

FODBOLDTRÆNERENS RELATIONSKOMPETENCE



DBU OPGAVE PRO-LICENS

Udarbejdet af: CLAUS THERKILDSSEN

Vejleder: CLAUS MØNSTED

10-10-2021

Indholdsfortegnelse:

	side
Forord	2
Prolog	2
Indledning	2
Problemformulering	3
Begrebsafklaring	3
Emneafgrænsning	4
Hypotese	4
Metode	4
Hvilken relevans har relationen mellem spiller og fodboldtræner?	5
Spillerens identitet	11
Forskel på ledelse og relation	14
Hvad er en relation?	15
Relationens komponenter	16
Relationskompetence	21
Undersøgelse af relationskompetence	26
Værktøjer til arbejdet med relationskompetence	37
- Personlighedsprofiler	37
- Læringsstile	43
- Kommunikation	47
- At skabe rapport og praktisere feedback	49
- Den kognitive diamant	53
- Situationsbestemt ledelse	54
- Intuition	57
Konklusion	60
Perspektivering	62
Litteraturliste	65
Bilag 1, Svarark	66

Forord

Siden vi første gang mødtes på Pro-uddannelsen har denne opgave haft en større eller mindre plads i mit hoved. Jeg er glad for at være færdig, men står også tilbage med en form for tomhed. Det har været en spændende, lærerig og inspirerende proces og jeg synes, at jeg har fået en masse ny viden, som over tid er blevet konkretiseret og nuanceret. Jeg har mødt og stiftet bekendtskab med mange interessante og berigende mennesker i forbindelse med dette arbejde og jeg vil derfor benytte lejligheden til at sige tusind tak til alle dem, der har bidraget til opgaven. Specielt en stor tak til min familie og til FC Midtjylland for at lade mig bruge tiden på, at få den lavet.

Prolog

Jeg har i over 20 år været fodboldtræner og indimellem og samtidig har jeg i 15 år været medejer i min egen virksomhed med et gennemsnit på 20-30 medarbejdere. Nogle tider har jeg i begge verdener synes, at jeg var verdens dårligste leder og andre gange har jeg haft en følelse af, at jeg var verdens bedste leder. Jeg vil vove og påstå, at jeg både har været meget blød og meget hård, været meget åben og meget lukket. Noget har umiddelbart virket over for de mennesker, jeg har arbejdet sammen med og andet har overhovedet ikke virket. Jeg har set mange, der er lykkedes med det, som vi sammen har arbejdet med, men jeg har også set det modsatte. Jeg har opnået relationer, der efterfølgende er smuldret bort, men jeg har også opnået mange relationer for resten af livet. Det ligger mig vanvittigt på sinde at blive klogere på, hvordan man opnår den gode relation og hvilken kompetence, man derfor må besidde.

Indledning

I en professionel fodboldklub er der i dag mange ansatte og de fleste har flotte uddannelser. Staben omkring de professionelle hold i de store klubber i Danmark og udland er vokset markant de senere år og selv på ungdomsniveau ser man mange funktioner omkring holdene. Eksempelvis er der på superligaholdet i FC Midtjylland følgende funktioner omkring holdet; formand, direktør, sportschef, teammanager, kitmanager, chefræner, assistenttrænere, transitionstrænere, målmandstrænere, fysiske trænere, mentaltræner, fysioterapeuter, læge, analyseeksperter, sportsscientits og så alle de eksterne specialister. De mange funktioner dækker bredt, men generelt har de fleste højtuddannede funktioner rod i en naturvidenskabelig uddannelse. Jeg ser ikke mange med rod i en humanistisk uddannelse. Historisk set har det altid været sådan i Danmark, at læreruddannede har været kraftigt repræsenteret blandt fodboldtrænere og derigennem har der efter min opfattelse i lang tid været et vist pædagogisk præg på trænerrollen i Danmark. I takt med fodboldspillets udvikling og de stadig større krav til den enkelte spiller er det nødvendigt med flere specialister og jeg synes absolut, at de mange dygtige mennesker hæver niveauet på de

spillere, som vi arbejder med hver dag. Jeg synes at naturvidenskaben bidrager med en enorm faglighed og kvalificerer talentudviklingen til næste niveau, men jeg synes også det rejser nogle spørgsmål i forhold til fodboldtrænerens rolle og balancen mellem de humanistiske og naturvidenskabelige kompetencer i staben omkring holdet. Som cheftræner må man sikre sig, at der er balance, så spillerne trives og præsterer. Set i dette lys må cheftræneren i fremtiden rette sit fokus mere i en humanistisk retning end det man har været vant til, både i forhold til spillernes trivsel og udvikling, men i høj grad også i forhold til samarbejdet i staben omkring holdet. Igennem den træneruddannelse jeg har været igennem hos DBU, har vi været vidt omkring og jeg synes, at vi generelt i Danmark er stærke på de faglige kompetencer. På ledelsesniveau er vi godt uddannet igennem træneruddannelsen, men der mangler noget. Jeg synes ikke, at vi beskæftiger os nok med at forstå og interessere os for hinanden. Jeg tror, at der ligger et uudnyttet potentiale for at skabe yderligere udvikling og derigennem bedre spillere og ikke mindst bedre arbejdspladser, hvis vi vil investere noget mere i hinanden. Der er nok ikke mange, der er lodret uenige i det, men de fleste vil nok spørge; *og hvordan gør vi så det?* Præcis det håber jeg, at læseren af denne opgave vil blive inspireret til og arbejde med fremefter. Du skulle som læser gerne få noget inspiration og nogle værktøjer, således at du efterfølgende kan finde din egen vej i arbejdet med andre mennesker og jeres fælles relation.

Problemformulering

Hvad betyder relationen mellem træner og spiller for spillerens udviklingsmuligheder?

- Er relationen en forudsætning for udvikling, læring og trivsel?
- Hvad betyder en dårlig relation?
- Hvad skal den gode relation mellem spiller og træner indeholde?
- Hvilket ansvar har fodboldtræneren i at opbygge relationen mellem spiller og træner?
- Hvor meget skal arbejdet med relationen mellem fodboldtræner og spiller fylde i fodboldtrænerens arbejde?
- Er der tendenser i fodboldspillet og samfundsudviklingen, der kan indikere i hvor høj grad betydningen af den gode relation får i fremtiden?

Begrebsafklaring

Relation er i denne opgave defineret som sammenhængen mellem to mennesker. Forbindelsen er bundet sammen af samhørigheden, kontakten og samkvemet.

Relationskompetence er defineret som evnen til at forstå et andet menneske og skabe et rum, hvor relationen kan skabes og udvikles.

Emneafgrænsning

Jeg har valgt i denne opgave at behandle relationen mellem fodboldtræner og spiller. Relationer er til stede og skabes i mange andre sammenhænge og derfor vil der i mindre sammenhæng også blive skrevet om relationen mellem spiller og spiller og om relationen mellem træner og kollegaer. Relationer i andre sammenhænge er udeladt med det forbehold, at de selvfølgelig kan have indvirkning på de beskrevne relationer. Det er et humanistisk emne, og derfor må læseren selv reflektere og undersøge opgavens indhold, og derved udtage det, som man synes virker for en selv. Opgaven er udført for at afdække vigtigheden af relationskompetence og som inspiration til at arbejde med relationskompetence som fodboldtræner.

Hypotese

I en verden, med mange teknologiske virkemidler, er den sociale afstand mellem mennesker blevet meget kort, men kan omvendt virke uendelig lang.

Opgaven vil demonstrere, at dette paradoks betyder, at relationen mellem fodboldtræner og spiller er altafgørende for at skabe trivsel og udvikling.

Metode

Da emnet til denne opgave ikke er et naturvidenskabeligt og nærmere et humanistisk emne har det været min hensigt som analyse at kæde de to ting sammen. Derfor har jeg som analysedel lavet et spørgeskema og udleveret det til 26 akademispillere i FC Midtjylland på tværs af U17 og U19. Spillerne står stort set i den samme verden hver dag og det har været vigtigt for mig, at analysen tager udgangspunkt i det bedst mulige udgangspunkt ud fra, at de lever samme sted og næsten modtager de samme input. Målet har været at se forskellene i de enkeltes besvarelser. Til at behandle fodboldtrænerens relationskompetence har jeg først søgt en afklaring på, om det overhovedet er relevant, at arbejde med relationer og relationskompetence. For at afklare det har jeg igennem fodboldmøder diskuteret emnet med trænere i forskellige miljøer. Dernæst har jeg beskrevet hvilket udgangspunkt, man møder spilleren på og hvorfra relationen startes. Igennem inspiration i litteraturen har jeg beskrevet relation og relationskompetence og sat begreberne ind i en fodboldkontekst og samtidigt afklaret, hvad forskellen mellem ledelse og relationskompetence er. Til slut har jeg konkluderet på arbejdet og givet mit bud på nogle værktøjer, der kan fremme og skabe grund for den gode relation og relationskompetence.

Hvilken relevans har relationen mellem spiller og fodboldtræner?

Inden jeg startede med denne opgave var det egentlig ikke min hensigt, at jeg ville interviewe nogen i processen, da de undersøgelser, jeg ville lave skulle være så "rene" som muligt. Men hen ad vejen er det blevet til flere interessante og relevante fodboldsnakke om opgavens emne. Jeg må derfor starte med de fodboldsnakke, jeg har haft med meget interessante mennesker. Jeg har selv været spændt på om andre overhovedet fandt emnet relevant, men jeg må sige, at jeg kun har mødt andre kollegaer, som har givet udtryk for, at relationer er yderst vigtige i arbejdet som fodboldtræner. Jeg vil derfor beskrive et udpluk af de snakke og statements, der har været og bruge dem som svar på emnets relevans.

Bob Brovayes, Landstræner U16 i Belgien

Jeg mødte Bob i forbindelse med en U16 landskamp i Vejle. Bob er mangeårig landstræner på U16 og U17 i Belgien og han er et stort smil i hele vores samtale. Man kan fra start mærke hans passion for fodbold og hans iver efter at fortælle. Han og holdet har lige vundet 3-2 over Danmark og bemærkelsesværdigt havde han som chefræner set hele kampen fra modsatte tribune og ladet hans assistenttræner varetage kampen. Dette begrundede han med, at der lige om lidt var udtagelse og det var vigtigt, at han så spillerne fra helikopterperspektiv. Jeg forklarede min opgave og spurgte, hvad han mente om relationer og relationskompetence. Han svarede lynhurtigt;

Very important, it's all about learning in the right way. When you got the right relation to the player, they will learn in the best way.

Derudover lagde han i samtalen stor vægt på *100% individuel approach to the player*. I Belgien er mange kulturer blandet sammen og derfor var det meget vigtigt, at man arbejdede med spillerne ud fra et individuelt ståsted. Der var selvfølgelig rammer og regler, men spillerne var i høj grad med til at definere dem. Han spurgte ofte spillerne til samtaler;

I'm here to help you, what do you expect from me and why?

Mike Tullberg, Cheftræner U19 i Borussia Dortmund

Jeg besøgte Mike på min individuelle studietur på træningsanlægget i Dortmund. Mike har som en af få danskere arbejdet sig til en trænerkarriere i udlandet og blev sidste år U19 chefræner i Dortmund, hvilket han selv sammenligner med et top 3 setup i den danske superliga. Han var med på sidste pro-hold og skrev pro-opgave om spillerens modstandskraft. I forhold til denne opgave

fandt jeg det yderst interessant, at spørge ham om relationer og relationskompetence. Han svarede som det første;

Relationer er ekstremt vigtige, derigennem skal spillerne opbygge modstandskraft.

Mike mener selv, at han måske har gjort den største forskel på dette område i den måde han arbejder med spillerne på. Eksempelvis har han igennem gåture med spillerne haft samtaler, hvor han og spillerne har berørt meget andet end fodbold. Dette ligger fjernt fra tysk kultur og han gav udtryk for, at det nok var her, han skilte sig mest ud og det måske lige netop var derfor, at han havde fået det job, som han har. Selvfølgelig holdt op mod benhårdt arbejde, hvor han er den første som kommer og den sidste der går.

Tid var en vigtig faktor for relationen, for kun over tid kan man skabe en god relation. Til gengæld vil relationen også over tid blive utrolig stærk. Han gav nedenstående eksempel;

Flere mener at jeg til tider kan fremstå utrolig hård overfor en spiller, men ingen ved at jeg lige har givet ham en kæmpe krammer. Hvis man udviser troværdighed, empati og respekt, er det ikke et problem, at være hård.

Karsten Gorges, Cheftræner for U16 i Borussia Dortmund

Karsten er en meget rolig og velovervejet mand og efter en indledende snak, hvor han har bekræftet hans passion for udvikling af unge fodboldspillere og Dortmund's struktur på de mindste hold, spørger jeg ham om, hvorvidt det i hans arbejde er vigtigt at besidde relationskompetence. Han svarer først, om han i stedet må stille mig et spørgsmål, hvilket jeg selvfølgelig svarede ja til. Han spurgte; *Hvordan lærte du bedst i skolen og hvornår lærte du bedst?*

Efter lidt betænkningstid svarede jeg, at det gjorde jeg, når noget var interessant og jeg var motiveret. Han forklarede derefter, at det netop var hans pointe;

Relationen er udgangspunkt for at der skabes læring og fodboldtræneren må besidde relationskompetence, hvis man vil lære spillerne, at udvikle sig på spillet.

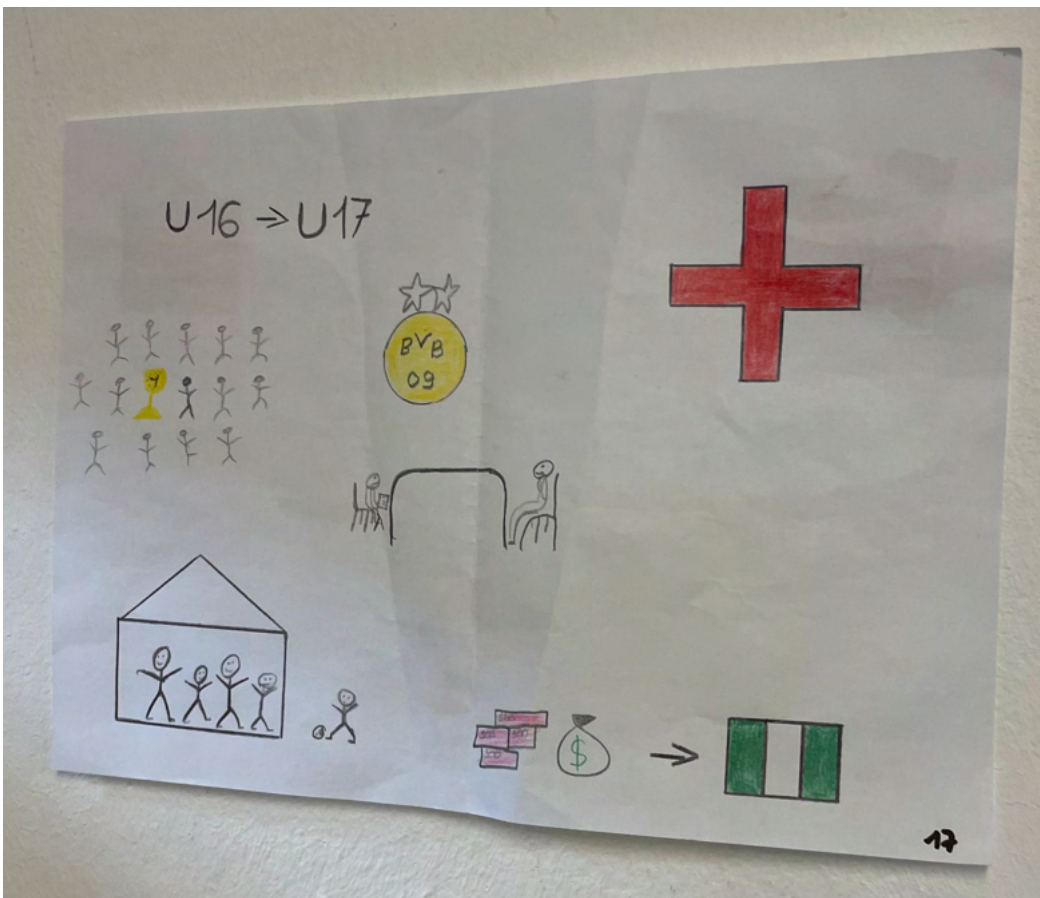
Koblingen mellem relationen og læring var for Karsten helt central, og udover den var mellem spiller og træner, pointerede han også vigtigheden af relationerne mellem spillerne. Han sagde;

Når man arbejder med relationen mellem spiller og træner lærer man samtidigt spillerne selv at kunne danne relationer, hvilket de skal være i stand, hvis de ville tage næste skridt.

En interessant bemærkning i en verden med enorme egoer og individuelle projekter, at det så efter hans mening var helt afgørende for spillerne, at de for at komme videre i deres udvikling, skulle beherske og danne relationskompetence.

Jannick Pleschke, Assistent for U15 i Borussia Dortmund

Jeg havde et meget behageligt møde med Jannick under besøget i Dortmund. Jannick er studerende samtidig med hans arbejde som assistenttræner på U15 holdet. Udover han flittigt viste os fottbonauten og viste os rundt fortalte han passioneret om hans assistenttrænerjob og det var egentlig rigtig godt, at snakke med en, som ikke var chefræner. Det var tydeligt, at han følte et specielt ansvar, når jeg spurgte til relationer og relationskompetence. Han så det som sin opgave, at sørge for at spillerne havde det godt og det kunne han kun, hvis han havde en god relation til spillerne. Envidere mente han, at han kunne snakke mere og dybere med dem i kraft af hans rolle som assistent. Spillerne kunne nemmere åbne sig over for ham, da det ikke var ham, der i sidste ende afgjorde spillerens position på holdet. Jeg spurgte Jannick om et eksempel på, hvordan han snakkede og arbejdede med spillerne. Han beskrev, at han stort set hver gang tager udgangspunkt i spillerernes egne målsætninger og snakker ud fra dem. Hver spiller havde lavet en tegning med deres målsætning, som alle hang i deres omklædningsrum. På næste side har jeg vist billeder af to af spillernes tegninger. Jeg har igennem tiden set mange nedskrevne målsætninger fra forskellige spillere, men dette var virkelig en interessant og inspirerende måde, at gøre det på. På kort tid er man ikke i tvivl om, hvad der optager den enkelte spiller. Kig selv efter og drag din egne konklusioner.



Bo Henriksen, Cheftræner i FC Midtjylland

Jeg hørte lidt tilfældigt podcasten Bech Bag Bolden og afsnittet *Bo Henriksen – Hverdagen i FC Midtjylland*. Den var selvfølgelig interresant, da jeg nu flere gange har mødt Bo efter han er blevet superligatræner i den klub, jeg selv arbejder i. Det skulle vise sig, at en stor del af afsnittet præcist handlede om det jeg behandler i denne opgave, nemlig evnen og vigtigheden af at kunne danne relationer. Her et udpluk af de statements, han kommer med i udsendelsen;

Jeg gør det på den måde, jeg som spiller oplevede virkede i forhold til at få mest muligt ud af det enkelte menneske og det har ikke ændret sig. Samfundet har ændret sig, dvs. der er nogle nuancer der har ændret sig. Ledelsesstilen skal være anderledes, det var jo lidt nemmere, da Viggo var træner for mig. Når Viggo sagde, at jeg skulle hoppe, så hoppede jeg! I dag, hvis jeg siger de skal hoppe, så spørger de; hvorfor?

De relationelle færdigheder er ekstremt vigtige, og det er det klart sjoveste i det arbejde jeg laver, at finde de mekanismer, hvor du kan trykke på knapperne, som betyder, at nogle mennesker lige pludselig kan eksplodere, og det er faktisk den største oplevelse, man kan få som leder.

Hvis vi begynder at sætte procenter på, så er vi måske nede på, at taktik fylder 15% af de 100% og så fylder de relationelle færdigheder ca. 65% og resten, fysik, teknik osv. de sidste 20%.

Det er helt afgørende for mig, at jeg tør og være det menneske, at jeg nu en gang føler, der er tættest på, hvem jeg er, lige nu og her. Det er voldsomt svært nogle gange, men når man har prøvet rigtig mange gange, at sætte sig selv derud, hvor man siger, det her vil jeg finde mig i og jeg vil være sammen med nogle mennesker, som jeg stoler på. Jeg vil være sammen med nogle mennesker, hvor jeg er tryk og skabe et rum, hvor vi skal få lov til at være os selv. Jeg gider simpelthen ikke at buge mit liv på at gøre forventelige ting eller at gøre ting udelukkende for andres skyld mere.

Selvtilgivelse er for mig måske det aller vigtigste for at have en chance for at komme tilbage til sig selv og være tilbage til den form og nuance som man gerne vil udgive til sine medmennesker¹.

Vi har under pro-uddannelsen i en sen aften haft et oplæg med Bo, som aldrig kom til at handle om noget bestemt. Vi havde alle hver især formuleret spørgsmål, som var sendt til Bo inden han kom. Jeg ved ikke om han havde læst spørgsmålene, men det virkede ikke sådan. Det var et inspirerende oplæg og han snakkede uafbrudt i halvanden time uden nogen form for rød tråd. Jeg tænkte dengang, at han godt lige kunne have forberedt sig bedre og måske alle floskerne om hans flamboiante og til tider uforberedte trænerstil var rigtige. Efterfølgende giver hans oplæg

¹ Bech Bag Bolden, Podcast, Bo Henriksen – hverdagen i FC Midtjylland

den aften fuldstændig mening for mig, for det er præcis sådan han er og det er ikke tilfældigt. Bo møder efter min opfattelse fuldstændig den verden, han er i. Han vil ikke lade sig styre af, hvad andre tænker eller mener. Dette bekræftes i podcasten og det efterfølgende møde, som jeg har haft med ham.

