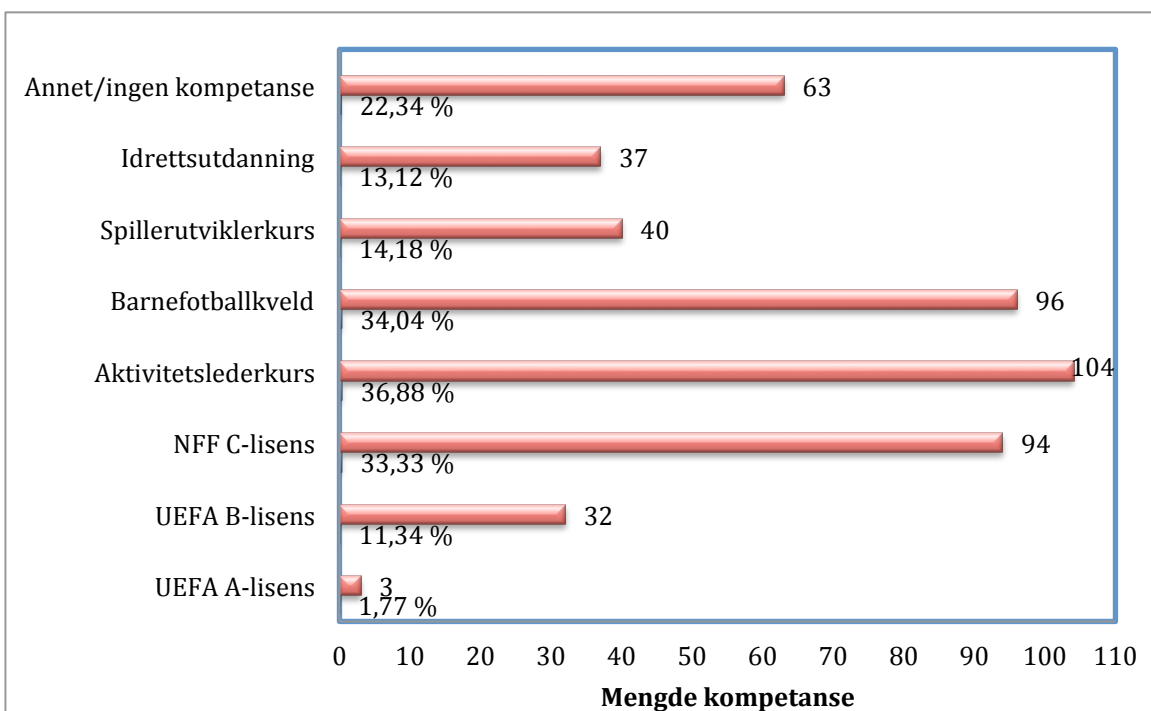


Diagram 4.1.1: Trenerkompetansen i SFK

Ut ifra resultatet fra spørreundersøkelsen viser det seg at de fleste trenerne i SFK har tilegnet seg god kompetanse som trener, men nesten en fjerdedel har ikke dette. 63

personer av 282 har ikke svart på dette spørsmålet eller har krysset av på *annet*, og de går under kategorien *annet/ingen kompetanse*. Det ble en prosentandel på 22,34%. Det er *NFF C-lisens, aktivitetslederkurs og barnefotballkveld* de fleste trenerne har. Det var 96 trenere som hadde gjennomført *barnefotballkveld*. Høyere kompetanse som *UEFA A- og B-lisens* er det få som har tatt, 1,77% med *A-lisen* og 11,34% med *B-lisens*. Av 282 trenere som deltok i denne undersøkelsen er det 219 trenere med kompetanse. Dette utgjør en prosentandel på 77,66%.

4.2 Trenerens motivasjon

Her kommer oversikten over hvilken motivasjon de forskjellige fotballtrenerne har. Er det forskjell på motivasjonen til de som trener jentelag i forhold til de som trener guttelag?