På mødet vender vi podcasten og de ovenstående statements og han bekræfter over for mig, at det netop ikke er tilfældigt, den måde han arbejder på. Jeg spurgte ham om, at når nu relationer er så ekstremt vigtige, hvordan arbejder han så med det i hverdagen. Hans svar var;

*Jeg bruger mig selv i alt,
jeg bruger mine egne historier for at skabe forståelse,
jeg gør mig selv sårbar,
jeg tør at give noget af mig selv,
jeg forsøger at skabe et fælles sprog og en fælles agenda*

Lars Knudsen, Landstræner U19 i Danmark

Jeg har haft Lars til mine tre supervisioner under pro-uddannelsen og i den forbindelse har vi vendt relationer og relationskompetence. Efter min indledning spørger Lars som det første om jeg har læst noget teori om ledelse, hvilket lynhurtigt satte nye tanker i gang. Jeg har ikke læst teori om ledelse i forbindelse med denne opgave, jeg er helt med på, hvad han mener og mener også selv at ledelse og at arbejde med relationer går hånd i hånd. Men hvor jeg før anså relationskompetence som et supplement til ledelse, bliver jeg overbevist om, at relationskompetence i langt højere grad er fundamentet i den måde en fodboldtræner leder på. Lars nævner at trænere har forskellig flair for at opnå relationskompetence og nogle farveprofiler er bedre disponeret for at besidde relationskompetence, men ligesom spillerne har forskellige potentialer for deres spil, gælder det også for en træner, at man målrettet kan tillære sig relationskompetence. Lars siger;

Relationskompetence er i høj grad forankret i den type man er, men kan tillæres ud fra det potentiale man besidder

I vores snak kommer vi ind på samfundsudviklingen og Lars betoner, at samfundet simpelthen ikke vil acceptere, at man ikke behandler hinanden ordentligt. Derfor er arbejdet med relationer endnu vigtigere i dag end nogensinde før. Han bruger meget tid på dette område og i hans forberedelse til en landsholdssamling, laver han specifikke planer for hvordan, han vil arbejde med spillerne og staben. Dette er bl.a. bundet op på farveprofiler, sammesætning af trup og stab. Hans udgangspunkt er at;

Relationen skabes over tid og derigennem sikrer man trivsel og tryghed, som er nødvendigt, hvis spillerne skal præstere deres bedste. Spillere og trænere må føle "kærlighed".

Spillerens identitet

Jeg mener at ethvert menneske er unikt og udvikler sig i relation med andre mennesker. Der er ikke to personer som er ens, vi har alle forskellige måder at føle, tænke, opføre os og tage beslutninger på. En kombination af blandt andet genetiske og miljømæssige faktorer, forhistorie, oplevelser og kontekst bestemmer din personlighed og identitet.

Det unikke menneske gør, at vi alle er forskellige fra hinanden. Vi kan et stykke hen af vejen godt ligne hinanden og forstå mange ting ens, men når alt bliver skilt ad, vil vi i en eller anden form være forskellige. Jeg mener ligeledes, at dette individuelle menneskesyn, hvor man anser hvert enkelt menneske for at være unik og forskellig fra alle andre, er udgangspunktet for at forstå og arbejde med relationen mellem to mennesker.

Når udgangspunktet for en relation mellem to mennesker er, at man er forskellige, så må det implicit også betyde, at vi i et vist omfang gensidigt skal kunne forstå, acceptere og lære af det menneske, som vi indgår en relation med. Man må på et vist niveau kunne forstå og sætte sig i andres sted ellers vil man ikke være i stand til at spejle og udvikle sig i fællesskab med mennesket man indgår i relation med.

For en fodboldtræner er det særdeles vigtigt, at man kan sætte sig i spillerens sted og forstå dennes verden og ståsted, hvis man ønsker at skabe en god relation og derigennem opnå læring og udvikling. Så inden vi kan gå i dybden med, hvad en relation er og hvordan man opnår relationskompetence, skal udgangspunktet for relationen være på plads.

Derfor vil jeg her definere, hvordan jeg mener spillerens verden overordnet ser ud og hvordan den påvirker og kommunikerer med spillerens identitet. Der er mange systemer, der kommunikerer med spillerens identitet og indbyrdes med hinanden. Systemerne har større eller mindre betydning for den enkelte spiller, og det kan være meget forskelligt fra spiller til spiller. For nogle kan der være flere systemer i spil og for andre færre i spil. Det afhænger i høj grad af, hvad man kommer af og fra.

I modellen på næste side viser jeg sammenhængen mellem spillerens identitet og hvorledes jeg ser, at kommunikationen hænger sammen.

Figur 1 – Spillerens verden



- ↔ = Fodboldtræneren og klubbens andre interessanteres arbejdsområde.
- ↔ = Kommunikation/interaktion, alle systemer kommunikerer med spilleren.
- = De forskellige systemer er forbundet med og har indvirkning på hinanden.

Modellen viser, at mange systemer kommunikerer med og påvirker den enkelte spiller. Systemerne påvirker hinanden og har indflydelse på den kommunikation, der er med spilleren. Kommunikation er fundamental i et menneskes liv og er selve essensen i interaktion med tanker, ideer, behov, intentioner, følelser, oplevelser, attituder, identitet osv. Kommunikation kan være verbal i sin form og omfatte tale- og skriftsprog, eller nonverbal i form af kropssprog og ydre signaler, som for eksempel påklædning og personlig pynt. Både fysiske og følelsesmæssige behov kan udtrykkes og tilfredsstilles gennem kommunikationsprocessen.²

Det er fodboldtræneren og andre interessenters opgave at forstå spillerens verden, hvis man ønsker et godt udgangspunkt for relationen til spilleren. Man må forstå, hvordan de enkelte systemer påvirker hinanden og hvilken indflydelse, de har på spilleren. F.eks. kan religion have så stor indflydelse og magt, at den sætter bestemmelser for andre systemer. Et barn, der oplever omsorgssvigt, kan bruge al sin psykiske energi i forhold til familien og har derfor ikke det nødvendige overskud til andre systemer.

Det er i fodboldtrænerens arbejdsområde (markeret med orange) at relationen til spilleren skal skabes. Træneren må være bevidst om sin funktion og ikke overtage rollen som de andre systemer har. Dette kan være en meget svær balance, når man derfor skal træffe utroligt mange individuelle hensyn. Det nemmeste er jo at behandle alle spillere ens inden for den ramme, man har sat op og hvis de så ikke passer ind, må det være dem, der er noget galt med. Denne tankegang ønsker jeg bliver nuanceret, således at vi får skabt en ramme, hvor det individuelle hensyn går hånd i hånd med fællesskabet. Jeg mener nemlig ikke, at det er to modsatrettede størrelser. Tværtimod kan det individuelle hensyn gøre fællesskabet endnu stærkere. Relationen mellem fodboldtræner og spiller er afgørende for at det individuelle hensyn vil lykkes i en retning, så spilleren vil bidrage til fællesskabet og ikke stå uden for.

Rammen for spillerne skal være ens, men den må ikke begrænse spillerens mulige potentiale. Relationen mellem spiller og træner skal gøre, at den fælles ramme kan indeholde spillerens potentiale, men også være så stærk, at den er i stand til trække spilleren tilbage i rammen, hvis denne er havnet udenfor.

Figur 2 – At trække spilleren tilbage



² Fodbold – Træning og undervisning, Jens Bangsbo

Forskel på ledelse og relation

I mange år har jeg set mange forskellige fodboldtrænere udføre træning og kampe. Jeg kan ikke erindre, at nogen træner nogensinde har sagt, at de over tid ikke kendte spilleren og dennes identitet. Jeg har selv altid været af samme opfattelse, at jeg over tid selvfølgelig lærte spillerne at kende, men det har altid undret mig, hvad der lå i det at kende spilleren. Er det nok, at man "bare" kommunikerer, sætter rammer og træning op og så synes, at man kender spilleren og dennes identitet eller skal der mere til? Igennem pro-uddannelsen har vi beskæftiget os med mange spændene oplæg og meget har handlet om ledelse, både opad i systemet, til kollegaerne og til spillerne. Jeg finder ledelse meget vigtigt i arbejdet som fodboldtræner, men jeg synes der mangler en forbindelse, hvilket jeg blev bekræftet i under oplægget *Er du værd at følge* med Nikolaj Statager. For mig præciserede Nikolaj Statager, at der er et dybere lag end ledelse, som vi kender det i Danmark og de trænerkredse jeg har stiftet bekendtskab med. I det lag er der mere nærvær, nysgerrighed og respekt for forskellighed. I det lag befinder empati og ægte interesse sig og i det lag mener jeg at den gode relation skabes. Jeg vil senere i denne opgave gå mere i dybden med Nikolaj Statager's oplæg og bruge hans redskaber, som et værktøj til at opnå relationskompetence. Jeg mener, at vi kan gå ned i det dybere lag i forhold til ledelse, hvis vi dygtiggør os i at forstå, hvad relationer er og hvordan de skabes. Ledelsekompetence og relationskompetence er ikke modsatrettede størrelser og udelukker ikke hinanden. Tværtimod skal de suppleres og forstås i sammenhæng med fodbolfaglighed.

Hvis du vil lede og være værd at følge, skal du kunne skabe gode relationer. Omvendt hvis du skaber gode relationer, vil du også være værd at følge og derved vil du praktisere ledelse.

Dette bekræfter min refleksion efter mødet med Lars Knudsen, hvor jeg konkluderede at relationskompetence ikke "bare" er et supplement til ledelse, men i langt højere grad er fundamentet i den måde en fodboldtræner leder på.

Hvad er en relation?

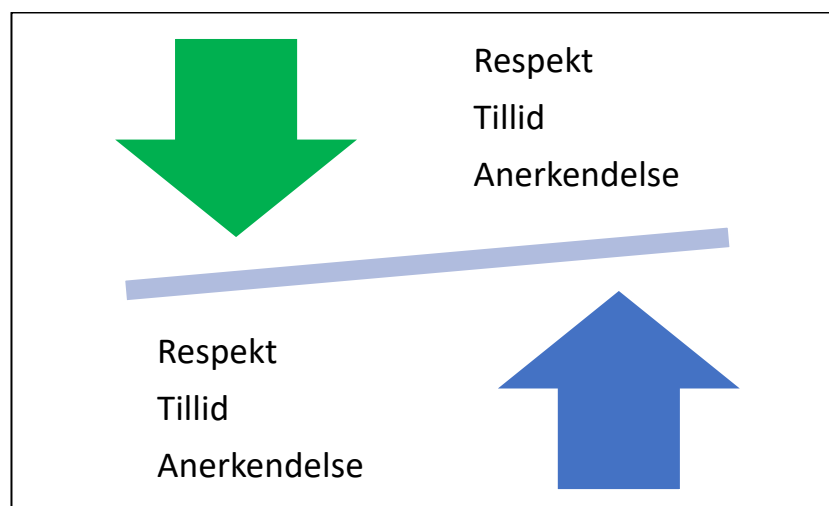
Ordet *relation* kommer af det latinske *relatio* (føre tilbage), der betegner kontakt, forbindelse eller samkvem mellem to eller flere parter. Vi kan sige at relationer er til stede, når to eller flere mennesker er sammen. Mennesket indgår fra fødslen i sociale relationer og vi vil fra livets start interagere og kommunikere med andre mennesker, selvom det ikke er vores hensigt. Vygotsky beskrev allerede i 1920'erne hvordan barnets mentale udvikling først sker i sociale relationer og derefter individuelt i barnet. Udviklingslinjen fra det sociale til det individuelle var for Vygotsky et gennemgribende princip i barnets udviklingsvej ind i dets nærliggende kultur. Han betoner således at barnet møder verden gennem andre mennesker og formulerer det således "det som barnet i dag gør ved hjælp af en voksen, kan det i morgen gøre på egen hånd³." Herefter beskriver Vygotsky begrebet om zonen for nærmeste udvikling og understreger pointen om, at læring foregår i det sociale møde med en mere kompetent person, f.eks. i en fodboldkontekst, hvor man møder en anden spiller eller træner. I denne zone ligger individets næste udviklingspotentiale. Dermed kan man skelne mellem individets faktiske udviklingsniveau, altså det som individet kan klare selv og forstå selv, og individets umiddelbare eller potentielle udviklingsniveau. Det sidste kan individet også klare, men det behøver hjælp, vejledning og assistance fra en anden person, men uden at være invaderende eller overstyrende. Det er individet som skal gøre erfaringen med støtte fra det omliggende miljø. Det er her vigtigt, at vi skelner mellem en ligevægtig og en uligevægtig relation. I en ligevægtig relation vil "magt" forholdet være delt, hvor det vil være modsat i en uligevægtig relation. Eksempelvis vil der som udgangspunkt altid være et uligevægtigt forhold mellem en voksen og et barn, da den voksne har langt mere erfaring og viden om livet. For at den voksne og barnet danner en god relation skal relationen gøres ligevægtig. Det handler ikke om, at der ikke må være et forhold, hvor den voksne ikke må bestemme og sætte rammer og regler. Den voksne skal bare være bevidst om "magt" forholdet og bære ansvaret i relationen. I ansvaret ligger, at den voksne for at gøre relationen ligevægtig må udvise respekt, anerkendelse og tillid. Når den voksne påtager sig dette ansvar vil barnet, som Vygotsky tidligt påpegede det, selv erfare og blive i stand til at udvise respekt, anerkendelse og tillid. Barnet vil derefter være i stand til selv at danne gode relationer med et andet barn eller en anden voksen, uanset om udgangspunktet er et ligevægtigt eller uligevægtigt "magt" forhold. "Magt" forholdet er naturligvis gældende mellem to mennesker uanset hvilken alder de har. Der er dog en væsentlig forskel på om der i relationen er følelser på spil. Følelser kan i høj grad påvirke, hvordan man udviser respekt, tillid og anerkendelse i positiv og negativ forstand.

Eksempelvis vil det for en mor eller far som udgangspunkt være helt naturligt at udvise respekt, tillid og anerkendelse over for deres eget barn. De følelsesmæssige bånd vil implicit sætte barnets behov foran ens egne eller andres behov. Det kan omvendt være en større opgave for forældre at dosere respekt, tillid og anerkendelse, så relationen til barnet ikke bliver uligevægtigt. Resultatet af en overdosis vil næsten blive det samme, som et barn, der bliver underdoseret. Præcis det

³ Relationer, Ole Løw, 1 udgave, 3. oplag 2021

samme gør sig gældende i en relation, hvor der ikke er følelser på spil. Her vil det for de fleste være sværere at udvise den nødvendige respekt, tillid og anerkendelse, når der ikke er følelser indblandet i relationen.

Den ligevægtige og dermed gode relation handler altså om, at balancere komponenterne respekt, tillid og anerkendelse mellem to individer på trods af følelser.



Figur 3 – Den ligevægtige relation mellem to individer

Relationens komponenter

Når jeg definerer og antager, at relationens komponenter og kvalitet består af mere eller mindre grad af respekt, tillid og anerkendelse mellem to individer vil det næste skridt være, at kigge på, hvad der så påvirker graden af respekt, tillid og anerkendelse hos det enkelte menneske.

Vygotsky påpegede at læring vækker en masse forskellige interne udviklingsprocesser, som kommer i spil og bruges af individet i interaktion med de mennesker individet omgiver sig med, men særligt legekammerater eller "ligestillede" kan optimere denne proces. Dermed bliver omgivelsernes autencitet og tiltrækning på individet særlig vigtig i individets læring og udvikling⁴. Vygotsky beskrev altså tidligt, hvor vigtigt miljøet og den gode relation med en anden ligestillet person er for læring, men læring er lige så vigtig for den gode relation. Som tidligere nævnt vil barnet tidligt lære og mestre livet i spejlingen af andre individer med opnået erfaring. Barnet vil forsøge at efterligne andre og prøve det selv, men på et tidspunkt vil barnet prøve noget det ikke har set eller erfaret før og her starter skabelsen af det enkelte barns egen identitet. Barnet vil opleve konsekvenser, som det ikke selv har kunne regne ud og ny erfaring vil blive til ny læring. Senere i livet, som ungt menneske eller voksen vil princippet være det samme, men erfaringen vil

⁴ <https://www.paedagogen.dk/artikler/vygotsky-en-kort-indfoering-16659/>

naturligvis være langt større. Læringen kan accelereres igennem livet, når erfaringen bliver større, men den kan også begrænses, hvis erfaringen ikke får lov at udvikle sig. Eksempelvis hvis de rammer i vores miljø, hvor vi arbejder med læring begrænses, så der ikke er mulighed for mangfoldighed, innovation og empati. I lande med diktatur ser man typisk, at et styre konstant begrænser den information folket må kende til. Dette i et forsøg på at begrænse rummet for læring, da man er nervøs for, at man ellers vil miste kontrollen med folket og dermed magten. I en fodboldkontekst kan man forestille sig, at en 10-årig får af vide af sin træner, at han eller hun altid skal spille en medspiller på fjerneste ben. Den 10-årige vil i kraft af den bedrevidende træner forsøge dette, men vil sandsynligvis senere i livet erfare, at det nødvendigvis ikke altid er den rigtige løsning at spille på fjerneste ben. Rummet for erfaring og læring er altså blevet begrænset af diktatorens og fodboldtrænerens begrænsning af viden og information uden nødvendigvis at have onde hensigter med det. Problemet vil være, at befolkningen eller fodboldspilleren vil føle, at diktatoren eller træneren ikke respekterer, har tillid til eller anerkender det potentiale som befolkningen eller spilleren er i besiddelse af. Sat på spidsen vil det begrænsede læringsrum og miljø få indflydelse på relationen mellem befolkning og diktator og mellem spiller og træner. I research til denne opgave har jeg bl.a. hørt en del afsnit fra podcasten *Nøglen til din hjerne*, hvor man i et afsnit nævner, at relationer og læring er tæt forbundet og undersøgelser og studier har vist at ca. 65% af læringseffekten afhænger af relationen til den man skal lære af⁵. Efterfølgende har jeg skrevet med værten Jørgen Svenstrup om kilden til denne antagelse og han har henvist til den danske professor Poul Nissen og den Newzealandske uddannelsesforsker John Hattie. Jeg kan ikke præcist dokumentere ud fra deres undersøgelser og grundige arbejde, at Jørgen Svendstrup har ret, når han nævner at 65% af læringseffekten afhænger af relationen til den der underviser. Jeg kan dog konkludere, at der ikke er tvivl om, at relationen mellem underviser og elev er den absolut mest afgørende faktor for læring. Poul Nissen bekræfter vigtigheden af relationen og henviser til, at den internationale skoleforskning entydigt peger på, at skolens succes i langt højere grad afhænger af kvaliteten af undervisningen karakteriseret ved lærerens dygtighed, læringsklima, ambitioner, engagement mv. end på strukturelle forhold som undervisningsmetode, skolestørrelse, korte eller lange undervisningsmoduler, holddannelse, tværfaglighed mv.⁶ Poul Nissen har derfor udviklet *læringsskalaen* og *tvivselsskalaen*, som konkrete værktøjer for underviseren. Begge skalaer kunne givetvis også bruges i en fodboldtræners kontekst, men det væsentlige er, at spørgsmålene i skalaerne i høj grad omhandler relationen mellem underviser og elev.

John Hattie præsenterede i 2009 en omfattende metaundersøgelse af, hvilke faktorer i skolen der påvirker elevers læringsresultater. John Hattie har sammen med sit forskerhold kigget på godt 900 metaanalyser, der er baseret på omkring 60.000 undersøgelser, hvor 245 millioner elever og

⁵ Nøglen til din hjerne, Podcast, #161 relationssommer 02

⁶ Hvordan måler vi om eleverne trives og lærer noget i skolen, Af Poul Nissen, dr. phil., DPU – Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet

lærere verden over har deltaget. Det, der får den højeste score på John Hatties liste, er relationen mellem lærer og elev. I den relation ligger nøglen til fiasko - og nøglen til succes.⁷

Det er altså af afgørende betydning for en fodboldtræner eller anden underviser, at vedkommende har en god relation til spilleren eller eleven.

Læring er den ene komponent, som har indflydelse på relationen. Den kan bidrage til den gode relation og den kan demontere den gode relation.

Man har igennem forskning og undersøgelser fundet ud af den nære, tætte og betydningsfulde relation har enorm betydning for den mentale robusthed⁸.

Vi er som mennesker udsat for noget i vores liv, gode ting, dårlige ting, kedelige ting, triste ting og alle mulige ting. På baggrund af de ting, som vi bliver udsat for, reagerer vi som mennesker på en given måde. Der er nogen som tager en voldsom begivenhed meget tungt og der er nogen, som tager den meget let. Der er nogen som bliver meget stresset og nogen lidt stresset. Der er en stor individuel forskel på, hvordan vi agerer i den enkelte situation i forhold til det vi oplever. Det kan der være mange årsager til. Der kan være nogle genetiske disponeringer, der kan være nogle erfaringer i vores liv, som har sat sig nogle spor i hjernen i form af nogle overbevisninger, som gør at man agerer på nogle bestemte måder i nogle bestemte situationer. Det kan være man lige har oplevet noget, som påvirker det man gør og oplever lige nu. Der er altså enormt mange forskellige faktorer, som har indflydelse på om man reagerer let eller kraftigt i en given situation. Det er helt grundlæggende hensigtsmæssigt, at man ikke reagerer meget voldsomt på de ting, som vi bliver udsat for her i livet, men acceptere, at det er naturligt, at vi reagerer på de forhold, vi står over for. Hvis man eksempelvis løber og det går op ad bakke er det naturligt, at alt føles mere hårdt. Hvis man er udsat for sorg, bekymring, tristhed eller stress er det naturligt, at man reagerer på det og får nogle følelser, som bliver knyttet til denne begivenhed. Det er bare ikke nødvendigvis hensigtsmæssigt, at man ramler sammen. Den mentale robusthed handler om, hvor meget man bliver ramt og hvor hurtigt, man er tilbage på benene igen. Igennem forskning har man også fundet ud af, at der er en del faktorer, som har indflydelse på den enkeltes robusthed, men den væsentligste faktor, som afgør hvor robust eller modstandsdygtigt et menneske er, handler om relationer⁹. Den mentale modstandskraft klarer os nemmere igennem livets udfordringer, når vi har gode, væsentlige og værdifulde relationer.

Det er bevist at, hvis man har haft en barndom med en vis kvalitet af gode, væsentlige og værdifulde relationer, så har man, som udgangspunkt en højere grad af robusthed, som over tid er blevet opbygget til en kompetence kontra dem som ikke har haft samme kvalitet af relationer. Hvis man ikke har haft betydningsfulde relationer i sin barndom, så er det stadig muligt senere i livet at træne og danne relationer og derigennem skabe mental robusthed.

⁷ <https://gymnasieskolen.dk/se-hatties-topliste-hvad-virker-i-undervisningen>

⁸ Nøglen til din hjerne, Podcast, #160 relationsommer 01

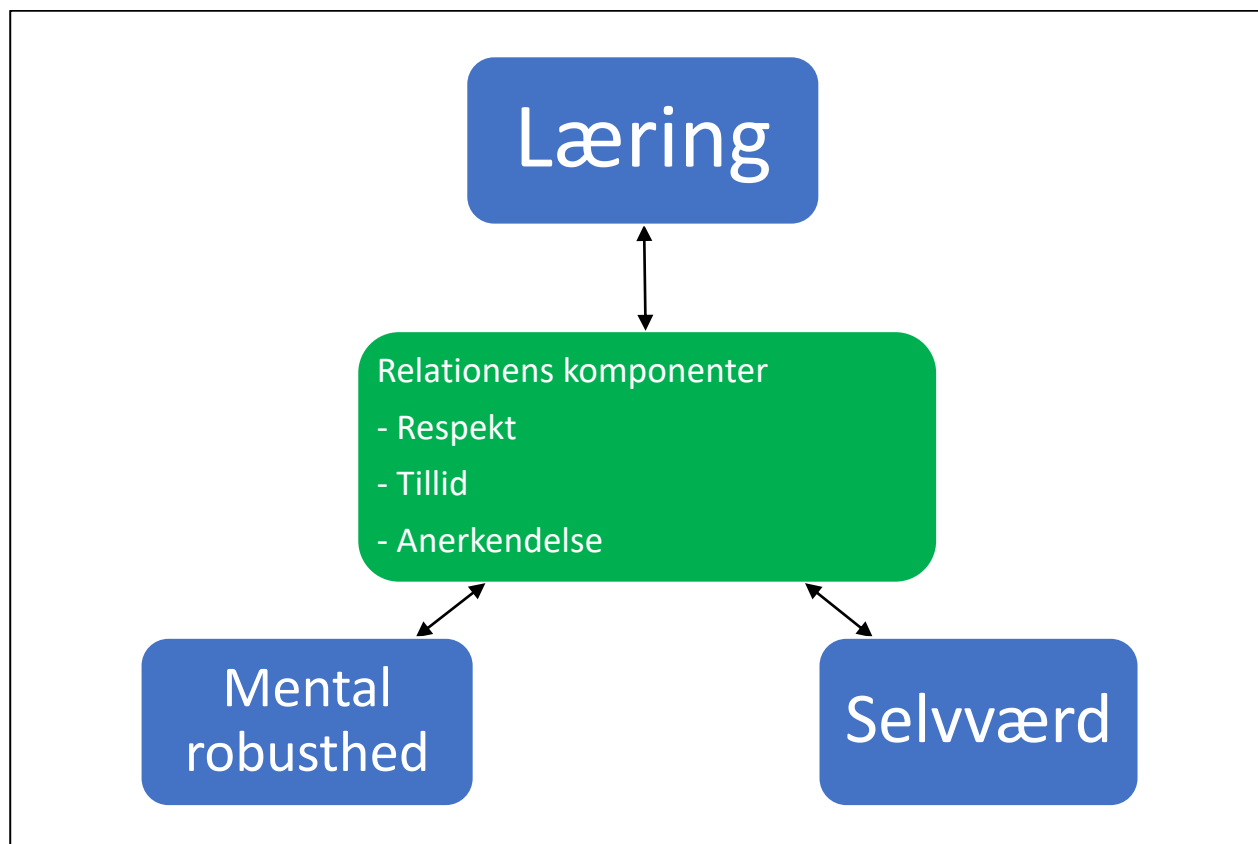
⁹ Nøglen til din hjerne, Podcast, #160 relationsommer 01

Mental robusthed er den anden komponent, som har indflydelse på relationen. Den kan bidrage til den gode relation og den kan demontere den gode relation.

Selværd dikterer ens adfærd og bygges igennem relationer. Der er en direkte forbindelse mellem relationer og ens oplevelse af selvværd. Hvis der eksempelvis er mennesker, som gerne vil mig og viser de gerne vil mig, så vokser mit selvværd. Er der relationer som jeg gerne vil, men som ikke vil mig, så koster det selvværd. Relationer kan altså give godt selvværd og relationer kan tage selvværdet. Selvværdet kan omvendt også få indflydelse på relationer. Har jeg eksempelvis et godt selvværd, så vil jeg typisk i relationer have betydelig nemmere ved at respektere det menneske som jeg er sammen med. Det vil sige at potentialet til den gode relation vil være større, end hvis jeg er udfordret på selvværdet. Hvis man er udfordret på sit selvværd, så vil der være en hel række forskellig adfærd, som vil være et udslag af det lave selvværd, som ofte vil skabe konflikt i relationer. Det kan give sig udslag i, at man ikke føler, man er værd at være sammen med, da man ikke er særlig værdifuld. Når man træder ind i en relation og har den grundlæggende opfattelse af, at man ikke er værd at være sammen, så vil jeg også opføre mig som en, der ikke er værd, at være sammen med. Typisk vil jeg skabe konflikter, vise jalousi eller udvise andre bivirkninger af et lavt selvværd, som skaber grobund for konflikter i relationen. Det lave selvværd kan også give sig udslag i, at man forsøger at dominere relationen og vise at man er noget. Her forsøger man at trykke den anden part i relationen ned, hvilket heller ikke gør relationen bedre. Fællesnævneren er, at et udfordret selvværd kan lave en skævvridning i relationen. Enten bliver man offer i relationen eller man bliver den dominerende i relationen. Begge situationer vil give en uligevægtig relation, mens det der kendetegner en relation baseret på et godt selvværd, vil give en ligevægtig relation.

Selværd er den tredje komponent, som har indflydelse på relationen. Den kan bidrage til den gode relation og den kan demontere den gode relation.

Figur 4 – Relationens komponenter



Jeg har ovenfor bekræftet, hvad jeg mener, der er relationens komponenter og hvordan komponenterne kan påvirke relationen i negativ og positiv forstand. Jeg har perifert berørt det miljø som det enkelte menneske befinder sig i og det er klart at miljøet har indflydelse på rammerne for læring, mental robusthed og selvværd, men i sin rendyrkede ideelle form vil miljøet ikke have indflydelse på menneskers relationer mellem hinanden. Det handler om, at man er bevidst om, at miljøet selvfølgelig har indflydelse og til tider sætter begrænsninger op. At man forholder sig til miljøet og arbejder med relationen i sin rendyrkede form. Respekt, tillid og anerkendelse kan og skal være uafhængigt af miljø.

Her bliver det interessant, hvordan man som fodboldtræner og fodboldudvikler kan beskrive hvilken kompetence, man så skal beherske og udvikle for at understøtte relationen til fodboldspilleren og derigennem dennes udvikling.

Relationskompetence

Grundlæggende er relationskompetence en almenmenneskelig kompetence, der ikke er reserveret en bestemt skare mennesker. Kompetencen handler helt grundlæggende om at kunne indgå i positive interaktioner med andre mennesker, og det er vi alle indimellem i stand til, da vi alle som tidligere beskrevet fra fødslen uundgåeligt har indgået i diverse relationer med forskellige individer. Hvordan et menneskes relationskompetence udvikles, afhænger af oplevelser gennem livet. De erfaringer, vi gør os tidligt i livet i relationer til andre mennesker, betyder, at vi får mere eller mindre gode forudsætninger for generelt at handle relationskompetent eller det modsatte¹⁰. Som fodboldtræner har du den særlige opgave at handle relationskompetent i en professionel kontekst. Dette rejser for mig spørgsmålene, men har det ikke altid været sådan? Eller har noget ændret sig siden Vygotskys beskrev den relationelle betydning for barnets udvikling i 1920'erne? Til svar på dette må vi kigge på generation Z, som typisk er født mellem 1997-2010¹¹ og er den nuværende ungdomsgeneration. Generation Z er vokset op i et rigere samfund end de forgående generationer og stiller derfor større krav både til sig selv, deres skole/arbejdsplads og samfundet. Opvæksten i halvfemserne, 00'erne eller 10'erne har været tryk og fuld af optimisme, og der har derfor været rig mulighed for, at familier har brugt deres energi på at skabe de bedste betingelser for børnene. De er en generation, som er vant til at have indflydelse hos forældre og i hjemmet. Deres skolegang har været præget af fokus på talent og den enkeltes udvikling fremfor kollektivet. De stiller derfor krav om, at en uddannelsesinstitution/arbejdsgiver tilbyder konstant feedback og mulighed for at avancere ud fra dennes pågældende ståsted. Det betyder ikke, at de vil være i centrum, men de vil have opmærksomhed. De er opvokset med at se på sig selv og egne muligheder og samtidig anse forskellighed som noget positivt og konstruktivt. Generation Z stiller høje krav til deres skole/arbejdsplads, som skal gøre mere for at tilpasse sig Z'erne end omvendt. De er ikke mere loyale, end at de sagtens kan finde en konkurrent, der er mere villig til at tilpasse sig, end du er.

I dette mener jeg at vi bl.a. kan finde svaret på, at forholdene for læring og udvikling har ændret sig markant. Hvor vi tidligere igennem ledelses- og fag-faglige kompetencer har kunne udnytte den ledelsesmæssige ramme og fagligheden til at udvikle fodboldspilleren, kræves der nu en langt større individualisering og forståelse af den enkelte person såvel som spiller og menneske. For at udløse den enkelte spillers potentiale må fodboldtræneren derfor anvende relationskompetence, som et supplement til de ledelses- og fag-faglige kompetencer.

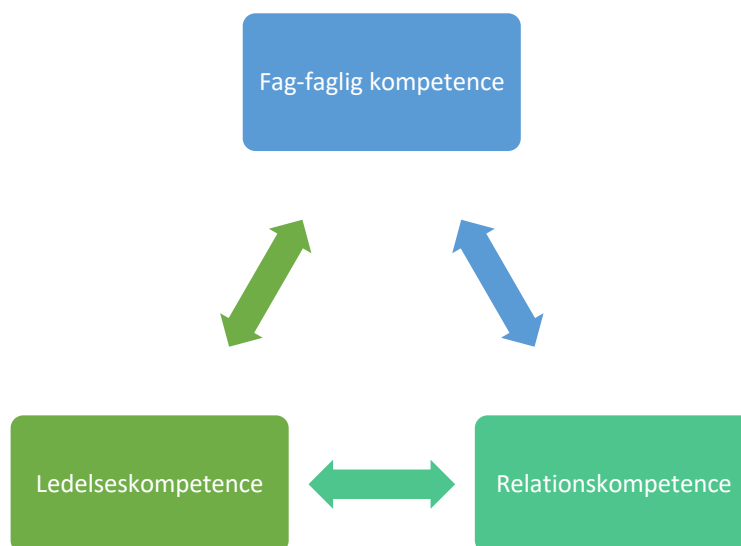
Dette underbygges i en Clearinghouse-rapport fra 2008, som netop peger på disse 3 forskellige typer af kompetencer, som du som underviser skal besidde, hvis du skal kunne give dine elever optimale betingelser for at lære og trives godt. I læringsøjemed vil dette også gælde for

¹⁰ Lærers relationskompetence, Louise Klinge 1. udgave, 4. oplag, 2019

¹¹ <https://pkmedier.dk/generation-z/>

fodboldtræneren. Rapporten konkluderer, at de tre kompetencer er lige vigtige.¹² Svend Erik Schmidt har i sin bog, Den karismatiske underviser, beskrevet de tre kompetencer i en undervisers kontekst således:

Figur 5 – Underviserens tre kompetencer



Fag-faglig kompetence:

- Du skal være faglig kompetent i det stof, du underviser i.
- *Som fodboldtræner vil det betyde kompetencen til at formidle træning, fodboldudvikling og taktisk forståelse.*

Ledelseskompetence:

- Du skal kunne lede undervisningen ved hjælp af en tydelig rammesammensætning med en klar struktur og nogle klare mål og skabe dig en position, hvor eleverne betragter dig som den funktionelle leder af gruppen.
- *Som fodboldtræner vil det betyde kompetencen til at lede gruppen på og uden for banen. Gruppen indeholder spillere, staben omkring holdet og ledelsen opad i organisationen.*

Relationskompetence:

- Du skal kunne knytte bånd til den enkelte elev og udstråle og besidde varme, respekt, tillid og empati. Med andre ord skal du kunne sætte dig ud over dig selv og aflæse elevernes signaler.
- *Som fodboldtræner vil det betyde kompetencen til at knytte bånd og besidde varme, respekt, tillid og empati. Med andre ord skal du kunne sætte dig ud over dig selv og aflæse spillernes signaler.*

¹² Den karismatiske underviser, Svend Erik Schmidt, 1. udgave, 1. oplag 2016

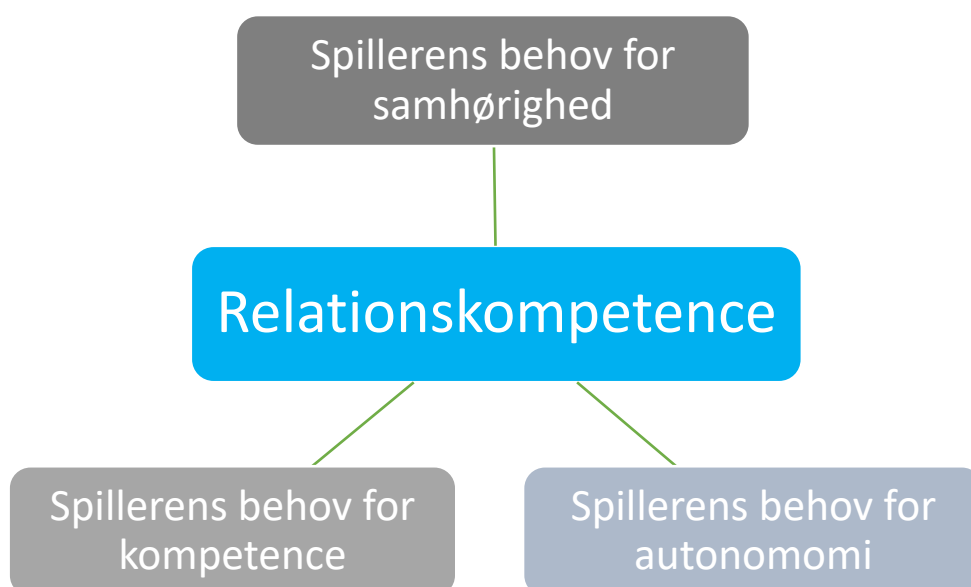
Fodboldtrænerens relationskompetence er altså evnen til at se den enkelte spiller på dets egne præmisser og afstemme sin egen adfærd herefter uden at fralægge sig lederskabet, samt evnen til at være autentisk og tage det fulde ansvar for relationens kvalitet. Det er implicit, at relationskompetencen skal understøtte trivsel og den alsidige udvikling for hver enkelt.

Relationskompetencens grundelementer

Man ved fra forskning over hele verden med Professorerne Edward Deci og Richard Ryan i spidsen, at alle mennesker, uanset køn, alder og etnicitet, har brug for at få dækket tre psykologiske behov for at have det godt og kunne engagere sig i omverden. Alle har brug for at mærke samhørighed med andre, føle os kompetente og opleve autonomi.¹³

Når fodboldtræneren skal bringe sin relationskompetence i spil, er det disse tre behov, man skal understøtte og arbejde med.

Figur 6 - Relationskompetence



Behovet for samhørighed

Jeg har tidligere beskrevet hvordan mennesket fra fødslen er afhængigt af relationen til andre mennesker. Barnet kan ganske enkelt ikke overleve uden at andre mennesker tager sig af det. Mennesker behøver hinanden, og vi er født til at indgå fællesskaber og mærke, at andre holder af

¹³ Artikel, 3 hjælpsomme pejlemærker i en krisetid, Louise Klinge, Sarah Grams Davy og Line Rønn Shakoar.

og værdsætter os. Ingen kan tåle at stå alene i længere tid, og derfor er isolationsfængsel i mere end et par uger også klassificeret som tortur af FN.

Vores samhørighedsbehov handler grundlæggende om oplevelsen af at være en værdifuld del af et fællesskab. Behovet for samhørighed viser sig i menneskers stræben efter kontakt med andre og efter at holde af og blive holdt af. Det vil sige, behovet vedrører de følelsesmæssige og personlige bånd imellem individer og den grundlæggende drift efter at skabe positive relationer.¹⁴ Det er implicit at samhørigheden kun kan eksistere, hvis alle de involverede i kontakten og relationen trives. Ved mistro vil samhørigheden ikke eksistere.

Spillerens behov for samhørighed i forhold til holdkammerater og klubben er tæt forbundet med oplevelsen af, at træneren virkelig kan lide, respektere og værdsætter spilleren. Spilleren skal føle sig værdsat igennem kontakten med de holdkammerater og andre spillere, gennem muligheder for at arbejde sammen, hjælpe hinanden og i det hele taget have positive oplevelser sammen. Når spillernes samhørighedsbehov dækkes, har det mange positive virkninger, bl.a. for trivsel, empati, ydeevne, fagligt engagement og vedholdenhed. Samtidig er det sådan, at mennesker der oplever andre betydningsfulde personer, som støttende på svære tidspunkter er mere fleksible, udvikler mere energi og har en mere konstruktiv adfærd. Desuden er der en tendens til at internalisere og dermed acceptere værdier og handlemønstre fra dem, de føler samhørighed med.¹⁵

Sådan giver du spillerne mulighed for at opleve samhørighed:

- Vis værdsættelse af respekt og omsorg for alle spillere.
- Lad spillerne tale med og more sig med hinanden så ofte som muligt.
- Hav det sjovt sammen med spillerne, men også kollegaerne, det kan sagtens ledsage et fagligt fokus.
- Udvis interesse i hver enkelt og dennes ståsted.
- Skab den fornemmelse i spilleren, at der er brug for ham eller hende.
- Lyt med nærvær, når spillerne taler.
- Skab rum for, at spilleren kan udvise følelser.

Behovet for kompetence

Fornemmelsen af kompetence opstår, når man mestrer noget. Det kan være gennem fornemmelsen og synliggørelsen af, at man bliver dygtigere. Det drejer sig ikke om absolutte størrelser, men mere om at opleve eller se, at man slår til, og at udfordringerne ikke fuldstændig overstiger ens forudsætninger. Hvis ikke vi selv oplever os kompetente i de sammenhænge, vi indgår i daler vores motivation for de givne aktiviteter. Omvendt vil man ved mestring af en opgave øge sandsynligheden for en øget indre motivation.

¹⁴ Deci & Ryan, 2009.

¹⁵ Lærerens relationskompetence, Louise Klinge 1. udgave, 4. oplag, 2019

Spilleren skal i fodboldtræningen have følelsen af kompetence og mestring, men uden at fjerne muligheden for at dygtiggøre sig.¹⁶

Sådan giver du spillerne mulighed for at opleve kompetence:

- Sørg for struktur med klare og meningsfulde retningslinjer og mål.
- Tilrettelæg træningen, så den er optimalt udfordrende.
- Tal selv så lidt som muligt, og skab rum for spillernes udfoldelse.
- Muliggør, at spillerne kan bidrage på mange måder, ikke kun verbalt, men også igennem kreativitet og anden kommunikation.
- Synliggør tema og forventninger og understøt det med gestik.
- Udnyt spillerens læringsstil og personlighedsprofil til at forstå og udfolde sig.

Behovet for autonomi

Autonomi omhandler i hvor høj grad, at man har mulighed for at udføre en selvbestemt adfærd, som er i ens egen interesse. Det vil sige, at man skal have frihed til selvstændighed for at blive indre motiveret. Det handler ikke om, at der ikke skal være regler eller rammer, de skal blot være meningsfulde. For at en handling kan betragtes som autonom, skal mennesket have en oplevelse af helhjertet at være bag det, der gøres, og udføre aktiviteten med fuld tilslutning. Oplevelsen af autonomi vedrører også dette at være værdsat som den, man er, at ens væren i verden accepteres og respekteres.