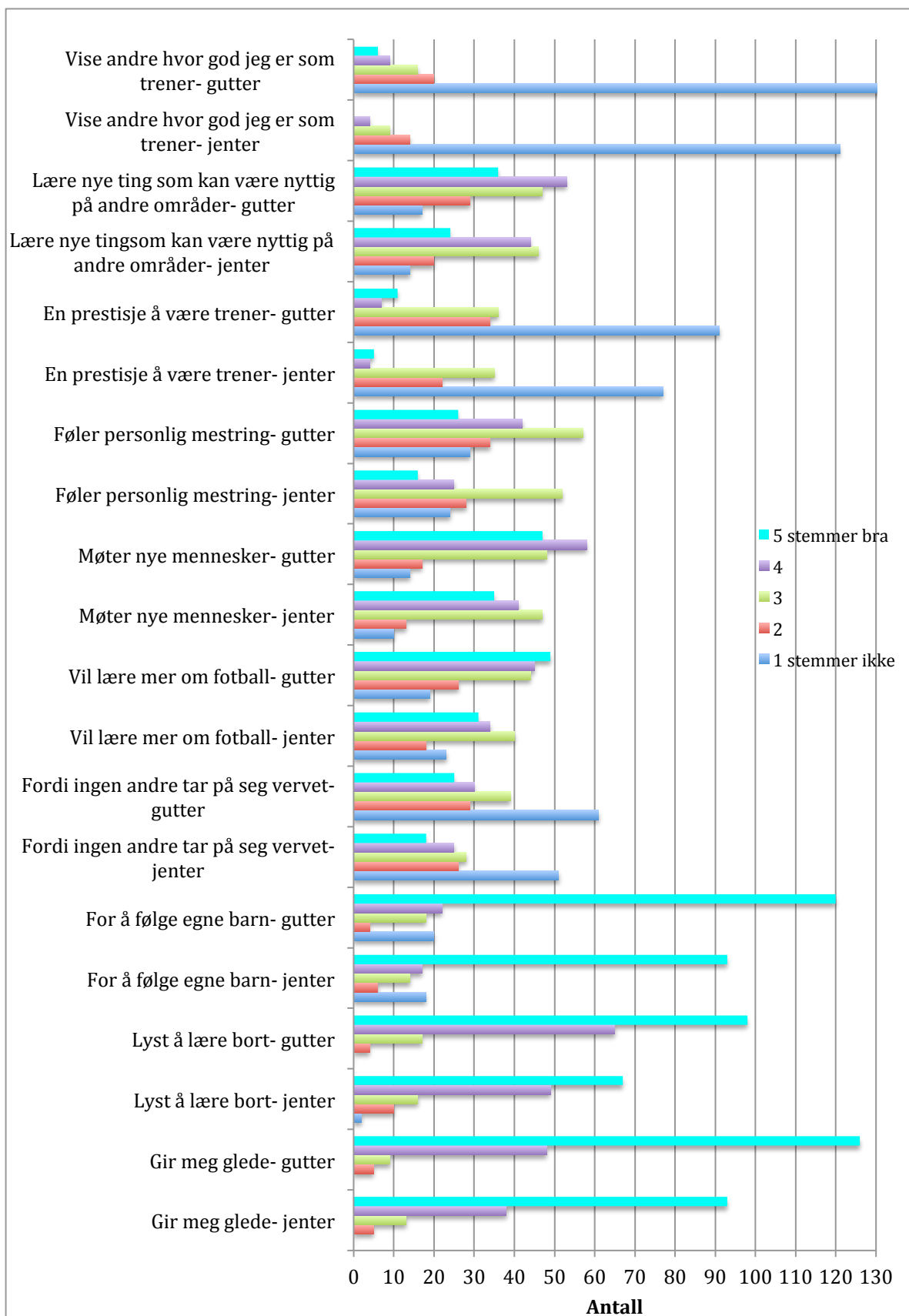


Diagram 4.2: Trenerens motivasjon

I diagram 4.2 er det valgt å sette stolpediagrammene for trenerne for jenter ved siden av trenerne for gutter, slik at det skal være lettere å se forskjell. Kategorien *gir meg glede-jenter*, den gjelder alle de trenerne som trener jenter, mens *gir meg glede-gutter* gjelder for de som trener gutter. I spørreskjemaet måtte de svare på spørsmålet ”*Hvorfor er du trener?*”. De ulike kategoriene de måtte svare på var: *gir meg glede, lyst å lære bort, for å følge egne barn, fordi ingen andre tar på seg vervet, vil lære mer om fotball, møter nye mennesker, føler personlig mestring, en prestisje å være trener, lære nye ting som kan være nyttig på andre områder* og den siste *vis andre hvor god jeg er som trener*. De måtte krysse av for enten *1-stemmer ikke, 2, 3, 4 eller 5-stemmer bra* i hver av disse kategorier.