Fodboldtræneren imødekommer autonomibehovet, når træningen tager udgangspunkt i spillernes egne initiativer og derigennem udviser villighed til at forfølge spillernes forslag og give plads til undrende spørgsmål og spontane ytringer. Træningens tilrettelæggelse skaber igennem valgmuligheder og begrundede krav grundlaget for at spilleren kan udvise autonomi og træningen derfor bliver vedkommende og meningsfuld.¹⁷

Sådan giver du spillerne mulighed for at opleve autonomi:

- Underbyg spillerens selvtræning.
- Forfølg ofte spillernes initiativer.
- Vær lydhør og sæt dig i spillerens sted.
- Skab rum for undrende spørgsmål og spontane ytringer.
- Sørg for, at der altid er valgmuligheder i træningen.
- Begrund dine krav og de regler, der håndhæves.
- Brug negativt følelsesmæssige udtryk, som brugbar information.
- Anvend feedback og feedforward i evalueringer.

¹⁶ Lærerens relationskompetence, Louise Klinge 1. udgave, 4. oplag, 2019

¹⁷ Lærerens relationskompetence, Louise Klinge 1. udgave, 4. oplag, 2019

Undersøgelse af relation og relationskompetence

Jeg har til denne opgave valgt at undersøge relation og relationskompetence igennem spørgeskemaer og spurgt, hvor vigtig relation og relationskompetence er i forhold til fodboldtrænerens arbejde. Mit udgangspunkt var at spørge så mange spillere som muligt på tværs af etnicitet og alder, men jo dybere jeg dykkede ned i undersøgelsen blev jeg klar over, at det var langt mere interessant og se sammenhænge i de svar, som skemaerne gav og de værktøjer, som bruges i arbejdet med relationskompetence. Senere vil jeg beskrive disse værktøjer og sammenhænge. Besvarelserne er kommet fra akademiet i FC Midtjylland og de spillere jeg arbejder med til daglig. Jeg er klar over, at der kan ligge en bias i, at spillerne kan være påvirket til at svare i en bestemt retning, men det har været vigtigt, at undgå denne bias. Derfor var spillerne ikke klar over, at det var til denne opgave, førend de havde afleveret deres svar. De deltagende har efterfølgende givet deres accept til, at jeg kan bruge deres svar i denne opgave. I respekt for den enkelte spiller er svarerne blandet imellem hinanden og man kan ikke vide, hvad den enkelte har svaret. Til gengæld er alle svar præcist indskrevet med det svar, der er afleveret.

Spillere, der har deltaget i undersøgelsen:

August Priske, FC Midtjylland U17; Heini Sørensen, FC Midtjylland U17; Mikkel Fischer, FC Midtjylland U17; Pontus Texel, FC Midtjylland U17; Valdemar Andreasen, FC Midtjylland U17; Malte Melin, FC Midtjylland U17; Christian Jørgensen, FC Midtjylland U17; Rasmus Kristiansen, FC Midtjylland U17; Gustav Christensen, FC Midtjylland U17; Mads Nybo, FC Midtjylland U17; Jonathan Asp, FC Midtjylland U17; Andreas Bonnén, FC Midtjylland U17; Adam Andersen, FC Midtjylland U17; Malthe Bøndergaard, FC Midtjylland U17; Gustav Fraulo, FC Midtjylland U17; Nicholas Beetson, FC Midtjylland U17; Jakob Leerhøj, FC Midtjylland U17; Donavan Bagou, FC Midtjylland U17; Simon Ulrich Madsen, FC Midtjylland U19; Mathias Balle, FC Midtjylland U19; Mads Kristian Hansen, FC Midtjylland U19; Victor Stange Lind, FC Midtjylland U19; Frederik Christensen, FC Midtjylland U19; Oscar Fraulo, FC Midtjylland U19; John Ndjate, FC Midtjylland U19; Andreas Nibe, FC Midtjylland U19.

Spørgsmål 1:

***Er relationen til din fodboldtræner vigtig i forhold til din udvikling som fodboldspiller?
Hvorfor/hvorfor ikke?***

1. Det er meget vigtigt for mig at min træner altid forsøger at udvikle mig og prioriterer mine ønsker. Derudover er jeg en spiller der spiller bedst med selvtillid, så det er også vigtigt at han forsøger at give mig selvtillid og løbende snakker med mig, så der ikke opstår misforståelser.

2. Den er meget vigtig fordi man skal kunne sætte sig ned uden noget problem og snakke om tingene ift. udvikling og evaluere kampe og sådan noget så man kan blive den bedste udgave af sig selv.
3. Den skal være rigtig god. Og det skal den, fordi så har jeg tiltro til det min træner laver, er godt for mig.
4. Den er vigtig fordi, hvis relationen er god, kan man mærke træneren, og han kan mærke en. Det er også nemmere at have samtaler med træner, hvis relationen er god.
5. For mig er relationen med min træner vigtig af den grund at jeg kan tage snakke og lytte til områder som jeg kan forbedre mig på. En anden grund, er at det for mig er en nødvendighed at have en god relation, så jeg kan gøre mine ting på banen.
6. Jeg synes det er rigtig vigtigt at have det godt med sin træner, så man kan udvikle sig ordentligt. For mig betyder det meget at jeg har det godt med min træner. Så jeg kan yde mit bedste.
7. Den er meget vigtig for hvis jeg ikke har en god relation med min træner, er det svært at snakke om, hvad jeg skal blive bedre til.
8. Relationen til min træner er meget vigtig ift. min læring for at kunne forbedre mig og komme videre.
9. Min relation til min træner er vigtig for, at jeg som spiller kan udvikle mig. Jeg mener at man skal kunne snakke med ens træner omkring udviklingen og evaluere kampene. Det kan godt blive et problem, hvis ens relation ikke er god til ens træner.
10. For mig personligt er det supervigtigt at have en god relation til sin træner. Man skal kunne forstå hinanden og have respekt for hinanden som træner og spiller.
11. Det er rigtig vigtigt i forhold til at kunne udvikle en.
12. Jeg synes at træneren er vigtigt, hvis man skal udvikle sig som fodboldspiller. Det er vigtigt at have tillid til sin træner, men også at man kan sætte krav til ham og spørge ham alt i forhold til fodbold.
13. For mig er relationen til min fodboldtræner ekstremt vigtigt. Jeg har tydeligt kunne mærke på mine præstationer på banen, hvilken træner jeg har haft og om jeg føler mig tryk under ham. Derudover betyder relationen til min træner også, hvor meget jeg bruger ham i forhold til min individuelle udvikling, og hvor meget jeg selv byder ind med. Det betyder også meget for mig at min træner kommer til mig, og at jeg kan snakke med ham om andet end fodbold.
14. Jeg vil mene at relationen til træneren er meget vigtig. Det er træneren der sætter holdet til weekendens kampe og det er derfor rart at have en god relation til træneren, så jeg kan få en begrundelse for hvorfor jeg fx starter ude eller inde. Min træner er samtidig min sparingspartner ift. min fodboldudvikling. Det er ham jeg bliver vurderet af og har løbende dialoger med omkring min udvikling, så der er det helt klart vigtigt at have en god relation, så vurderingen/dialogen bliver god.
15. Relationen til min træner vil jeg mene er meget vigtig da relationen er med til at afgøre om jeg udvikler mig. Han er en af de tætteste man skal samarbejde med, så derfor er det også vigtigt at relationen er god og det fungerer.

16. Sammenholdet mellem min træner og jeg skal være rigtig godt da træneren skal hjælpe og guide når man laver fejl. De skal prøve så vidt som muligt at sige hvad spilleren skal forbedre og selvfølgelig også rose spilleren når de laver noget godt!
17. Relationen til min træner er utrolig vigtig både for mig som fodboldspiller, men også min udvikling. Hvis jeg ikke har en god relation med min træner, bliver jeg meget nemt frustreret til træning og i kampsituationer. Hvis jeg derimod har en god relation til min træner, har jeg en tendens til at spille med mere selvtillid, fordi jeg føler at jeg har hans tillid og godt tør at lave fejl. Dette er vigtigt for min udvikling, da jeg ikke udvikler mig hvis ikke jeg tør at lave fejl.
18. Den er vigtig fordi, hvis relationen er god, kan man mærke træneren, og han kan mærke en. Det også nemmere at have samtaler med træner hvis relationen er god.
19. Min relation til mine fodboldtrænere er alt afgørende for min udvikling som fodboldspiller. Jeg har gennem min tid, som fodboldspiller oplevet fodboldtrænere som på hver sin måde har passet til min måde at blive coachet i min færd efter at udvikle mig som fodboldspiller. Her er det især følelsen af tillid fra trænerens side der skaber blod på tanden i jagten på en positiv udvikling.
20. Den er meget vigtig, fordi det er vigtigt at kommunikere med sin træner om sin udvikling, med hvad man skal forbedre.
21. Det er meget vigtigt for mig. Jeg føler, man skal kunne tale med sin træner uden at føle det er forkert eller akavet. Relationen skal være således, at man som spiller kan spørge, hvis an er i tvivl eller uenig. Træneren skal også kunne sige hvis han er utilfreds eller lignende - begge parter skal altså kunne stille krav til hinanden.
22. Det er vigtigt fordi træneren er ham der kan lære en nye ting og udvikle en både spillemæssigt men også som person.
23. Min relation til min træner er ekstrem vigtig, fordi hvis jeg skal kunne blive den bedste udgave af mig selv er det vigtigt at jeg har en god relation til min træner, da det er ham, der sørger for at udvikle mig på træningsbanen hver evig eneste dag.
24. Relationen til min træner vil jeg mene er meget vigtig da relationen er med til at afgøre om jeg udvikler mig. Han er en af de tætteste man skal samarbejde med, så derfor er det også vigtigt at relationen er god og det fungerer.
25. Jeg synes det er vigtigt fordi at jo bedre relationer man har til hinanden, spiller og træner jo mere får man ud af træningen og ens udvikling som spiller.
26. Jeg tænker at relationen er helt afgørende. At man finder balancen mellem ikke at blive for tætte og heller ikke for fjerne fra hinanden. Da man godt kan hygge sig og snakke om personlige ting en gang imellem, men at man stadig er meget professionel og fodboldfaglig, da opgaven er at udvikle sig som fodboldspiller.

Sammenfatning af spørgsmål 1:

Det er ikke overraskende, at drengene svarer, at relationen er vigtig mellem dem selv og deres fodboldtræner i forhold til deres udvikling som fodboldspiller. Det havde jeg også forventet, men det undrer mig, at de er så tydelige i deres argumentation. Mange betoner med kraftige ord, at relationen er helt afgørende for deres egen udvikling. Jeg synes svarene tydeligt indikerer at relationskompetence er en afgørende faktor i arbejdet mellem fodboldtræner og spiller og derigennem spillerens udvikling.

Spørgsmål 2:

***Er relationen til din fodboldtræner vigtig i forhold til din trivsel som fodboldspiller?
Hvorfor/hvorfor ikke?***

1. Den er meget vigtig, da jeg har brug for at vide, at min træner tror på mig og begrundelserne for hans beslutninger omkring.
2. Den er også vigtig fordi man skal også her kunne snakke om tingene, hvis man nu ikke trives.
3. Den skal være god, for så kan han nok hjælpe en hel del med det, hvis man føler man ikke trives til hverdag.
4. Vigtigt, fordi at man er sikker på hvad træneren mener og man går ikke og er usikker på ham.
5. Meget vigtig. Det hjælper mig i den forstand, at jeg ved, jeg har min træners tillid.
6. Igen synes jeg det er rigtig vigtigt at have det godt med min træner, for ellers kan jeg ikke præsterer ordentligt i kampene og heller ikke i træningerne. Hvis jeg ikke trives ordentligt, kan jeg være nervøs i alt det, jeg foretager mig.
7. Den er også meget vigtig fordi at hvis du ikke har det godt med din træner kan det være man bliver nervøs, når man laver fejl og så bliver man bange for at lave fejl.
8. Man trives jo bedst under et godt forhold til træneren, hvor man kan tage nogle snakke, så det er meget vigtigt for mig.
9. Jeg synes at trivsel afhænger af mange ting, hvor en af tingene er relation til fodboldtræneren. Hvis man ikke har en god relation til ens træner, så kan det godt påvirke ens humør udenfor banen, dog mener jeg ikke det spiller den vigtigste rolle ift. til trivsel.
10. Den er supervigtig, fordi hvis jeg føler jeg har en træner der kan lide mig og vil mig det bedste. Så får jeg selvtillid og vil yde en masse for holdet, og vise min træner, hvad jeg kan.
11. Det er også vigtigt, fordi hvis der er problemer er det godt at kunne snakke.
12. Igen det samme som før, man skal kunne have tillid til sin træner. Hvis jeg skal udvikle mig, som fodboldspiller synes jeg at man kan snakke med sin træner om hvordan det går derhjemme, hvis man går en svær periode igennem.
13. Den er igen meget vigtig i forhold til tryghed. Jeg har haft mange forskellige trænere, og jo bedre min dialog og mit forhold til træneren har været, jo tryggere har jeg følt mig.

14. Jeg synes den er lidt svær. Jeg synes det er vigtigt at en træner er god til det fodboldmæssige og mandskabspleje, men jeg synes også at det er vigtigt at huske at det er ens fodboldtræner. Så JA, relationen til ens fodboldtræner er delvist vigtig, dermed ikke sagt at en dårlig relation til træneren, giver dårlig trivsel som fodboldspiller. Men en dårlig relation til træneren giver mange unødvendige frustrationer, som så kan gå hen at påvirke ens trivsel.
15. Jeg vil mene at relationen til min fodboldtræner i forhold til min trivsel er okay vigtig men ikke det vigtigste da det også er meget med uden for banen at gøre om jeg trives.
16. Man skal også som træner kunne snakke med spilleren hvis de ikke har det godt med sin trivsel derhjemme eller andre steder da dette kan hjælpe spilleren med at få sine tanker væk fra alt det dårlige.
17. Her er relationen også vigtig, både på og udenfor banen. Hvis jeg har en god relation til min træner, tør jeg spille med mere selvtillid og mere frit, hvilket gør mig mere glad. Udenfor banen er relationen også vigtig, da Jeg bliver et generelt gladere menneske, hvis jeg har gode relationer med de mennesker jeg ser hver dag, hvilket inkluderer min træner.
18. Vigtigt, fordi at man er sikker på hvad træneren mener og man går ikke og er usikker på ham.
19. I forhold til min trivsel som fodboldspiller er det vigtigt for mig at der er en gensidig respekt hos spiller og træner. Dette er med til at skabe en bedre dialog, samt fremme ens trivsel både på og udenfor banen.
20. Den er mindre vigtig da jeg mere skal bruge træneren til at udvikle mig som fodboldspiller, men hvis man har brug for træneren i forhold til sin trivsel, synes jeg det er godt hvis han er der.
21. Trivsel er den næsten endnu mere vigtig, for hvis du ikke har en god relation til træneren og ikke forstår eller er enig i hans ideer og værdier, kan du som individ ikke fungerer - hvilket også kan påvirke kollektivet.
22. Den betyder meget for mig, da hvis man ikke har det godt med den træner man har går det også udover fodbolden og lysten til at komme til træning.
23. I forhold til min trivsel vil jeg sige at min træner er ret vigtig, fordi det er ham der skal være med til at udvikle mig som spiller og jeg skal omgås med ham hver dag på træningsbanen, så derfor er min relation til min træner meget vigtig ift. min trivsel og hvordan jeg generelt trives.
24. Jeg vil mene at relationen til min fodboldtræner i forhold til min trivsel er okay vigtig men ikke det vigtigste da det også er meget med uden for banen at gøre om jeg trives.
25. Altså der vil jeg sige jo bedre trives du bare generelt har jo bedre trivsel vil du også kunne få med din træner og dem omkring dig så derfor er den vel OKAY vigtig, hvis du altså også tænker fodboldmæssigt.
26. Den er meget vigtig, hvis man for eksempel ikke bryder sig om træneren, eller er bange for træneren, så man ikke tør stille de nødvendige spørgsmål, og derfor slækkes på sin trivsel.

Sammenfatning af spørgsmål 2:

Som i spørgsmål 1 er det ikke overraskende, at drengene generelt svarer, at relationen er vigtig mellem dem selv og deres fodboldtræner i forhold til deres trivsel. Dog er det ikke så entydigt og altafgørende, som deres svar i spørgsmål 1. De er generelt ikke i tvivl om, at relationen påvirker deres trivsel. Jeg læser svarerene, som et klart bevis på, at fodboldtræneren bærer et enormt ansvar for at spillerne trives og har det godt. Ikke at spillerne ikke har et ansvar, men det er tydeligt at drengene er opmærksomme på "magt" forholdet og at den gode relation er med til at gøre forholdet ligeværdigt. Fodboldtræneren må påtage sig ansvaret for den ligevægtige relation.

Spørgsmål 3:

Er din trivsel en forudsætning for, at du udvikler dig som fodboldspiller Hvorfor/hvorfor ikke?

1. Det er den helt sikkert, da jeg bedre, når jeg føler mig tryk.
2. Ja helt klart. Hvis det går godt uden for banen, går det som regel også godt på banen.
3. Det er en stor del af det, for hvis man ikke trives i det man går i til hverdag, så påvirker det en.
4. Ja, det er det, hvis du går og er presset over, at du mangler at aflevere skoleopgaver, så stresser du og det kan gå udover din fodbold. Fodbold kan også være et rum, hvor du kan få alt stress ud.
5. Det er en forudsætning, da man som eliteudøver, ikke kan have en sammenhængende hverdag, hvis ens trivsel ikke fungerer.
6. Ja, det er det. Jeg skal have det godt, ellers udvikler jeg mig ikke som jeg gerne vil.
7. Jeg syntes det er en meget vigtig ting fordi at det er nemmere at sparre med din træner, hvis I har det godt sammen.
8. For mig, der er det en vigtig forudsætning, da jeg skal trives for at kunne udvikle mig. Hvis jeg ikke trives godt, så præsterer jeg heller ikke.
9. Man udvikler sig bedre, når ens selvtillid og ens humør er bedre, hvor man tit ser spillere (inklusive mig selv), som ikke præsterer, når noget går på en.
10. Ja, hvis man ikke trives som menneske, så har man mange negative tanker og derved agerer man også negativt. Derfor er trivsel altafgørende i en udvikling.
11. Altså hvis man har det godt uden for banen er det nemmere at udvikle sig.
12. Ja, hvis jeg ikke trives godt, har jeg ikke overskud til at træne og derfor opnår jeg ikke det maksimale i kampe og træningerne. Derfor er trivsel en forudsætning for mig, hvis jeg skal udvikle mig maksimalt.
13. Personligt betyder min trivsel rigtig meget for min udvikling. I de perioder, hvor jeg ikke trives, lukker jeg mig selv inde, jeg har ingen selvtillid og præsterer hverken til træning eller kamp. Dog har jeg bemærket, at de gode perioder på fodboldbanen hænger sammen med dem udenfor

banen. I perioderne hvor min hverdag hænger sammen, kommer præstationerne også på fodboldbanen.

14. Ja 100%. God trivsel er en forudsætning for at kunne præstere på fodboldbanen. Trives du ikke udenfor banen, så er det umuligt at præstere weekend efter weekend. I Midtjylland har vi nogle virkelig gode rammer og gode forudsætninger for at præstere, men lige meget hvor gode rammer vi har, så er det ikke muligt at præstere, hvis det trivselsmæssige ikke er på plads.
15. Ja det vil jeg sige for hvis ikke jeg trives på holdet præsterer jeg heller ikke på banen.
16. Ja! Hvis man går rundt og har det dårligt med hvor man er hver dag kan man ikke udlevere sit fulde potentiale, da man hele tiden har tanker omme i baghovedet.
17. Min trivsel er 100% en forudsætning for at jeg udvikler mig som fodboldspiller. Hvis jeg ikke trives godt, risikerer jeg at blive mere mut og stille i hverdagen, hvilket kan resultere i en mindre glad og selvtillidsfuld Jakob på banen. Hvis jeg derimod trives godt, føles det som om at alting er en tand nemmere. Dette resulterer i en glad og selvtillidsfuld Jakob, der tør at spille frit og begå fejl. Min trivsel udenfor banen, er altså enormt vigtig for at jeg kan præstere optimalt på banen.
18. Ja det er det, hvis du går og er presset over noget så stresser du og det kan gå udover din fodbold. Fodbold kan også være sted hvor du kan få alt stress ud.
19. At jeg trives i en klub, indebærer et godt forhold til både trænerstab, spillerstab samt personer med andre roller i klubben. Dette betyder ekstra meget for mig da det vil skabe et bedre træningsmiljø, samt gøre det muligt at bibeholde det sjove aspekt i fodboldtræningen, som er meget vigtigt for mig.
20. Ja det er den, hvis man har det godt, så har jeg nemmere ved at udvikle mig som fodboldspiller.
21. Tænker det har meget med udviklingen at gøre. Hvis du ikke føler dig tilpas og accepteret som person og spiller, kan du ikke hvile i dig selv og dermed ikke udvikle dig optimalt.
22. Ja for trivsel betyder meget i fodbolden. Jeg spiller ikke godt hvis jeg ikke trives. Man har ikke lysten til at blive bedre og træne hvis man ikke har det godt med trivselsdelen.
23. Ja den er så, fordi hvis jeg ikke trives godt i et miljø, så føler jeg mig heller ikke hjemme, og på den måde får jeg personligt svære ved at udvikle mig.
24. Ja det vil jeg sige for hvis ikke jeg trives på holdet præsterer jeg heller ikke på banen.
25. Det er det 100% jo bedre trivsel jo har jo mere motiveret er du og derfor har det selvfølgelig også en effekt på din udvikling som fodboldspiller.
26. Ja det er meget vigtigt, fordi hvis man regner rundt og er sur eller ked af det, har man mindre lyst til at lytte til trænere og holdkammerater, og så mister man fokus.

Sammenfatning af spørgsmål 3:

Igen er det ikke overraskende, at drengene svarer, at trivslen er vigtig for deres udvikling som fodboldspiller, men det er interessant at flere af dem påpeger trivslen uden for fodboldbanen, når nu spørgsmålet er rettet mod fodboldspilleren. De fleste svar tager udgangspunkt i, at trivslen uden for banen er afgørende for at man trives på banen som fodboldspiller. Jeg mener at svarerne indikerer, at fodboldtræneren må være særlig bevidst og opmærksom på spillerens trivsel på og især uden for banen. Dette er af afgørende betydning for spillerens udvikling som spiller og menneske.

Spørgsmål 4:

Nævn tre værdier i prioriteret rækkefølge, der ligger til grund for en for en god relation til din træner.

1. Begrunder sine beslutninger, Taktisk dygtig, Til at tale med.
2. Respekt, Kommunikation, Ingen forskelsbehandling.
3. Ingen forskelsbehandling, Forståelse for hinanden, Ærlighed.
4. Forståelig, Tillid, Motiverende.
5. Tillid, Engagement, Forståelse.
6. Have det sjovt sammen, Engagement, Troskab.
7. Ærlighed, Tillid, Engagement.
8. Kommunikation, Samarbejde, Ærlighed.
9. Ærlighed, Samarbejdsvillig, God kommunikation.
10. Respekt for hinanden, Åbenhed, Ærlighed.
11. Kunne snakke, Lærerig, Åbenhed.
12. Kommunikation, Tillid, Trivsel.
13. Trykthed, Dialog om udvikling, Dialog om trivsel.
14. Ærlighed, Tydelig kommunikation, Gensidig respekt.
15. Ærlighed, Tillid, Engagement.
16. Feedback Positiv/Negativ, Mulighed for udvikling, Loyalitet som gælder begge veje.
17. Kommunikation, Tillid, Konstruktiv kritik.
18. Forståelig, Tillid, Respekt.
19. Respekt, Tillid, At han både indeholder det professionelle- og menneskelige aspekt.
20. Kommunikation, Ærlighed, Tillid.
21. Accept, Dialog, Krav.
22. Udvikling fodboldmæssigt og som person, Respekt for hinanden, Tage imod kritik.
23. Forstående, Personlig, Samarbejdsvillig.
24. Ærlighed, Tillid, Engagement.

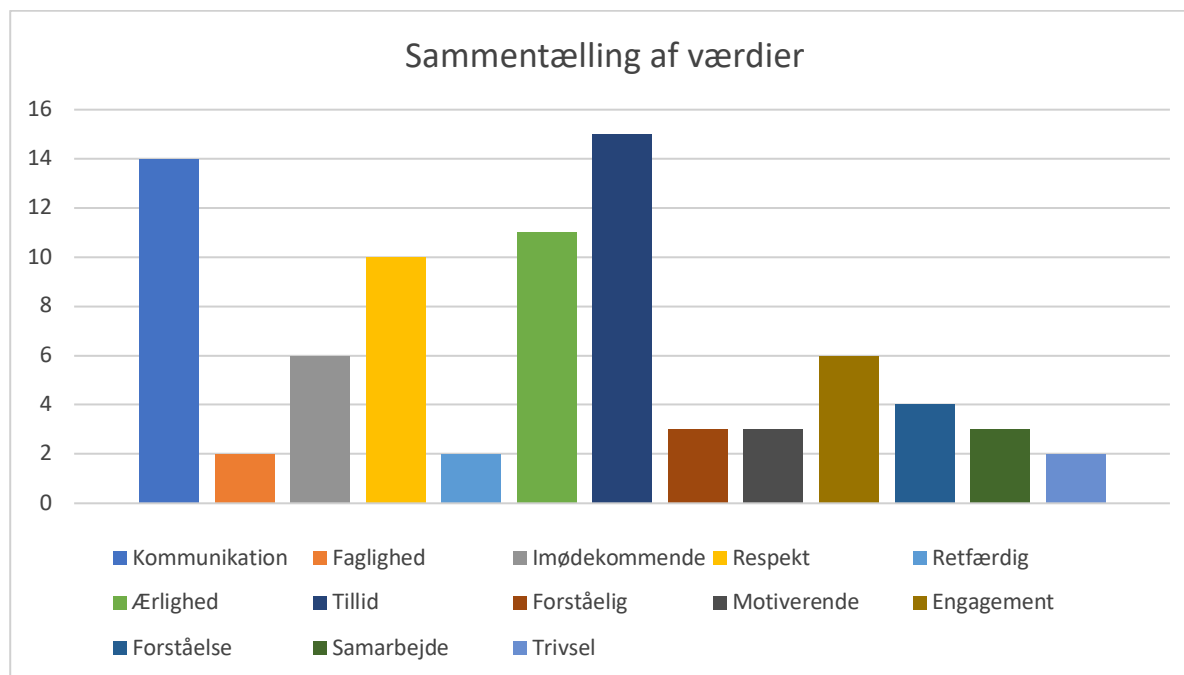
25. Snakker godt sammen, At I forstår hinanden, Kender hinandens grænser.

26. Ærlig, God og afklaret kommunikation, Tillid.

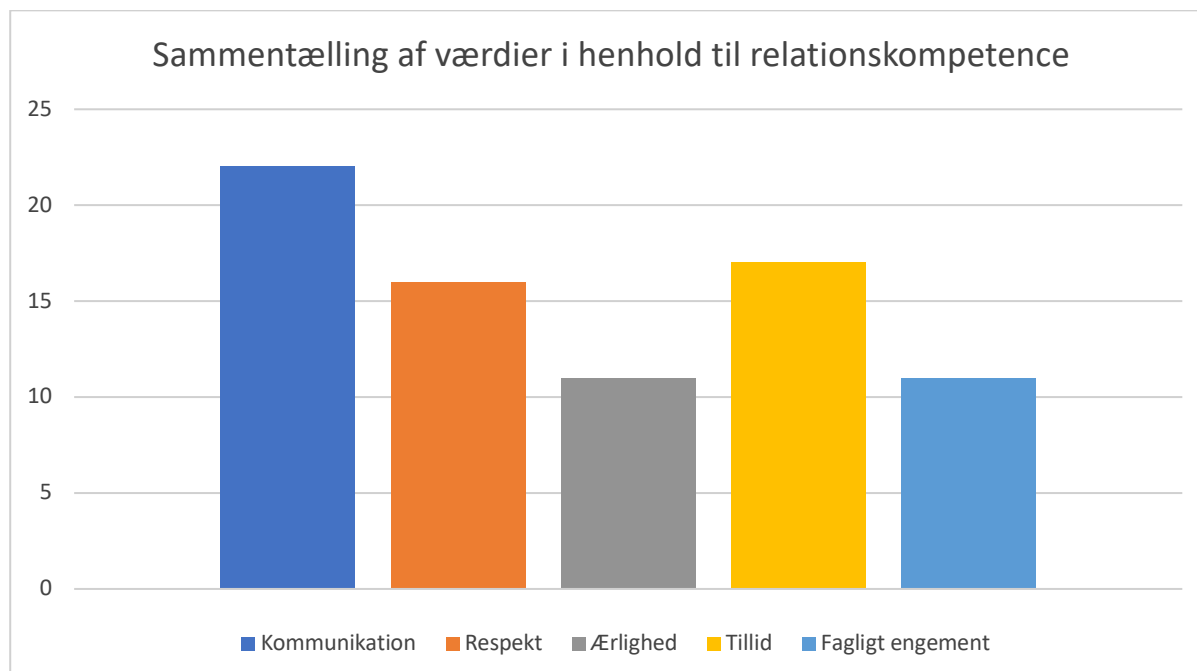
Sammenfatning af spørgsmål 4:

Graferne og sammentællingen på næste side taler sit tydelige sprog. Tillid, kommunikation og respekt er de værdier som drengene vægter højest. Det er ikke en overraskelse, at de vægter disse værdier højt, men det overrasker mig, at de er så præcise og ikke vægter personlige goder mere. Jeg synes de tydeligt indikerer at værdier ikke kun går fra træner til spiller, men også den anden vej fra spiller til træner.

Figur 7 – Undersøgelse af værdier



Figur 8 – Værdier i henhold til relationskompetence



Spørgsmål 5:

Hvis du skulle fordele Fag-faglig kompetence, relationskompetence og ledelseskompentence i 100%, hvordan ville det så se ud?

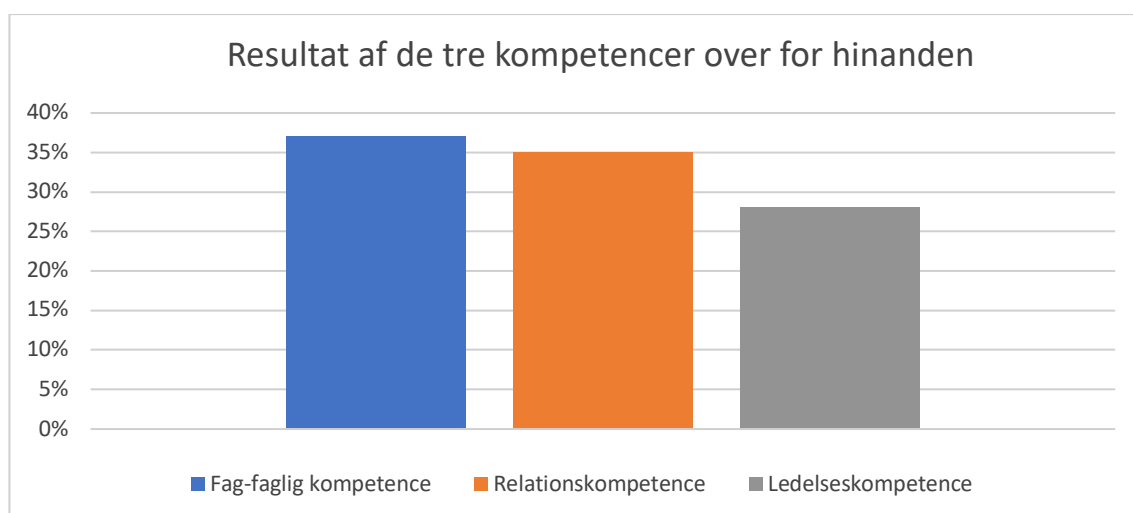
Resultat:

Fag-faglig kompetence = 35 %

Relationskompetence = 35 %

Ledelseskompentence = 30 %

Figur 9 – De tre kompetencer over for hinanden



Sammenfatning af spørgsmål 5:

Flere af drengene havde misforstået opgaven og havde ikke delt de 100% i tre dele. Jeg har lavet et vurderet resultat af svarerne og læseren skal være opmærksom på denne unøjagtighed, der kan ligge i dette. Jeg er klar over, at drengene inden spørgsmål 5 har skulle forholde sig flere gange til relationskompetence end til fag-faglig- og ledelseskompentence. Dette kan måske have haft indflydelse på deres prioritering, men alligevel undrer det mig, at relationskompetence er vægtet lige så højt som fag-faglig kompetence. Jeg havde forventet, at de ville vægte faglighed og ledelse højere. Samtidig er det yderst interessant, at hvis man lægger relations- og ledelseskompentence sammen, så giver det 63%. Som tidligere nævnt har undersøgelser og forskning vist at ca. 65% af læringseffekten afhænger af relationen til den man skal lære af.

Jeg synes på trods af de misforståede svar, at drengene lægger stor vægt på relationskompetence og dennes betydning. Dette må fodboldtræneren forholde sig til og måske bryde med tidligere forestillinger.

Værktøjer til arbejdet med relationskompetence

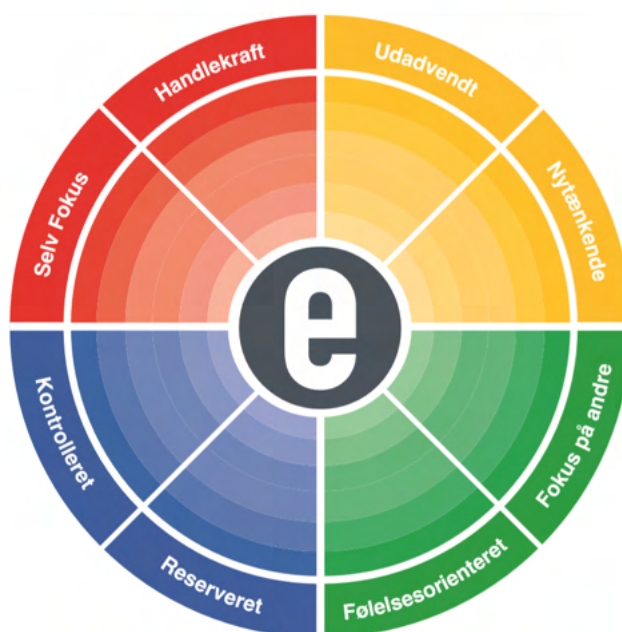
Personlighedsprofiler

Personlighedsprofiler tager udgangspunkt i evolutionsteoriens idé om at mennesket har genetisk betingede egenskaber, altså medfødte egenskaber. De medfødte egenskaber kan sammenlignes med Darwins teori (Darwinian theory of human behaviour) om at de arter, der er bedst tilpassede til deres omgivelser, overlever. Menneskets hjerne og personlighed er således et resultat af en evolutionsmæssig udvikling over millioner af år¹⁸. De medfødte egenskaber opdeles i teorien i fire genetiske egenskaber:

- Vi vil opnå noget
- Vi danner relationer
- Vi stræber efter at opnå indsigt
- Vi ønsker at kontrollere situationen, forsvare os selv og vore nærmeste

Mængden af de fire genetiske egenskaber varierer fra person til person. For at danne en personlighedsprofil undersøger man, hvor meget den enkelte er i besiddelse af de fire egenskaber. Profilen er altså unik, da den viser de primære styrker indenfor den cirkulære model, men samtidig skal man huske, at man også har meget tilfælles med andre mennesker. Nedestående viser den cirkulære model fra Estimate, som er den, jeg har arbejdet med.

Figur 10 – Estimate profil



¹⁸ Estimate.dk

Profilen er baseret på interpersonel teori og på den cirkumplekse model for personlighedstræk. Dermed giver profilen information om en persons mest typiske adfærdsmønstre, herunder hvordan vedkommende forholder sig til andre mennesker og til løsning af opgaver. Resultatet kan aflæses i personlighedsprofilen og opdeles i fire farver, som defineres nedenfor

- **Vi vil opnå noget – Rød præference**

De røde mener alvor og er kommet for at vinde. De sætter sig mål, som gerne er høje, og går efter dem. De er meget udadvendte og elsker at være sammen med andre mennesker.

Positiv karakteristik:

Handlekraftig

Måltrettet

Energisk

Fokuseret

Selvsikker

Krævende

Negativ karakteristik:

Utålmodig

Kortsigtet

Hård

Selvisk

Arrogant

Dominerende

- **Vi danner relationer – Grøn præference**

De grønne er altid søde og venlige. De går op i at alle har det godt og hygger sig. Relationer betyder meget for dem, og de foretrækker dybe relationer, og være sammen med mennesker de kender i forvejen.

Positiv karakteristik:

Samarbejdsvillig

Hjælpesom

Venlig

Sensitiv

Emotionel

Menneskeorienteret

Negativ karakteristik:

Afventende

Godtroende

Passiv

Opgivende

Undvigende

Nærtagende

- Vi stræber efter at opnå indsigt – Gul præference

De gule er meget handlekraftige og har altid en masse ideer. De står ikke stille, og der er altid fuld fart på. Deres mund står heller aldrig stille, for de snakker hele tiden og elsker at være i bevægelse og have gang i butikken.

Positiv karakteristik:

Optimistisk

Selskabelig

Nysgerrig

Iderig

Spontan

Undersøgende

Negativ karakteristik:

Overfladisk

Støjende

Hektisk

Letsindig

Hæmningsløs

Ustruktureret

- Vi ønsker at kontrollere situationen, forsvare os selv og vore nærmeste – Blå præference

De blå har ofte styr på detaljerne. De kan lide systematik, orden og vil gerne have alt ind i et regneark. De tjekker flere gange at punktummer og kommaer står korrekt. De vil gerne tage sig tid til at tænke, og analysere, og bliver ved med at stille spørgsmål for at komme til at forstå.

Positiv karakteristik:

Disciplineret

Systematisk

Omhyggelig

Afdæmpet

Eftertænksom

Tilbageholdende

Negativ karakteristik:

Langsom

Skeptisk

Stædig

Afvisende

Distanceret

Utilnærmelig

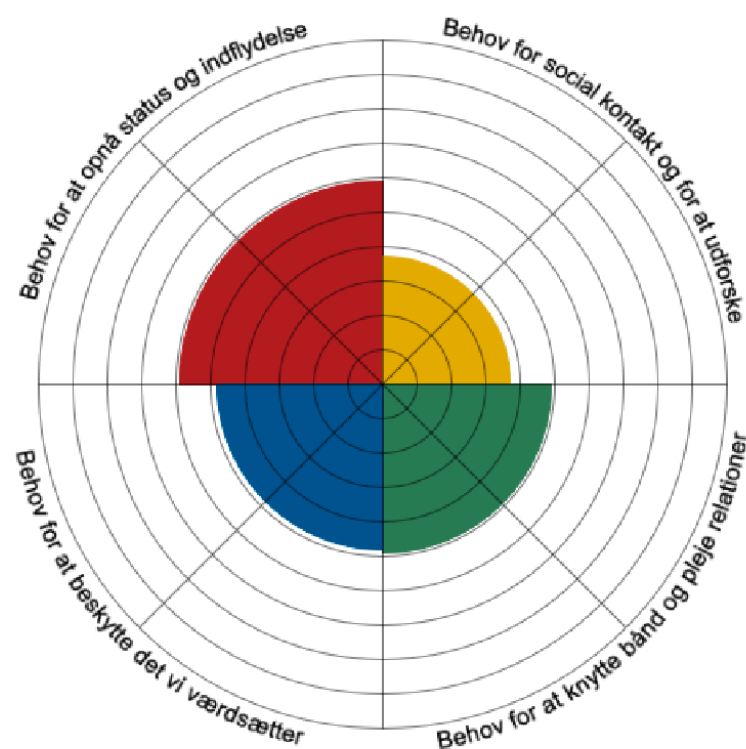
Alle mennesker indeholder en del af hver farve, hvor to eller tre farver ofte vil dominere. Der er ikke to mennesker, som er ens, alle er unikke og forskellige fra hinanden. Styrken ved profilerne ligger netop i forskellighederne og forståelsen af, at vi er forskellige. Der er ingen af farverne, som er mere rigtige end andre og alle fire farver har hver især deres styrker og svagheder.

Formålet med at arbejde med disse personlighedsprofiler er at blive bevidst om ens egen personlighedsprofil og de mennesker, man skal danne relationer med. Når man forstår, hvordan de enkelte profiler tænker og virker, så skaber man forståelse og accept af hinanden. Man vil i forskellige situationer kunne sætte sig i den andens sted og forstå, hvorfor vedkommende agerer og reagerer på lige netop den måde, som måske ligger fjernt fra det, man selv havde gjort. I et holdspil som fodbold vil det øgede kendskab til hinanden danne grundlag for mere empati og en stærk relation.

Jeg har i en længere periode arbejdet med farveprofilerne og vil give et eksempel på, hvordan fodboldtræneren aktivt kan bruge farveprofilerne i det daglige arbejde med spillerne. Spillerne har

vær især udfyldt et spørgeskema fra Estimate, hvor man hele tiden skal vælge mellem forskellige svar ud fra forskellige spørgsmål. Ud fra svarerne kommer et samlet resultat, som eksempelvis ser ud som nedenstående figur.

Figur 11 – Eksempel på estimate personlighedssprofil



Denne spiller er primært rød med grøn og blå som sekundære farver. Når jeg laver farverne om til tal, vil vedkommende have nedenstående resultat:

Rød, selvfokus = 2

Rød, handlekraft = 2

Blå, kontrolleret = 3

Blå, reserveret = 3

Grøn, følelsesorienteret = 3

Grøn, fokus på andre = 3

Gul, nytænkende = 4

Gul, udadvendt = 4

1 er et udtryk for en meget synlig profil og 5 er et udtryk for et meget lavt niveau i det enkelte område. De felter som er fyldt med farve indikerer, hvilke områder som primært kendetegner den enkelte spiller. I nedenstående skema har jeg indsat resultaterne af den U17 spillertrup, som jeg netop har arbejdet med.

Figur 12 – Skema over Estimate personlighedsprofiler

Estimate personlighedsprofil								
	Selvfokus	Handlekraftig	Udadvendt	Nytænkende	Fokus på andre	Følelses-orienteret	Reserveret	Kontrolleret
Spiller 1	1	1	4	2	5	3	4	4
Spiller 2	2	2	2	1	5	4	5	5
Spiller 3	5	5	4	5	3	1	3	2
Spiller 4	5	5	3	5	2	1	1	2
Spiller 5	2	3	4	5	5	4	1	1
Spiller 6	1	2	3	4	4	3	3	2
Spiller 7	1	1	5	5	4	3	2	3
Spiller 8	1	2	2	1	5	3	5	5
Spiller 9	1	2	3	4	5	5	5	2
Spiller 10	1	1	3	2	4	4	2	3
Spiller 11	1	4	4	4	3	1	2	2
Spiller 12	1	2	1	3	4	2	5	5
Spiller 13	1	1	5	5	4	3	2	2
Spiller 14	2	1	1	1	5	5	5	5
Spiller 15	1	2	4	3	3	4	2	1
Spiller 16	5	5	5	5	2	1	1	2
Spiller 17	1	2	3	3	4	3	3	2

Ud af skemaet ses en overvægt af profiler med rød og blå, som de primære farver. Der er flest med rød og blå, som de to dominerende farver. Ingen profiler har deres to primære farver på kryds, hvor blå og gul eller rød og grøn er dominerende. Overordnet har denne gruppe mest rødt i sig og mindst grøn i sig.