Ut i fra diagrammet kan man se at ”*gir meg glede*”, ”*lyst å lære bort*” og ”*for å følge egne barn*” har fått høyeste score *5-stemmer bra* hos de fleste trenerne. Dette gjelder både for de som trener jenter og for de som trener gutter. Det er ingen som har krysset av for at det å være trener ikke gir dem glede. Kategorien ”*vil lære mer om fotball*” kan man se at det er trenerne for gutter som er mest motivert til det, og det er flere av de som trener jenter som mener dette ikke stemmer. Kategoriene ”*fordi ingen andre tar på seg vervet*”, ”*møter nye mennesker*” og ”*føler personlig mestring*” er likt for begge. Det er ingen av de som skiller seg ut. Kategorien ”*en prestisje å være trener*” har de fleste trenerne i SFK krysset av for at det ikke stemmer.

4.3 Er trenerne foreldre/foresatt til noen på laget?

Ut i fra dette diagrammet kan en se om trenerne trener pga. at de vil følge barna sine.

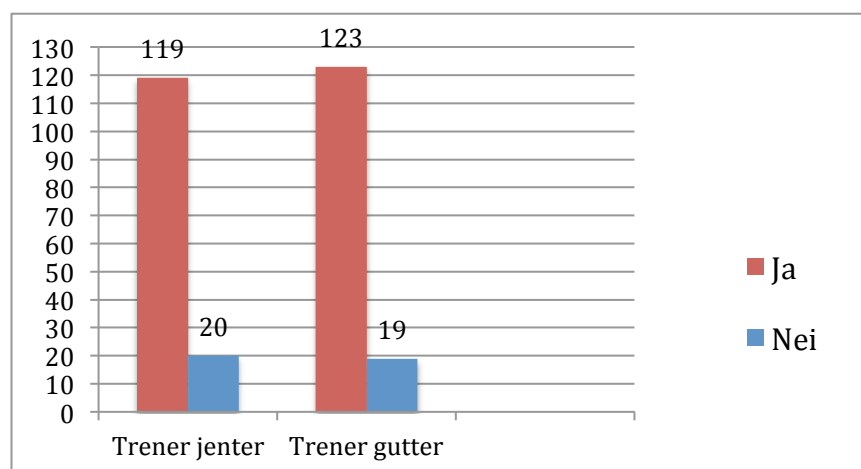


Diagram 4.3: Er trenerne foreldre/foresatt til noen på laget?

Det er 119 trenere for jenter som er foreldre/foresatt til noen på laget, og 123 trenere for gutter. Dette er nesten likt. I følge spørreundersøkelsen var det 243 trenere som krysset av på foreldre/foresatt til noen på laget, og bare 39 som krysset av på nei. Ut i fra dette diagrammet kan vi se at de fleste trenerne er foreldre/foresatt til noen på laget.

5.0 Diskusjon

Det som er viktig å tenke over er at det var 282 trenere av ca. 900 trenere som svarte på undersøkelsen. Dette utgjør ca. en tredjedel av trenerne i SFK. Det er disse trenernes kompetanse og motivasjon som har vært det primære fokus.

I undersøkelsen viste det seg at kompetansen til fotballtrenerne for jentelag og guttelag var tilnærmet lik. Det var antatt at jentelag hadde trenere med dårligere kompetanse. En av årsakene kunne være at de som deltok i undersøkelsen var de mest ivrige fotballtrenerne med flest kompetanser. Det er ofte slik at de som er mest ivrig deltar på det meste. Når man summerte alle kompetansene og delte på antall trenere viste det seg at ”kompetanse enheten” per trener for jenter var 1,81 og ”kompetanse enheten” per trener for guttene var 1,80. Dette er likt, og betyr at trenere for jentelag har like god kompetanse som trenerne for guttelag. Det var 31 trenere som ikke hadde kompetanse for jentene, og 39 for guttene. Det kan hende at disse trenerne nylig har startet som trenere, og ikke har hatt tid til å ta kurs. En annen grunn kan være at de føler at de ikke trenger noe for å trene barn/unge.

Det var tre hovedområder en trener måtte kunne noe om, det var: *kunnskap om formidling, menneske kunnskap og kunnskap om fotball* (Berge et. al. 2011). Dette gjelder uavhengig av hvilket kjønn de trener. De som da ikke har tatt kurs kan vi si stiller svakt når det gjelder kunnskap om fotball. Ut i fra NFFs Handlingsplan for 2012-2015 ble det sagt at målet i barnefotballen var å ”*øke kompetansen på trenere*” og at ”*minimumskravet til trenerne er å ha gjennomført NFFs barnefotballkveld*”. På ungdomssiden er kravet ”*trenerne skal ha gjennomført trener C-lisens. Et minimumskrav til trenerne er å ha gjennomført NFFs ungdomsfotballkveld*”. Ut i fra undersøkelsen var det 48 av trenerne til jentene som hadde *barnefotballkveld*, mens det var 53 av treneren til guttene. Dette tallet burde vært mye høyere, siden det er et krav for begge gruppen fra NFF. Det er viktig at fotballtrenerne utvikler seg gjennom kursing. Ut i fra resultatene kan vi se at SFK er på god vei med å få innført dette. Boka *Ferdighetsutvikling i fotball* sier nettopp det at det er viktig å utvikle trenerne, slik at de har en høy kompetanse for å utvikle spillere, uavhengig

om de trener jenter eller gutter. Høigaard (2008) sier også at en trener skal kjennetegnes som en person med spesiell idrettsfaglig kompetanse, og den som har ansvaret for å forberede utøverne til konkurranse.

Ser vi nærmere på resultatene kan vi konstatere at det er fotballtrenerne for gutter som har de ”høyeste” kompetansene som *UEFA A-lisens*, *UEFA B-lisens* og *NFF C-lisens*. Dette utgjør 31,1% av all kompetanse, mens det for jentene utgjør 24,2%. Trenerne for jenter har mest av *barnefotballkveld* og *aktivitetslederkurs*. Dette betyr at det er flere av trenerne for gutter som er villig til å ta kurs for å utvikle seg som trener, mens trenerne for jenter føler seg fornøyd og tar de kurs som er minstekrav for å være trener. Kanskje dette er grunnen til at det er flere jenter som slutter med fotball når de skal over i seniorfotball, enn det er for guttene? Når trenerne ikke har mer kunnskap å formidle, kan det hende at spillerne og laget også føler seg ”mettet”, og derfor slutter? Er trenerne lite motivert for å utvikle seg som trenere, kan mangel på motivasjonen smitte over til spillerne. Jo mer motivert en trener er, desto mer motivert blir spillerne.

I undersøkelsen har det også blitt spurt om hvilken motivasjon trenerne har for å trene barn og unge. Har de en indre eller ytre motivasjon? Det viste seg også her at trenerne for jenter og trenerne for gutter hadde de samme motivasjonsfaktorene for å være trener.

Kategoriene *gir meg glede*, *lyst å lære bort* og *for å følge egne barn* har blitt stemt frem som de største motivasjonsfaktorene. Kategorien *en prestisje å være trener* har de fleste krysset av for at det ikke stemmer. I følge Kaufmann og Kaufmann (2009) handler motivasjon om å forklare retning i atferd og hva som får oss til å handle. Vi kan se her at det er den indre motivasjonen ”lysten” for å lære bort, ”lysten” for å følge barna sine og gleden fotballen gir dem som er grunnen til at de er trenere.

I følge SDT av Deci og Ryan (2002) må trenerne tilfredsstillende behovene som *autonomi*, *relasjon* og *kompetanse* for å få følelsen av mestring og engasjement. Behovet for *autonomi* handler om at trenerne selv har kontroll over egne handlinger. Trenerne bestemmer hva som skal gjøres på trening. Behovet for *relasjon* handler om å skape relasjoner med andre mennesker. Treneren skaper relasjoner/bånd med spillerne på laget. Behovet for *kompetanse* handler om at treneren oppfatter sin atferd som effektiv og at en føler at en har tilstrekkelig med kompetanse (kan mye om fotball og er flink). Dersom behovene ikke blir stimulert fører dette til minnet motivasjon, og treneren er ikke motivert

for det trenerjobben innebærer. Dette kan være grunne til at de fleste trenerne slutter når barna sine slutter. Behovet for relasjonen mellom spillerne avtar. Motivasjon handler om prosessen der mennesket opprettholder en atferd. Atferden til trenerne i SFK er indre regulert. Dette fører til at trenernes atferd/handling blir utført pga. den indre motivasjonen de har for å utføre trenerjobben. De er trenere fordi det er gøy og fordi det gir dem glede.