Vi valgte som konklusion på resultatet at sætte fokus på den grønne og gule farve igennem målrettede projekter på og uden for banen. I træningen fik de opgaver, hvor de skulle samarbejde og lykkes igennem samarbejde og kommunikation. Resultaterne blev målt på kreativitet og samarbejde og ikke kun på bolde, der røg i mål. Eksempelvis spil, hvor de selv skulle stå for taktik, udførelse og evaluering med os trænere som coach. Samtidig fik de til opgave at planlægge deres egen individuelle træning og udføre den med kreativitet, kvalitet og i samarbejde med holdkammerater. I kommunikationen med hinanden på banen var vi ekstra opmærksomme på respekt og måden, man snakkede med hinanden på. Uden for banen stimulerede vi det grønne og gule igennem teambuildingopgaver og "tvunget" samvær med hinanden, hvor man skulle sætte

sig på spil i forhold til sig selv og gruppen. Eksempelvis en øvelse, hvor alle hver især skulle fortælle en pinlig og en fed oplevelse, som man selv havde haft hovedrollen i.

Jeg synes at gruppen responderede godt på det arbejde vi udførte med hinanden og resultatet blev et godt fælleskab med respekt for hinanden og en anerkendelse af, hvad man hver især kunne og ville. Det stod i god kontrast til den vindermentalitet, som gruppen i forvejen var drevet af.

For at arbejde med relationskompetence, mener jeg, at man må bygge et fundament, hvorfra relationen kan bygges. Til dette kan man bruge personlighedsprofiler, da de blotlægger nogle af de bias'ere, man kan have i mødet med hinanden. Profilerne kan forklare, hvorfor mennesker agere og reagere, som de gør.

Læringsstile

Der er udviklet mange teorier om læringsstile og man kan finde en del litteratur om emnet, men der findes ikke meget som kobler imellem teori og praksis. Dog er vi så heldige, at vi i Danmark har en ekspert i Svend Erik Schmidt, som netop har erfaring med at koble teorien bag læringsstile til værktøjer, som kan bruges i praksis.

Teorien om læringsstile har udgangspunkt i, at alle mennesker lærer forskelligt og hver person har sin egen foretrukne måde at lære på. Læringsstilen hos det enkelte menneske er nøglen til koncentration og indlæring. Læringsstilen har at gøre med miljø, følelser, fysiologi, sociale relationer og den psykologiske profil. Overordnet findes der seks forskellige læringsstile, hvor der i første omgang skelnes mellem to forskellige typer for læring, holistisk eller analytisk. Hvert enkelt menneske har i de flestes tilfælde noget af begge dele i sig, men som regel vejer den ene type tungest.

- Holistiske typer lærer godt, når de kan se en mening med det de skal lære.
- Analytiske typer lærer godt, når der er en klar struktur i det man laver og stoffet bliver gennemgået trin for trin.

Man kan sige at ovenstående er hoveddøren ind til læring og når man har fundet nøglen til den og er kommet ind ad den, så er der fire andre døre at vælge i mellem. Disse betyder noget for, hvordan man så bearbejder den information, som man har modtaget.

Vi bearbejder information på fire forskellige måder,

- gennem at høre auditivt
- gennem at se visuelt
- gennem at berøre taktilt
- gennem at gøre kinæstetisk

De fire forskellige måder involverer alle planer af spillerens krop, sind og hjerneniveau. Kodeordet er aktiv involvering under et lavt stressniveau. Indlæringen drives af lyst og leg med en passende blanding af krav og støtte. Læringsstile sætter fart på indlæringen, hvor spillerne lærer gennem at se, at høre, at berøre og at gøre.

- *Auditive spillere* der lærer bedst gennem at høre, skal præsenteres for stoffet auditivt. De har behov for lyd, gennem deres egen eller andres stemmer. Disse elever husker det, de hører.
- *Visuelle spillere* der lærer bedst gennem at se, skal præsenteres for stoffet visuelt. De har brug for billeder for at kunne se, hvorledes emnet skal se ud. Disse spillere husker det de ser.
- *Taktile spillere* der lærer gennem at berøre skal præsenteres for stoffet taktilt. De har behov for at involvere hænderne og resten af kroppen. Disse spillere husker det de berører.

- *Kinæstetiske spillere* der lærer gennem at gøre skal præsenteres for stoffet kinæstetisk. De har behov for krop og bevægelse og for at handle praktisk. Disse spillere husker det de praktisk har gjort.

Læringsstile er mange måder at lære på¹⁹, hvis du vil forstå fodboldspilleren og stimulere dennes læring, kan læringsstile være et nyttigt og simpelt redskab. Jeg har i FC Midtjylland brugt nedenstående afkrydsningsskema, til at afkode de enkelte spilleres læringsstile.

(Sæt kryds ved alle de udsagn der passer til dig)

Analytisk  Jeg er god til: ☐ at planlægge. ☐ at læse hurtigt. ☐ at tale flydende. ☐ at løse kryds og tværs opgaver. ☐ at huske det jeg får fortalt. Jeg kan godt lide: ☐ at få tingene gennemgået trin for trin. ☐ at få afsluttet en ting ad gangen. ☐ at have orden i mine ting. ☐ at læse faglitteratur. ☐ at komme hurtigt i gang med mine opgaver.	Holistisk  Jeg er god til: ☐ at koncentrere mig om flere opgaver på en gang. ☐ at huske steder og ansigter. ☐ at tale meget. ☐ at finde på forskellige og lidt anderledes løsningsforslag. ☐ at huske mine drømme. Jeg kan godt lide: ☐ at beskæftige mig med kreative ting. ☐ at læse bøger med farver og billeder i. ☐ at lære, når jeg starter med at få overblik over hele indholdet ☐ når læreren fortæller vittigheder eller små sjove historier. ☐ at stole på mine følelser i stedet for min logik.		
(Sæt kryds ved alle de udsagn der passer til dig)			
Taktil  ☐ Jeg sidder tit og piller ved noget, når jeg skal lytte til noget. ☐ Jeg kan godt lide at bygge ting. ☐ Jeg lærer bedst noget nyt, når jeg bruger mine hænder til at løse opgaven med. ☐ Ofte tegner jeg, laver kruseduller eller tager notater, når læreren taler. ☐ Jeg kan godt lide at arbejde ved en computer. ☐ Jeg husker bedst, det jeg skal lære, hvis jeg tager notater eller understreger nøgleord. ☐ Jeg kan godt lide at lave puslespil. ☐ Jeg lærer meget ved at lave forsøg.	Visuel  ☐ Jeg husker bedst det, jeg har læst i en bog eller et blad. ☐ Jeg kan godt lide at se TV. ☐ Jeg har let ved at huske billeder og ansigter. ☐ Jeg forstår bedst instruktioner, når jeg læser dem selv. ☐ Jeg husker bedst, hvis jeg laver indre billeder af det, jeg skal lære. ☐ Jeg lærer bedst noget nyt, når lærerne skriver meget på tavlen eller bruger overheads. ☐ Jeg kan bedst lide at læse i bøger, der er billeder i. ☐ Jeg vil helst læse bøger eller kopiark, når jeg skal lære noget svært stof.	Kinæstetisk  ☐ Jeg lærer bedst af det, jeg selv oplever. ☐ Når jeg skal koncentrere mig, skifter jeg tit siddestilling. ☐ Jeg kan godt lide at bevæge mig, mens jeg lærer noget. ☐ Jeg synes, det er sjovt at lave eksperimenter. ☐ Hvis jeg bevæger mig, mens jeg lærer, kan jeg bedre huske det. ☐ Jeg kan godt lide aktiviteter, hvor jeg skal bevæge mig. ☐ Jeg foretrækker at lære noget nyt og svært ved rent faktisk at gøre det. ☐ Jeg kan godt lide at spille drama eller rollespil.	Auditiv  ☐ Jeg kan godt lide, når læreren fortæller om det, jeg skal lære. ☐ Jeg lærer meget, når jeg snakker med andre om det, jeg skal lære. ☐ Jeg husker bedst det, jeg har hørt. ☐ Jeg vil gerne fortælle andre om det, jeg har lært. ☐ Jeg nyder, når nogen læser højt for mig. ☐ Jeg vil hellere forklare noget end skrive om det. ☐ Jeg kan godt lide de timer, hvor vi får lov til at tale og diskutere tingene. ☐ Jeg er i stand til at referere det meste af et foredrag.

© 2006-2010 Danmarks Idrætsforbund, www.skoledanmark.com

¹⁹ Motivationspædagogik, metoder til at motivere elever i undervisningen

Når alle spillere har udfyldt afkrydsningsskemaet, sætter jeg antallet af krydser ind som resultat i nedenstående skema. De grønne felter indikerer den overvejende læringsstil og antallet af krydser indikerer, hvor disponeret spilleren er for den enkelte læringsstil.

Figur 13 – Skema over læringsstile

Navn	Analytisk	Holistisk	Taktil	Visuel	Kinæstetisk	Auditiv	I alt
Spiller 1	4	6	4	4	4	5	27
Spiller 2	2	4	2	2	1	5	16
Spiller 3	4	8	3	4	6	2	27
Spiller 4	7	4	3	5	5	3	27
Spiller 5	7	5	3	5	4	7	31
Spiller 6	7	4	1	2	1	5	20
Spiller 7	6	5	2	4	5	3	25
Spiller 8	5	6	2	4	4	2	23
Spiller 9	5	6	2	2	6	3	24
Spiller 10	1	7	0	2	3	1	14
Spiller 11	6	2	2	3	4	2	19
Spiller 12	6	7	2	5	3	4	27
Spiller 13	7	3	3	3	5	3	24
Spiller 14	5	9	2	3	6	3	28
Spiller 15	5	4	4	2	4	5	24
Spiller 16	8	7	4	4	8	5	36
Spiller 17	7	2	1	4	1	5	20
I alt af grønne felter	9	8	0	3	10	6	

Jeg valgte på baggrund af ovenstående sammentælling og tilrettelægge træning og læring ud fra en udpræget kinæstetisk og auditiv tilgang, men med det for øje, at der både skulle være struktur og mening i det, vi laver og gør sammen. Dette, da man kan se, at de analytiske og holistiske stort set er delt i to lige store grupper.

Som et eksempel på, hvordan jeg har arbejdet med resultatet af spillerenes besvarelse, så valgte jeg med denne gruppe bl.a. at arbejde rigtig meget med 10v1 i forbindelse med forberedelse til kampe. At være fysisk, lyttende og struktureret på banen med et samtidigt præcist formål gav et rigtig godt læringsrum for denne gruppe.

- Det kinæstetiske er repræsenteret ved at være fysisk i bevægelse på banen i de rette omgivelser.
- Det auditive er repræsenteret ved at man med lyd snakker mønstre og metoder igennem.

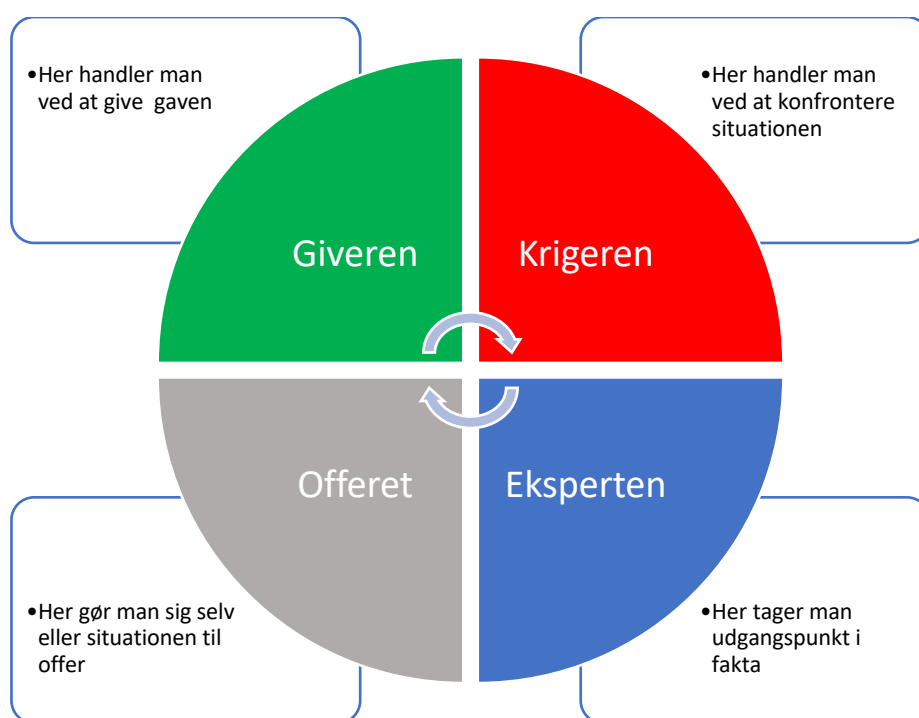
- Det analytiske er repræsenteret ved den struktur, man har valgt at spille med.
- Det holistiske er repræsenteret i de forskellige mønstre og metoder, man har valgt at spille med.

Læringsstile kan af fodboldtræneren bruges, som et enkelt og effektivt værktøj til forståelse af, hvordan den enkelte spiller lærer og forstår bedst, hvilket vil fremme og optimere den individuelle udvikling af spilleren. Samtidig vil den kendte læringsstil fremme relationen mellem spiller og træner, og læringsstile kan på den måde bruges som en vigtig del af fodtrænerens relationskompetence.

Kommunikation

Under Pro-uddannelsen har vi stiftet bekendtskab med Lars Stærbo, som er en af Danmarks mest erfarne medietrænere og prisvindende kommunikatører. Jeg har valgt at medbringe Lars pointer om kommunikation, da hans metoder efter min opfattelse bidrager til at skabe relation og i høj grad arbejder med fodboldtrænerens relationskompetence. Lars mener at *sweetspot`et* i kommunikation er tillid og respekt, hvilket præcis er to af de værdier som drengene i min undersøgelse ligger i toppen, i forhold til at have en god relation. Derfor ligger hans kommunikationsmetode sig stærkt op af de ting, man også skal gøre, for at danne en god relation. Lars mener, at der skal være et *pay off* i det man siger og beskriver nedenstående model:

Figur 14 – Kommunikationsmodel



For at der skal være et *pay off* i kommunikationen, mellem fodboldtræneren og spilleren, må træneren være bevidst om, hvilken rolle i kommunikationsmodellen, man befinder sig i. Man kan starte samtalen i alle fire områder, men skal i en vellykket kommunikation rundt i hele modellen.

Krigeren:

Her præciseres den givne situations problemstilling eller budskabet i det man gerne vil formidle.

Eksperten:

Her fremlægges den ekspertviden, man er i besiddelse af eller de videnskabelige fakta, som ligger fast.

Offeret:

Her skaber man forståelse for de dispositioner og valg, som man har foretaget.

Giveren:

Her kigger man fremad og uddeler en evt. belønning eller ligger planen for fremtiden.

Nedestående er et eksempel på, hvor man i hverdagen kan arbejde med modellen:

Spiller 1 har præsteret godt i to kampe i spiller 2's fravær. Spiller 2 to er en af dem, som man i klubben har størst forventning til, at vedkommende kan gå vejen og komme på superligaholdet. Begge spillere er klar, og du har valgt, at spiller 2 skal spille. Til træning dagen inden kamp skal du fortælle, at spiller 1 ikke skal spille. Du trækker spilleren lidt til side og kigger vedkommende ind i øjnene og starter samtalen med at sige, "du skal ikke starte inde i morgen". Du fremsætter fakta i form af tal og din egen vurdering af præstationen på kort sigt, som har været god. Spilleren vil sandsynligvis undre sig herefter og spørge "jamen, når alt har været godt, så forstår jeg ikke, hvorfor jeg så ikke skal starte inde". Herefter forklarer du præstationen over længere tid og hvilke ting, som spiller 1 stadig må arbejde med og blive bedre til. Til slut præsenterer du planen for spiller 1 den næste tid. Du beskriver kort, hvad I sammen skal have fokus på til træning. Du ved, at der er en pokalkamp midt i næste uge og du har allerede besluttet dig for at spiller 1 skal spille denne kamp, dette afslutter du samtalen med.

Når man arbejder med modellen og gør sig tanker om, hvordan man når hele vejen rundt, så skaber man sig en platform for god kommunikation, med den man snakker med. Man sætter vedkommende i centrum og man udelader unødvendigt støj, som ingen betydning har. I min undersøgelse til denne opgave, nævner mange af drengene kommunikation, som en vigtig del af den gode relation og derfor er den absolut brugbar i forhold til relationskompetence. Modellen kan bruges i mange sammenhænge i fodboldtrænerens arbejde.

At skabe *rapport* og praktisere feedback

At skabe *rapport*

I en hver god og konstruktiv samtale må det være en forudsætning, at der skabes et rum, hvor alle i den form, det nu kan lade sig gøre, føler sig anerkendt og værdifuld. Vi træner sjældent i det at møde et andet menneske og skabe en god ramme for samtalen. Jeg tror de fleste tænker, at det bare er noget man kan og jeg tænkte heller ikke selv meget over før end vi på pro-uddannelsen havde oplægget *Er du værd at følge* med Nikolaj Statager. Nikolaj beskrev, hvordan man ved *at skabe rapport* kan skabe et godt udgangspunkt for samtalen med et andet menneske. Rapport er et fransk ord og betyder den følelse du har, når du kan tale let og ubesværet med et andet menneske. Det føles behageligt og du føler dig godt tilpas. Det skyldes at der er skabt rapport mellem dig og personen, du taler med. Helt grundlæggende kan man sige, at rapport handler om at skabe fortrolighed. Det er nemt nok, hvis der allerede er etableret en tillidsfuld relation mellem to personer, men en udfordring når du ikke kender den anden person. Når du er opmærksom på rapport, og kender faktorerne for en god og positiv kommunikation, kan du hurtigt skabe rapport, også i samtaler med mennesker, du slet ikke kender²⁰.

Det kræver blot 3 simple teknikker at skabe mærkbare resultater gennem din kommunikation:

- Spejling af din samtalepartner, udnytte det samme kropssprog og fremtoning.
- At udvise ægte interesse, at føle sig set og hørt.
- Evne til empati, at føle sig følt, forstået og anerkendt.

Rapport kan nemt trænes og på dagen med Nikolaj lavede vi flere øvelser, hvor vi sad over for hinanden to og to med forskellige opgaver i forhold til vores kropssprog. Det var en voldsom indflydelse kropssproget havde på samtalen og jeg vil sige, at det satte hele rammen for, hvad man hørte og hvilket output der var på samtalen. Eksempelvis skulle nogle hele tiden kigge væk eller på sit ur, mens vedkommende overfor skulle fortælle en historie om sig selv. Begge parter havde en meget dårlig oplevelse og ingen havde fået noget ud af samtalen.

Man kan træne *rapport* på følgende måde:

Når du er sammen med nogen, du virkelig har det godt med, så iagttag, hvordan jeres kropssprog, stemmeføring, åndedræt og ordvalg matcher.

De opdagelser du har gjort dig, tager du med dig, når du nu træner rapport i kommunikationen med andre:

²⁰ <https://lifeachiever.dk/rapport/>

- *Læg mærke til om din samtalepartner bruger bestemte ord. Vælg at bruge de samme ord, også selvom du selv ville bruge et andet.*
- *Match din samtalepartners kropssprog og vær opmærksom på, hvad det betyder for kommunikationen mellem jer. Her er det vigtigt at understrege, at det naturligvis ikke handler om at "abe efter", men om at udvise samme karakter.²¹*

Når fodboldtræneren bruger rapport har man efter min opfattelse skabt de bedste betingelser for en konstruktiv og udbytterig samtale eller feedback.

Feedback

Feedback er og bliver brugt bredt i læringsøjemed og som udviklingsværktøj i mange sammenhænge. Feedback kan betyde forskellige ting i forskellige kontekster, men i en fodboldtræners kontekst kan det defineres som:

En information, der bliver givet til en spiller angående i hvilken grad deres præstation i en given sammenhæng lever op til de forventninger, der er til spilleren, samt hvad der skal til for at fastholde eller forbedre situationen.

Når man arbejder med feedback, giver det for mig mening at dele begrebet op. Jeg har tidligere nævnt John Hattie i forbindelse med sammenhængen mellem relationen og læring. Hattie opererer med tre feedback niveauer, som har til hensigt at reducere afstanden mellem elevernes faglige viden og elevernes faglige mål. Feedbackmodellen støtter elevens udvikling, fra novice til kompetent elev. Det betyder at der fokuseres på elevrollens udvikling, fra afhængig til selvstændig. Feedbacken skal støtte eleven, til gradvist at tage mere ansvar, så eleven derved overtager mere ansvar for sin egen læringsproces. Til denne udviklingsproces har Hattie knyttet tre feedback spørgsmål:

Feedup – Hvor er jeg på vej hen?

Feedback – Hvor er jeg i læreprocessen mod målet?

Feedforward – Hvad er næste skridt mod målet?²²

Før det sidste feedback spørgsmål, kan blive specificeret effektivt, er det en forudsætning at de to ovenstående opfyldes.