Den største motivasjonen for å være trener er å følge egne barna. Dette er nok grunnen til at de fleste trenerne er foreldre/foresatte til noen på laget. Denne type motivasjon er indre motivasjon. Det er 234 av 282 som er foreldre/foresatt til noen på laget. Det er svært mange trenere som slutter når egen barn slutter eller når de går over til junior-/seniorfotball. Vi kan også si at behovet for relasjon løses opp/ blir ikke tilfredsstilt. Når relasjonen mellom treneren og trenerens sønn/datter ikke lenger eksisterer, opphører trenerens motivasjon og vedkommende slutter som trener.

6.0 Konklusjon

Denne forskningen har gitt noen uventede funn. Problemstillingen omhandlet fotballtrenerne i de aldersbestemte klassene i SFK, og om trenerne for jentelag hadde lavere kompetanse enn trenerne for guttelag. Det var et ønske å finne ut om motivasjonen for å være trener for disse var ulik. Det ble gjort en kvantitativ undersøkelse.

Ut i fra den elektroniske spørreundersøkelsen der trenerne skulle krysse av for hvilke kompetanse de hadde, viste det seg at denne var lik innad i begge gruppene.

Når en talte opp antall kompetanser og delte de på antall trenere, viste det seg at trenerne for jentelag havnet på en "kompetanse enhet" på 1,81 og trenerne for guttelag på 1,80. Kan da konkludere med at trenerne for jenter har lik kompetanse som trenerne for gutter.

Av 282 trenere som deltok i denne undersøkelsen var det 219 trenere med kompetanse. Det utgjør en prosentandel på 77,66%. Det må sies å være bra. SFK har dermed fulgt opp NFFs handlingsplan for 2012-2015 som sier "*Økt kompetanse på trenerne og kvalitet på treningsarbeidet*" i barnefotballen. I ungdomsfotballen sier den at de skal ha "*Kompetente trenere og ledere*".

Høigaard (2008) sier at en trener kjennetegnes som en person med spesiell idrettsfaglig kompetanse. Vedkommende har ansvar for å forberede utøverne til konkurranse, gi råd og

veiledning. Dette gjelder både for de som trener jentelag og for de som trener guttelag. Konklusjonen blir da at trenerne i SFK har god fotballkompetanse uavhengig av om de trener jenter eller gutter.

Hvis en ser litt nærmere på de forskjellige kompetansene, viser det seg at trenere for gutter har mer av de ”høye” kompetansene som *UEFA A-lisens*, *UEFA B-lisens* og *NFF C-lisens*. Trenerne for jentene hadde mer av kompetansen *barnefotballkveld*, som er minstekravet til NFF barnefotball. SFK må få flere trenere til å gjennomføre minstekravet i barnefotballen, da det kun var 96 av 282 som hadde gjennomført dette.

Videre i undersøkelsen ble trenerne spurt om hvorfor de er trenere. Det ble her forsket på om motivasjonen var forskjellig mellom trenerne som trente jentelag og trenerne som trente guttelag. Kaufmann og Kaufmann (2009) sier at motivasjon handler om å forklare retningen i atferd, og hva som får oss til å handle. I resultatet viser det seg at motivasjonen var lik hos begge trenergruppene. Det som fikk trenerne til å handle/være trener var at fotballen ga dem glede, de hadde lyst å lære bort og de hadde et sterkt ønske om å følge egne barn. Når det gjelder motivasjon kan man konkludere med at det er den indre motivasjon/indre regulering som driver fotballtrenerne i SFK ifølge SDT. En av de største motivasjons faktorene for å være trener var å følge egne barn. Konkludere da med at dette er grunnen til at de fleste trenerne er foreldre/foresatt til noen på laget.

Til slutt kan man konkludere med at fotballtrenerne for gutter er mer villige til å utvikle seg videre som trenere ved å ta ”høyere” kompetanse enn fotballtrener for jenter. Fotballtrenerne for jentelag velger å ta minstekravet. Mangel å utvide sin kompetanse fører til at motivasjonen kan synke blant både trenere og spiller. Kompetanse er motiverende. Jo høyere motivasjon en trener har, desto høyere motivasjon får spillerne.

7.0 Referanseliste

Bergo, Aksel, Pål Arne Johansen, Øyvind larsen og Andreas Morisbak. 2011.

Ferdighetsutvikling i Fotball – handlingsvalg og handling, 1.utgave. Oslo: Akilles

Bunkholdt, Vigdis. 2003. *Psykologi – en innføring for helse og sosialarbeidere*, 2.utgave.

Oslo: Universitetsforlaget

Deci, Edward L. og Richard M. Ryan. 1985. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum. Tilgjengelig fra:

[http://books.google.no/books?id=p96Wmn-](http://books.google.no/books?id=p96Wmn-ER4QC&printsec=frontcover&hl=no&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false)

[ER4QC&printsec=frontcover&hl=no&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](http://books.google.no/books?id=p96Wmn-ER4QC&printsec=frontcover&hl=no&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false) (lest 21.05.14)

Deci, Edward L. og Richard M. Ryan. 2002. *Handbook of Self-Determination Research*.

The University of Rochester press. Tilgjengelig fra:

[http://books.google.no/books?id=DcAe2b7L-](http://books.google.no/books?id=DcAe2b7L-RgC&printsec=frontcover&dq=deci+and+ryan+2002+handbook+of+self-determination+research.+the+university+of+rochester+press&hl=no&sa=X&ei=T4N8U8TpOsKzyAPP74HACQ&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=deci%20and%20ryan%202002%20handbook%20of%20self-determination%20research.%20the%20university%20of%20rochester%20press&f=false)

[RgC&printsec=frontcover&dq=deci+and+ryan+2002+handbook+of+self-determination+research.+the+university+of+rochester+press&hl=no&sa=X&ei=T4N8U8TpOsKzyAPP74HACQ&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=deci%20and%20ryan%202002%20handbook%20of%20self-determination%20research.%20the%20university%20of%20rochester%20press&f=false](http://books.google.no/books?id=DcAe2b7L-RgC&printsec=frontcover&dq=deci+and+ryan+2002+handbook+of+self-determination+research.+the+university+of+rochester+press&hl=no&sa=X&ei=T4N8U8TpOsKzyAPP74HACQ&ved=0CC8Q6AEwAA#v=onepage&q=deci%20and%20ryan%202002%20handbook%20of%20self-determination%20research.%20the%20university%20of%20rochester%20press&f=false)

(lest 21.05.14)

Gilbert, Kathrine. 2011. *Trenerrollen i Norsk Toppidret: Norske lagspilltreneres*

beskrivelser av hvordan de støtter utøveres opplevelse av autonomi, relasjon og

kompetanse i trenings- og

kampsituasjoner. Masteroppgave: Universitet i Oslo. Tilgjengelig fra:

https://www.duo.uio.no/bitstream/handle/10852/30594/MASTEROPPGAVE_KATHRINE_GILBERT2.pdf?sequence=1 (lest 19.05.14)

Haavik, Yngve. 2012. UEFA A-lisens, *Topp- og talenttrener*. NFF.

https://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/UEFA_A_lisens/UEFA_A_lisens/ (lest 14.05.14)

Høigaard, Rune. 2008. *Gruppedynamikk i idrett*. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Imsen, G. 2008. *Elevenes verden: Innføring i pedagogisk psykologi*, 4.utgave. Oslo: Universitetsforlaget

Jacobsen, Dag Ingvar. 2005. *Hvordan gjennomføre undersøkelser?: innføring i samfunnsvitenskapelig metode*, 2.utgave. Kristiansand: Høyskoleforlaget.

Kaufmann, Geir og Astrid Kaufmann. 2009. *Psykologi i organisasjon og ledelse*, 4.utgave. Bergen: Fagbokforlaget

NFF (Norges Fotballforbund). 2012-2015. *Handlingsplan 2012-2015*. Tilgjengelig fra: http://www.fotball.no/Documents/PDF/2012/NFF/Handlingsplan2012-2015_WEB_enkel.pdf (lest 14.05.14)

Paulsen, André. 2012a. *Om UEFA B-lisens*. NFF. https://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/UEFA_B-lisens/2012/Om-UEFA-B-lisens/ (lest 14.05.14)

Paulsen, André. 2012b. *Temakurs: NFF Spillerutviklerkurs*. NFF. <https://www.fotball.no/Utdanning-og-kompetanse/Trener/Temakurs/> (lest 14.05.14)

SDT (Self Determination Theory). 2014. *About the theory*. <http://www.selfdeterminationtheory.org> (lest 20.05.14)