²¹ <https://lifeachiever.dk/rapport/>

²² Hattie, John. 2013 s.185

Feedbackspørgsmålene skal bruges på tre niveauer, hhv. opgaveniveauet, procesniveauet og selvreguleringsniveauet. Feedbacken på opgaveniveauet, omhandler overfladiske fakta vedrørende opgaven, og har fokus på elevens viden og indholdet i opgaven. Feedback på procesniveauet, er et trin dybere, og fokuserer på de underliggende arbejdsmetoder, som kommer til udtryk i processen. Det kunne f.eks. være elevens tilgang til læring af stoffet. Sidste feedback niveau er selvreguleringsniveauet, hvor eleven fokuserer på refleksion og selvevaluering hos sig selv²³.

Ifølge Hattie's feedback model, er feedback kun relevant, hvis den holdes op mod eksplicite læringsmål. Der skal derfor være tydelige, præcise og synlige mål for spillerne, så de lettere kan forholde sig til målet. Ved at indføre tydelige og synlige mål, skabes der en referenceramme, og dermed opnås der bevidsthed om, hvor vidt de udfordrende mål er opfyldt. Dette giver eleverne mulighed for at tage medansvar for deres egen læring, og udvikle en tro på forventelig mestring af området²⁴. Hattie mener, at balancen mellem forudsætninger og krav til eleven, skal være afstemt, og at eleverne skal have feedback før, under og efter deres læringsproces.

Sat i en fodboldtræners kontekst vil det betyde at:

Feedup henvender sig til målet for læreprocessen, og hjælper til at spilleren konstant ved hvor spilleren er på vej hen. I dette felt ligger den anerkendende feedback.

Feedback støtter spillerne i deres viden om, hvor de er i læreprocessen, og skal dermed ses som spillerens nuværende forståelse. I dette felt ligger den evaluerende del af feedbacken.

Feedforward omhandler i hvor høj grad spilleren kommer videre i læreprocessen og mod målet. I dette felt ligger den udviklende feedback.

Når man arbejder med feedback er man altså både i fortid, nutid og fremtid. Jeg vil her give et eksempel på at give feedback til en spiller:

I en kamp om point, har en spiller (målmand) fået rødt kort efter en mislykket tackling som sidste mand. Spilleren har gjort det fornuftigt og har ikke umiddelbart haft en ond hensigt i forsøget på at bremse modstanderen, men kunne forholdsvis nemt have undgået situationen. Holdet har tabt kampen, men har leveret flot efter udvisningen. Efter kampen har træneren sat sig ned ved et bord i et mindre rum uden forstyrrelser og kigger med åbne arme ind i øjnene på spilleren og giver denne feedback; vi havde aftalt, at du skulle ud og dække bagrum i dag. Det gjorde du fuldstændig som aftalt og ellers gjorde du også, hvad vi havde forventet. Du lykkedes ikke med aktionen, hvilket havde en stor konsekvens for dig og holdet. Du skulle ikke have satset så voldsomt i situationen,

²³ Synlig læring - for lærere, John Hattie, 1. udgave.

²⁴ Synlig læring - for lærere, John Hattie, 1. udgave.

hvilket jeg kan se og mærke, at du godt ved (heri ligger en vurdering af spillerens reaktion, som korrigeres, hvis spilleren er af en anden opfattelse). Vi skal sammen bruge dette, så du undgår denne situation igen og du ved, hvordan du gør næste gang.

Derefter er præmissen sat for at træneren og spilleren sammen kan præcisere de ting, man vil arbejde med fremefter.

Igennem feedbacken har træneren sørget for *rapport* igennem fysisk placering og kropsholdning og træneren har været rundt om anerkendende, evaluerende og udviklende feedback.

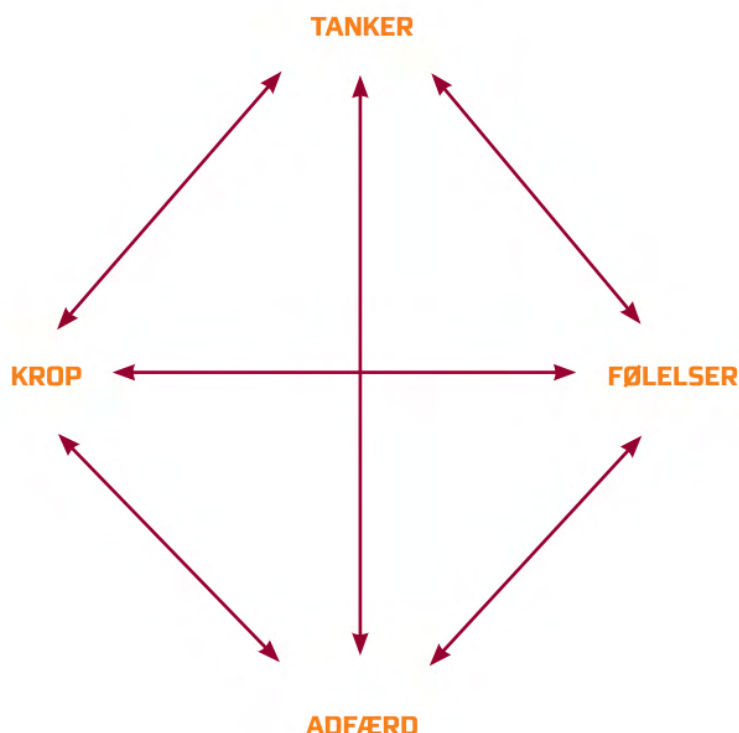
At skabe rapport og give feedback bidrager til fodboldtrænerens relationskompetence ved at opbygge en ramme for den udviklende samtale og kommunikation, hvilket bidrager til at spilleren oplever empati, troværdighed og tillid.

Den kognitive diamant

Den kognitive diamant er en model, man bruger i kognitiv terapi. Modellen viser, hvordan tanker, følelser, kropslige fornemmelser og adfærd påvirker hinanden i alle situationer²⁵. Det er som regel hensigtsmæssigt, men det kan også medføre problemer - som i eksemplet herunder:

En spiller er bange for at fejle. Angsten opstår især i situationer, hvor spilleren ikke lige kan komme væk eller trække sig fra situationen. I en kamp, hvor modstanderen har fået hjørnespark 2 min. inde i overtiden, tænker spilleren, bare det ikke er mig som laver en fejl nu. Denne tanke giver spilleren en følelse af angst samt kropslige symptomer som sveden, hjertebanken og trykken for brystet. Spilleren opfatter dette som en fejl, hvilket gør både angsten og de fysiske symptomer værre, og det forstærker så igen tankerne om, at det går galt. Det ender med, at det går galt og modstanderen scorer og spillerens opdækning er mislykkedes. Spilleren er knust og føler skyld. Efterfølgende tør spilleren ikke dække op ved hjørnespark og der er mange andre ting, spilleren heller ikke tør, fordi de giver de samme symptomer.

Figur 15 - Den kognitive diamant



²⁵ Information om psykoterapi, Psykiatri og Social, psykinfomidt.dk

Med udgangspunkt i den kognitive diamant arbejder du sammen med din spiller på at analysere aktuelle problemsituationer i dit spil. Formålet med analysen er, at du bliver bedre til at identificere uhensigtsmæssige (negative) tanker og handlinger i bestemte situationer. Ud fra dette kan du så arbejde hen imod, at dine tanker bliver mere realistiske og hjælpsomme (alternative tanker), og at dine handlinger bliver mere hensigtsmæssige. Når dine tanker og handlinger bliver mere hensigtsmæssige, vil dit psykiske og fysiske ubehag (symptomer) blive mindre. Dette sker automatisk, fordi tanker, handlinger, følelser og kropslige fornemmelser altid er tæt forbundet, som det ses på modellen for den kognitive diamant.

I arbejdet med den kognitive diamant sidder spiller og træner sammen og bliver "tvunget" til at sætte ord på lige nøjagtig de følelser og tanker, som man har i kroppen. Det kobler man op på krop og adfærd, eksempelvis igennem videoklip fra træning eller kamp. Denne indsigt og bevidstgørelse betyder, at spilleren nu har mulighed for at begynde at opdage disse negative automatiske tanker spilleren får i givne situationer, kigge og forholde sig til dem og dermed ændre dem til konstruktive tanker²⁶. Spilleren vil møde en forståelse for de følelser og tanker man har og derigennem arbejder man med relationen og træneren oparbejder relationskompetence.

Situationsbestemt ledelse

Jeg har beskrevet kommunikationsmodellen, som et værktøj til at arbejde med sin relationskompetence. Modellen er målrettet samtalen og kan være svær at bruge på træningsbanen. Situationsbestemt ledelse er et værktøj, som i høj grad henvender sig til arbejdet på træningsbanen. Metoden virker ud fra de samme principper som i kommunikationsmodellen. Situationsbestemt ledelse sætter det enkelte menneske i centrum. Udgangspunktet er, at mennesker er forskellige og derfor har forskellige ledelsesbehov. Ligesom ledelsesbehovet kan ændre sig fra opgave til opgave²⁷.

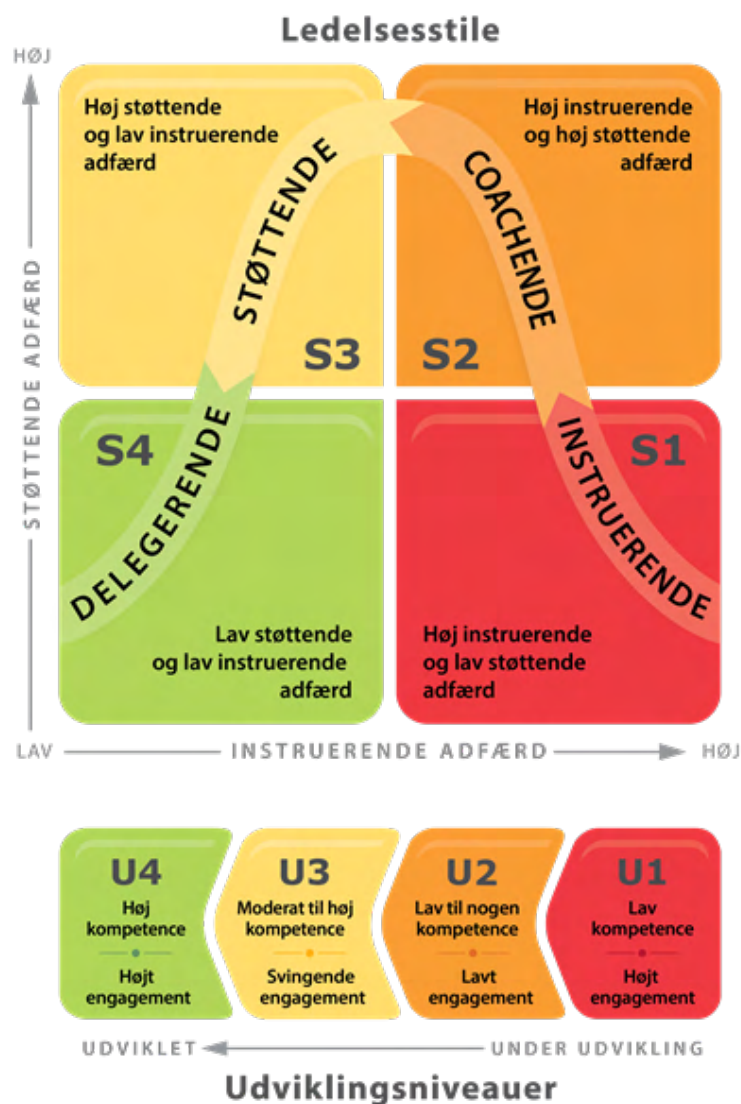
Formålet med situationsbestemt ledelse er at give lederen en række værktøjer, der gør det lettere at tilpasse ledelsesstilen til den enkelte person, som man arbejder med. Ledelsesteorien går i alt sin enkelthed ud på, at man får mere motiverede og bedre performende spillere, hvis man tilpasser ledelsesstilen efter den individuelle spiller og den specifikke opgave, spilleren står over for. Alt efter spillerens udviklingsniveau, det vil sige kompetencer og engagement, vælger træneren, om ledelsesstilen skal være instruerende, coachende eller noget helt andet. Til dette formål er der defineret fire udviklingsniveauer og fire ledelsesstile²⁸:

²⁶ <https://louisebohnstedt.dk/psykoterapeut-kognitiv-terapeut-gestaltterapeut-hypnoseterapeut/>

²⁷ <https://altomledelse.dk/situationsbestemt-ledelse/>

²⁸ <https://www.cfl.dk/situationsbestemt-ledelse>

Figur 16 – Situationsbestemt ledelse



S1 Lav kompetence – højt engagement

Instruerende

Spilleren har ikke kompetence til at løse opgaven, men har højt engagement. Træneren skal derfor fokusere på at instruere spillere, mens der ikke er behov for meget støtte.

S2 Lav til nogen kompetence – lavt engagement

Coachende

Spilleren finder opgaven sværere end antaget og engagementet daler. Træneren yder høj grad af instruktion og støtte.

S3 Moderat til høj kompetence – svingende engagement

Støttende

Spilleren har kompetencer til at løse opgaven, men er usikker på egne evner. Træneren yder kun lidt instruktion og fokuserer i stedet på at støtte medarbejderen.

S4 Høj kompetence – højt engagement

Delegerende

Spilleren har både kompetence og tro på egne evner. Lederen er kun meget lidt instruerende og støttende. Giver spilleren rum til at løse opgaven på egen hånd

Jeg har som nogle af de andre værktøjer bekræftet personlighedsprofiler og læringsstile. For at få det optimale ud af situationsbestemt ledelse vil et godt udgangspunkt være, at træneren kender personlighedsprofilen og læringsstilen. Det vil kvalificere trænerens evne til at navigere rundt i de fire forskellige udviklingsniveauer og fire ledelsesstile. Et eksempel på hvordan fodboldtræneren kan arbejde med situationsbestemt ledelse kunne være:

Det er træning dagen før kamp og der skal arbejdes med gennembrudsspil i en 10v1 øvelse mod et mål. Den pågældende spiller er 9`er, Rød/blå i personlighedsprofil og analytisk visuel i sin læringsstil. Træneren samler spillerne og instruere auditivt spillerne i, hvordan man ønsker gennembruddet, alle nikker til at de har forstået det. De første tre gennembrud går dårligt og spilleren har tydeligvis ikke forstået, hvad træneren mente. Instruktionen er ikke lykkedes og træneren må gøre det om inden han eller hun går over i den coachende del. Nu vælger træneren, at vise gennembruddet præcis i den fysiske form og flytter spilleren med dens egen krop. De næste tre gennembrud går godt, spilleren har set det visuelt og forstået det og træneren kan indtage en coachende og støttende funktion. De sidste seks bolde giver træneren fri og spillerne må søge gennembrud som de vil, bare de score mål. Dette vil give træneren en delegerende rolle og stimulere den røde profil.

Når fodboldtræneren på denne måde arbejder med spillerne vil relationen konstant være under udvikling og trænerens relationskompetence vil blive udviklet, således at flere spillere kan favnes på samme tid.

Spillerens intuition

Jeg medbringer som det sidste værktøj, til at arbejde med fodboldtrænerens relationskompetence, spillerens intuition. Jeg medgiver, at det måske ligger fjernt fra mit emne og formål, da spillerens intuition ikke umiddelbart gør trænerens relationskompetence bedre. Jeg finder det alligevel vigtigt, da relationskompetence netop er det, der kan bidrage til at træne spillerens intuition og når man træner intuitionen, gør man relationen mellem træner og spiller stærkere. Derved må man utvivlsomt også gøre relationskompetencen bedre.

Intuitionen er en hellig gave, og det rationelle sind en tro tjener. Vi har skabt et samfund der ærer tjeneren og har glemt gaven.

Albert Einstein

Danmark er blevet et videnssamfund og spillerne er i høj grad præget af en hverdag, hvor de hele tiden skal præstere og der bliver stillet meget høje krav om en teoretisk tilgang til tingene. Vi tilbringer rigtig meget tid med at være i hjernen, og forsøger at tænke os ud af forskellige situationer og udfordringer. Intuitionen er blevet undertrykt og glemt, fordi det kan være svært at bevise og argumentere fagligt og teoretisk ud fra sin intuition²⁹.

Psykologen Daniel Kahnemann beskriver hjernens intuitive dømmekraft som imponerende og arbejder ud fra, at vi tænker og træffer beslutninger ud fra 2 systemer i hjernen. System 1, som er det hurtige og intuitive. System 2 som den logiske men også mere langsomme måde at tænke på³⁰. De automatiske og hurtige responser fra system 1, som vi ofte gerne vil have i fodbold, skal opbygges ved hjælp fra system 2 og på en måde, så man får inddraget al relevant information og erfaring. Automatismer opbygges i system 2 og danner grundlag for det hurtige og intuitive system 1.

Brian Piske konkluderede i hans pro-opgave om Beslutningtagen – på banen, at:

at spillerne bruger 2 systemer i hjernen til at træffe beslutninger på banen. Enten bruger de system 1, som er det hurtige og automatiske, hvor de ikke tænker over beslutningen, men bare pr. automatik gør det – enten spontant eller ud fra erfaringen og hukommelse, som så hurtigt sender signalet videre i kroppen og giver en respons. Dette system er også det logiske foretrukne valg i fodbold, idet spillerne ofte er under pres fra modstander samt en følelse og fornemmelse af, at de skal træffe et hurtigt valg.

Når spillerne har mere tid på bolden, og presset fra modstander ikke er helt aggressivt, så bruger de system 2, hvor de har tid til at tænke over deres beslutning. Altså hvor de forholder sig til situationen de står i og kigger på hvilke muligheder, de har. Et system som er mere præcist men

²⁹ <https://www.ressourcedetektiven.dk/lad-din-intuition-tale/>

³⁰ Daniel Kahnemann, at tænke – hurtigt og langsomt

også mere langsomt, og som bruger mere energi for at komme frem til beslutningen. Meget centralt, så er en kernefunktion for system 2 (og en central del af vores kognitive kontrol) at styre system 1, i det omfang det er muligt, og vi kan hermed træne vores hurtige responser i system 1, så de bliver mest muligt hensigtsmæssige³¹.

I henhold til Kahnemann og Brians konklusion må det derfor i fodbold handle om at spillerne kan udføre flest mulige aktioner, mens de er i det intuitive system 1. Dette da det i fodbold handler om at bevæge sig og udføre fodbolddaktioner så hurtigt som muligt med bedst mulig kvalitet i relation til sine med- og modspillere.

Når man køber præmissen om vigtigheden af det intuitive system for en fodboldspiller er det yderst interessant at vide, hvordan vi så kan træne det og hvad intuition præcist er?

Intuitionen bruges til at træffe den rigtige beslutning i en given situation. Intuitionen antages og fremhæves, som værende noget godt og rigtigt. Hjernen er indrettet til konstant, at lave rationelle analyser, så vi på baggrund af dem kan træffe vores beslutninger. Udfordringen er, at analyserne kan variere markant i forhold til den tid, de tager at lave. Man kan tænke på det som et spil skak, hvor man ved hvert træk skal tænke frem i tiden. Trækket vil afføde nye udfaldsrum, og jo længere man tænker frem, jo mere komplekst bliver analysen. Når man så endelig træffer sin beslutning, vil disse mellemregninger stadig ligge i ens bevidsthed og måske støje og skabe tvivl i forhold til om man har foretaget de rigtige mellemregninger og derved den rigtige beslutning. Dette kan i nogle tilfælde være ulempen ved den rationelle måde, at lave analysen og derved beslutningen på. Ofte kan det være den første indskydelse, der er den rigtige, da beslutningen ikke har gennemgået alle mulige mellemregninger og er sandet til i mulige scenarier. Jo mere vi tænker over en ting, jo mere vanskeligt bliver det ofte at finde det ultimative rigtige svar, da flere mellemregninger vil give mere støj og sande maskineriet til. Udover den rationelle analyse, føler og mærker mange mennesker sig også frem til, hvad der er den rigtige løsning. Dette kan som den rationelle analyse være den rigtige løsning, men ulempen kan også være det stik modsatte. Den rationelle og følelsesmæssige analyse kan komme med samme resultat, men de kan også komme med fuldstændig modsatrettede resultater.

Når man trækker på intuitionen, så trækker man på sine ubevidste erfaringer, mens man har de bevidste rationelle erfaringer og de bevidste følelsesmæssige erfaringer og så er det, man begynder at have adgang til intuitionen og den er virkelig hurtig, da den kan komme på et splitsekund. Det rigtige svar kan stå klart på ingen tid og uden tvivl, hvor rationalet vil få meget lidt plads. Kort og godt så gælder det at:

Intuitionen er balancen mellem den rationelle bevidsthed og den følelsesmæssige bevidsthed.

³¹ Brian Priske, Beslutningstagen – på banen, pro-opgave

Med denne definition af intuition kan vi nu kigge på, hvordan man så kan træne intuitionen. Det er svært at træne selve intuitionen i en konkret situation. Den skal helst trænes hele tiden og så vil man langsomt blive bedre til at lytte til og stole på sin intuition, når man skal træffe beslutningen³². Det handler om at lytte til sig selv, sine omgivelser og lukke alle input ind, for dermed at træffe sin beslutning. Den skal trænes igennem ro med disse fokuspunkter³³:

1. **Ret dit fokus ind.** Hvis du er kørt fast i dit tankemønster, så gør noget andet. Lav noget andet, hvor du lader din intuition komme på nogle nye tanker. Der er større sandsynlighed for, at der kommer et svar i form af indre billeder, en kropslig fornemmelse eller en idé, hvis hovedet får fred.
2. **Skab stilhed.** Vi bliver hele tiden bombarderet med indtryk og ting, som vi skal forholde os til, hvilket gør at vi simpelthen ikke kan høre vores intuition. Giv dig tid til at lytte, mærke og føle hvad din krop fortæller dig. Mindfulness vil være oplagt som redskab.
3. **Vis dig selv, at du har valgmuligheder.** Der er altid valgmuligheder, så overbevis dig herom og tænk dem igennem. Mærk efter i din krop, hvad der føles bedst og lad det afgøre, hvad du vælger.
4. **Lær din intuition at kende.** Nogle får input fra intuitionen i form af billeder, andre igennem en der taler, andre igennem ord og andre noget helt andet. Brug evt. din læringsstil til hjælp for at finde ud af, hvordan din intuition virker på dig.
5. **Lav noget fysisk.** For at komme ud af hovedet og ned i kroppen skal du lave noget fysisk. Således vil du mærke og selv og din intuitive stemme.