SFK (Sunnmøre Fotballkrets). 2009. *Klart for to nye aktivitetslederkurs*. <http://www.fotball.no/Kretser/sunnmore/klubb/utdanning/2009/Klart-for-to-nye-aktivitetslederkurs/> (lest 20.05.14)

SFK (Sunnmøre Fotballkrets). 2012. *Trener 1/ c-lisens - barne- og ungdomstrener*. <http://www.fotball.no/Kretser/sunnmore/klubb/utdanning/Trener-11-C-lisens---barne--og-ungdomstrener/> (lest 14.05.14)

8.0 Vedlegg

8.1 *Det elektroniske spørreskjemaet til trenerne i SFK: Trenerkompetanse i Fotball*

Trenerkompetanse i fotball



09.04.14

Til trenere for aldersbestemte lag i SFK,

Dette er en undersøkelse for å kartlegge trenerens kompetanse og motivasjon. Denne undersøkelsen er for de som trener 7-16 åringer i Sunnmøre Fotballkrets. Undersøkelsen er laget på bakgrunn av Sunnmøre Fotballkrets sine ønsker og på vegne av min bacheloroppgave i Sport Management. Alle besvarelser behandles 100% anonymt.

Uten din mening blir det vanskelig å gjennomføre min bacheloroppgave og ønsket om å kartlegge trenerens kompetanse fra SFK side. Det hadde vært fint om du kunne ha svart på denne undersøkelsen innen 27.04. Har du noen spørsmål om skjemaet, eller noe annet du lurer, ta kontakt med Lise Janbu Eide på telefon 95862757 eller e-post lise.eide@fotball.no.

Takk for at du er villig til å delta i undersøkelsen!

Mvh,

Lise Janbu Eide

Student HiMolde og utplassert i SFK

Trenerkompetanse i fotball



1. Kjønn:

Mann Kvinne

2. Alder:

Under 20 år 20-40 år 41-60 år Over 60 år

3. Hvem er du trener for nå?

	Jenter	Gutter
7-8 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9-10 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11-12 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13-14 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15-16 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

4. Er du far/mor til noen på laget?

Ja Nei

5. Har du vært trener for både gutter og jenter?

Ja, gå til spørsmål 6.
 Nei, gå til spørsmål 8.

6. Hvem har du trent før? (mulig med flere kryss)

	Jenter	Gutter
7-8 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9-10 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11-12 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13-14 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15-16 år	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

7. Hvor stor følte du forskjellen var på å trene jenter enn gutter?

	Svært liten	Liten	Ikke forskjell	Stor	Svært stor
På spillernes motivasjon	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På spillernes innsats	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På spillernes ferdigheter	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På spillernes interesse	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
På spillernes kunnskap	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

8. Har du spilt fotball selv?

- Barnefotball
- Barne- og ungdomsfotball
- Barne-, ungdom- og seniorfotball
- Har ikke spilt fotball

9. Hvilken form for kompetanse har du? (Mulig med flere kryss)

NFF C-lisens (Trener 1)	<input type="checkbox"/>
UEFA A- lisens	<input type="checkbox"/>
UEFA B- lisens	<input type="checkbox"/>
Barnefotballkveld	<input type="checkbox"/>
Aktivitetslederkurs	<input type="checkbox"/>
Spillerutviklerkurs	<input type="checkbox"/>
Idrettsutdanning	<input type="checkbox"/>
Annet	<input type="checkbox"/>

10. Har du planer om å ta flere kurs?

- Ja Nei, har nok Nei, føler jeg har tilstrekkelig i forhold til nivå

11. Hvor viktig er fotball for deg?

- Svært viktig
 Ganske viktig
 Viktig
 Noe viktig
 Ikke viktig

12. Hvorfor er du trener? (ett kryss i hver rad)

	1 Stemmer ikke	2	3	4	5 Stemmer bra
Gir meg glede	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lyst å lære bort	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
For å følge egne barn	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Fordi ingen andre tar på seg vervet	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vil lære mer om fotball	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Møter nye mennesker	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Føler personlig mestring	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Er prestisje å være trener	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Lære nye ting som kan være nyttig på andre områder	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Vise andre hvor god jeg er som trener	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

13. Hvor lenge ser du for deg at du vil fortsette som trener?

- 1-3 år
 4-6 år
 7-9 år
 10-12 år
 Over 12 år

Kommentar

[Drevet av SurveyMonkey](#)

[Opprett din egen gratis nettbaserte spørreundersøkelse nå!](#)