Når intuitionen trænes, vil spilleren flytte sin rationelle viden fra system 2 til sin følelsesmæssige bevidsthed i system 1. Dette vil gøre spilleren bedre til at træffe gode og hurtige beslutninger, hvilket måske er det vigtigste i fodbold.

Hvis du som træner er relationskompetent og arbejder med spillerne på en måde, hvor de får nødvendigt ro og hvile til selvrefleksion, så er det min påstand, at du samtidig arbejder med spillerens intuition, hvilket gør spilleren til en bedre fodboldspiller.

³² https://www.smartacademy.dk/images/Velkomst_nyhedsbreve/Trn_din_intuition_med_3_simple_velser.pdf

³³ <https://www.femina.dk/liv/selvudvikling/traen-dig-til-en-bedre-intuition>

Konklusion

Jeg har ønsket med denne opgave og afhandling, at finde nogle svar på betydningen af fodboldtrænerens relationskompetence i relationen mellem spiller og træner. Der er ingen tvivl om at relationen mellem spiller og træner er af afgørende betydning for spillerens udvikling, læring og trivsel og uden gode værdifulde relationer vil træneren og spillerne mislykkes mod det fælles mål. Den dårlige relation vil udsætte spilleren for stress og bremse det potentielle udviklingsniveau. Det bekræftes i analysen, hvor spillerne igennem deres svar entydigt sætter ord på, at relationen til træneren er afgørende for deres udvikling, læring og trivsel. Det underbygges igennem de fodboldmøder, jeg har haft med forskellige trænere, som samlet beskriver, at den gode relation i høj grad er udgangspunktet for en træners arbejde. Ligeledes bekræfter teorien, hvilke former for motivation, der fungerer for det moderne menneske, og hvordan bestemte behov skal opfyldes, hvis vi skal føle os engagerede og se en mening med det, vi gør. Det er af afgørende betydning, at vores kompetence fungerer i rette sammenhæng, at autonomi er til stede, således at vi kan handle på egen hånd og regulere os selv, samt at vi tilhører en meningsfuld gruppe³⁴.

I overensstemmelse med andres konklusioner³⁵ (Louise Klinge, 2016) viser afhandlingen, at det er centralt, at der i tiltag henimod etablering af befordrende læringsmiljøer rettes fokus også på fodboldtrænerens relationskompetence og ikke alene på trænerens faglige kompetence, træningsmetoder, læringsmål, bestemte spillers adfærd og kompetencen til at lede holdet. Jeg mener på baggrund af min bearbejdning af emnet, at fodboldtræneren skal se sin relationskompetence i nedenstående kontekst:

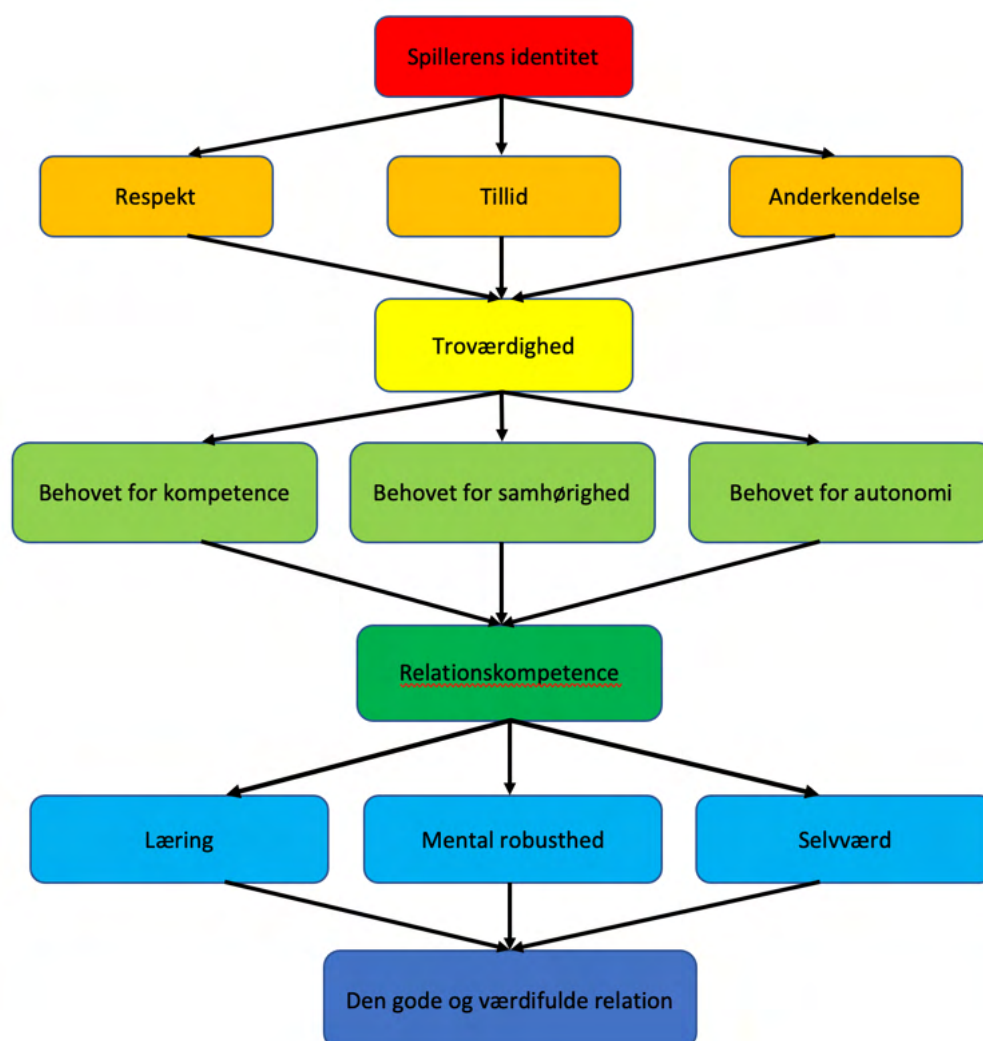
Enhver fodboldtræner må gøre sig umage med at klarlægge spillerens identitet (se figur 1). Derigennem åbner træneren muligheden for at udvise den rette respekt, tillid og anerkendelse, som er komponenterne i at danne en ligeværdig relation med spilleren (se figur 2). Når man har en balanceret ligeværdig relation, er der skabt den nødvendige troværdighed, der skal være for at spilleren tør og kan udvikle sig som fodboldspiller og menneske. I dette felt skal træneren opfylde spillerens behov for kompetence, samhørighed og autonomi, som er de tre psykologiske behov et menneske har brug for at få dækket³⁶, for at have det godt og være i stand til at udvikle læring. Når træneren opfylder og stimulerer de tre behov, så vil træneren udvise relationskompetence og skabe rammerne for spillerens læring, selvværd og mentale robusthed, som er de tre komponenter, der kan påvirke relationen i negativ og positiv forstand (se figur 3). Spilleren vil opleve læring, selvværd og mental robusthed med en relationskompetent træner og den gode og værdifulde relation vil være etableret (se figur 17 på næste side).

³⁴ Dreams & details, Genopfind din virksomhed – mens det stadig går godt, Jim Hagemann Snabe og Mikael Trolle

³⁵ Ph.d.-afhandl., Lærerens relationskompetence, Louise Klinge, 2016

³⁶ Artikel, 3 hjælpsomme pejlemærker i en krisetid, Louise Klinge, Sarah Grams Davy og Line Rønn Shakoar.

Figur 17 – Fodboldtrænerens relationskompetence og den gode og værdifulde relation



Fodboldtræneren må påtage sig ansvaret i relationen med spilleren og jeg konkluderer ligesom den danske forsker Dorthe Ågård, der har beskæftiget sig med relationskompetence på de gymnasiale uddannelser, at³⁷;

“Relationskompetence er lærerens vilje og evne til at skabe positive relationer til hver enkelt elev og til at påtage sig ansvaret for relationens kvalitet, fordi det er læreren, der er den stærkeste part”.

Når fodboldtræneren skal arbejde relationskompetent og skabe den gode og værdifulde relation er der mange forskellige værktøjer man kan bruge og udnytte. Jeg har beskrevet nogle af dem, som jeg finder interessante og nyttige, men der kan være mange andre og ingen er mere rigtige

³⁷ <https://www.relationskompetent.net/trin1>

end andre. Det afgørende er, at spillerne oplever, at de tre behov for *kompetence, samhørighed og autonomi* er opfyldt og det kan gøres på mange måder.

Det har været vigtigt for mig, at præsentere de forskellige værktøjer, så opgaven og afhandlingen ikke blot er et teoretisk indspark, men også et bud på, hvordan man kan arbejde med relationskompetence.

Jeg mener, at min afhandling viser, at man som professionel fodboldtræner i dag må tillære sig relationskompetence på lige fod med fag-faglig og ledelseskompetence. Alle tre kompetencer er naturligvis i en vis form indlejret i hinanden, men hvis vi vil udvikle fremtidens top fodboldspiller er relationen af afgørende betydning. Der er så mange interessenter omkring spillerne, at træneren skal være endnu mere bevidst og tage hånd om spillerens trivsel, liv og virke.

Fodboldtræneren skal i fremtiden, og i en verden med enorm digital udvikling, være endnu mere opmærksom på balancen mellem de naturvidenskabelige og humanistiske input, vi giver spilleren i relationen med hinanden.

Jeg har bevidst og stort set holdt mig fra at behandle andre relationer end relationen mellem træner og spiller. Dette for at være sikker på, at jeg nåede hele vejen rundt om emnet. Jeg vil mene, at relationskompetencen, som jeg her har defineret, principielt og med nuancer vil være den samme i alle andre relationer. Forskellen kan ligge i "magt" forholdet, som skal balanceres, hvilket det relationskompetente menneske nemt vil mestre. Den relationskompetente fodboldtræner vil i fremtiden erfare, at når man selv handler relationskompetent, så vil man indirekte og samtidig lære spillerne, at handle og være relationskompetente, hvilket øger deres læring, trivsel og udvikling. Endvidere vil fodboldtræneren selv opleve et bedre samarbejde med kollegaer og andre interessenter, hvilket utvivlsomt må give en bedre livskvalitet og gøre træneren til en bedre træner.

Jeg finder min hypotese besvaret med:

Relationen skabes over tid med troværdighed og derigennem sikrer man trivsel, tryghed og udvikling, som er nødvendigt, hvis spillerne skal præstere deres bedste. Spillere og trænere må føle "kærlighed" på trods af en digital verden.

Perspektivering

Vi har igennem lang tid diskuteret transition i dansk fodbold og hvad der skulle til for at de umiddelbare store talenter kunne tage næste skridt.

Kristian Bach Bak konkluderede bl.a. i sin pro-opgave, værdigledelse med fokus på unge spillere, at;

Jeg skal lære spilleren at kende, og spilleren skal lære mig at kende. Der skal være tillid, og først herefter kan jeg begynde min træning, som kan flytte noget. Du får ikke en holdspiller, ved at fortælle, du skal spille for holdet. Først når den unge selv, ser, oplever og får aha oplevelsen: Når vi spiller som hold, så bliver jeg bedre og vi bliver et bedre fodboldhold, - først da påvirkes transitionen positivt³⁸.

I licensklubberne er det blevet et krav, at vi skal have trænere, der er ansat for kun at varetage transitionen fra ungdom til senior. Jeg synes absolut, at transitionstræneren har en meget vigtig rolle for klubben og spillerne, men jeg mener også at det er et bevis på, at vi i dansk fodbold har et stort behov for relationskompetente trænere, hvis spillerne skal tage næste skridt. Ikke bare fra ungdom til senior, men også i ungdomsrækkerne, når spillerne skifter imellem aldersgrupperne. Jeg anser fodbold for et af de mest komplekse spil i verden og sammenligner fodboldtrænerens rolle med en person, der spiller et spil skak. I skak er brikkerne og deres funktioner forskellige og der er et utal af kombinationer afhængigt af den person, der flytter brikkerne eller af modspilleren, som også skiftevis flytter sine brikker. Principielt gør fodboldtræneren det samme, der er bare den helt store forskel, at spillerne ikke altid opfører sig som brikkerne i skakspillet på trods af deres ellers nøje definerede rolle. Hver spiller har deres egen identitet og måde at fortolke tingene på og gør nødvendigvis ikke altid det, som træneren har sagt eller instrueret dem i. Det er ikke som skakbrikkerne, der på trods af konsekvensen, præcis gør det, som ham der fører hånden har bestemt. Hvis vi vil forstå og interessere os for forskellen mellem skakbrikkerne og spillerne på fodboldholdet, så vil vi arbejde med relationskompetence og omfavne kompleksiteten i fodboldspillet.

Peter Rudbæk har ved flere lejligheder og også under denne pro-uddannelse fortalt historien om, hvordan han i svømmehallen sørgede for at nå rundt om hver spiller, mens han tilbagelagde en enkelt svømmebane pr. spiller. Det lille eksempel har hver gang inspireret mig til selv at finde en metode, så man sikrer, at alle spillere bliver set og hørt, men det har også stillet spørgsmålet om det er nok bare, at se og høre på spillerne. Bo Henriksen gav eksemplet;

Samfundet har ændret sig, dvs. der er nogle nuancer der har ændret sig. Ledelsesstilen skal være anderledes, det var jo lidt nemmere, da Viggo var træner for mig. Når Viggo sagde, at jeg skulle hoppe, så hoppede jeg! I dag, hvis jeg siger de skal hoppe, så spørger de; hvorfor?

Jeg mener at samfundet vi lever i stiller så store krav til det enkelte menneske i forhold til alle de ting og forhold de skal forholde sig til, at det helt umuligt at kunne opfylde kravene. Det betyder,

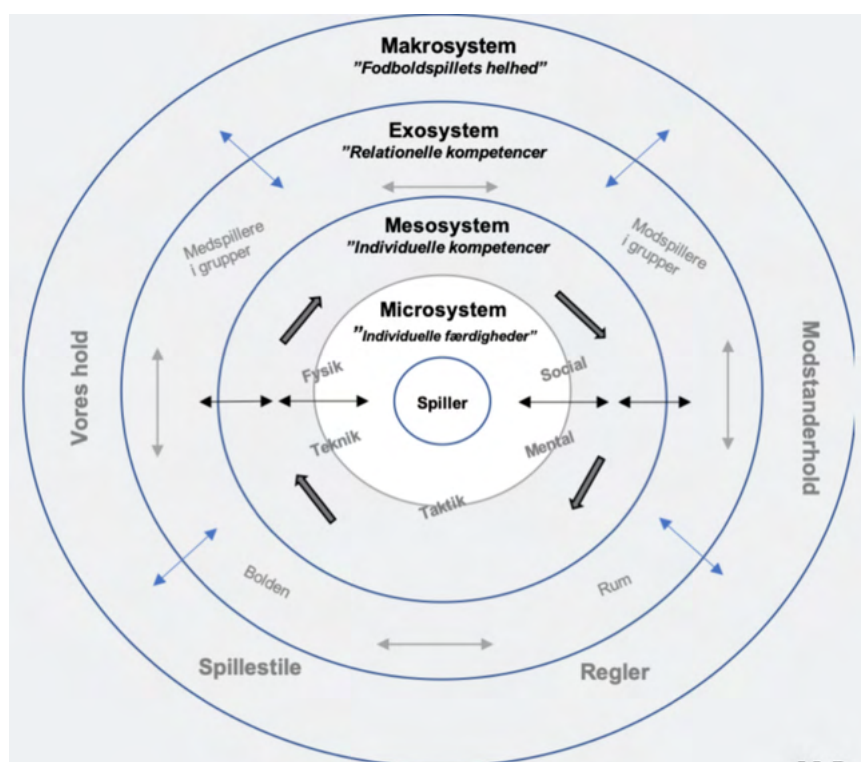
³⁸ Kristian Bach Bak, værdigledelse med fokus på unge spillere

at hver enkelt må sortere i, hvad man skal koncentrere om. Derfor søger mennesket i dag en grund eller årsag for de ting man beskæftiger sig med.

Når den relationskompetente fodboldtræner arbejder med relationen til spilleren, så finder man en fælles grund og årsag til det spilleren skal gøre. Man involverer spilleren og derigennem skaber spilleren autonomi, så denne selv kan drive sin egen udvikling. I fremtiden er det ikke nok, at man "kun" ser og hører spillerne. Hvis de skal lykkes i de forskellige transitioner, så skal de involveres igennem fodboldtrænerens relationskompetence. Derudover vil spillerne også blive kompetente i fodboldspillets udvikling.

Fodboldspillet har altid været komplekst, men spillet er blevet hurtigere og derfor bliver kravene til spillerne hele tiden lidt højere. Dette bekræftede Frank Hjortebjerg under vores klubbesøg og viste nedenstående model fra hans pro-opgave – det komplekse spil.

Figur 18 – Det komplekse spil, M. Pondus & F. Hjortebjerg 2019



I forhold til makrosystemet og fodboldspillets helhed ligger de relationelle kompetencer meget tæt på hinanden og jeg mener, at hvis vi prioriterer de relationelle kompetencer i arbejdet med spillerne, så vil vi imødegå samfundets og fodboldspillets udvikling. Spillerne vil blive bedre til at interagere med hinanden og de vil kunne indgå i fællesskabet på og uden for banen og derigennem udvikle sig.

Litteraturliste

- Ph.d.-afhandl.; Lærerens relationskompetence, Louise Klinge, 2016.
- Bog; Fodbold – Træning og undervisning, Jens Bangsbo, 1 udgave, 1 oplag.
- Bog; Relationer, Ole Løw, 1 udgave, 3. oplag 2021
- Bog; Dreams & details, Genopfind din virksomhed – mens det stadig går godt, Jim Hagemann Snabe og Mikael Trolle, 2 udgave, 2. oplag.
- Bog; Daniel Kahnemann, at tænke – hurtigt og langsomt
- Bog; Lærerens relationskompetence, Louise Klinge 1. udgave, 4. oplag, 2019
- Bog; Den karismatiske underviser, Svend Erik Schmidt, 1. udgave, 1. oplag 2016
- Bog; Synlig læring - for lærere, John Hattie, 1. udgave.
- Bog/hæfte; Motivationspædagogik, metoder til at motivere elever i undervisningen, Ministeriet for børn, undervisning og kvalitet.
- Bog/hæfte; Information om psykoterapi, Psykiatri og Social, psykinformid.dk
- Artikel; Self-determination theory and physical activity: The dynamics of motivation in development and wellness, Richard M. Ryan, Geoffrey C. Williams, Heather Patrick & Edward L. Deci.
- Artikel; <https://www.paedagogen.dk/artikler/vygotsky-en-kort-indfoering-16659/>
- Artikel; Hvordan måler vi om eleverne trives og lærer noget i skolen, Af Poul Nissen, dr. phil., DPU – Danmarks institut for Pædagogik og Uddannelse, Aarhus Universitet
- Artikel; <https://gymnasieskolen.dk/se-hatties-topliste-hvad-virker-i-undervisningen>
- Artikel; 3 hjælpsomme pejlemærker i en krisetid, Louise Klinge, Sarah Grams Davy og Line Rønn Shakoer.
- Podcast; Nøglen til din hjerne, Podcast, #161 relationsommer 02
- Podcast; Nøglen til din hjerne, Podcast, #160 relationsommer 01
- Podcast; Bech Bag Bolden, Bo Henriksen – hverdagen i FC Midtjylland
- Hjemmeside; www.estimate.dk
- Hjemmeside; <https://lifeachiever.dk/rapport/>
- Hjemmeside; <https://louisebohnstedt.dk/psykoterapeut-kognitiv-terapeut-gestaltterapeut-hypnoseterapeut/>
- Hjemmeside <https://altomledelse.dk/situationsbestemt-ledelse/>
- Hjemmeside <https://www.cfl.dk/situationsbestemt-ledelse>
- Hjemmeside <https://www.ressourcetektiven.dk/lad-din-intuition-tale/>
- Hjemmeside; https://www.smartacademy.dk/images/Velkomst_nyhedsbreve/Trn_din_intuition_med_3_simple_velser.pdf
- Hjemmeside; <https://www.femina.dk/liv/selvudvikling/traen-dig-til-en-bedre-intuition>
- Hjemmeside; <https://pkmedier.dk/generation-z/>
- Hjemmeside; <https://www.relationskompetent.net/trin1>
- Pro-opgave Brian Piske, Beslutningstagen – på banen, pro-opgave
- Pro-opgave Kristian Bach Bak, værdigledelse med fokus på unge spillere

Bilag 1

Svarark

Navn:

Relation definerer jeg som kommunikation, kontakt, forbindelse og samkvem mellem to individer.

En fodboldtræner besidder tre kompetencer på forskellige niveauer:

Fag-faglig kompetence

- *Er kompetencen til at formidle træning, fodboldudvikling og taktisk forståelse.*

Relationskompetence

- *Er kompetencen til at knytte bånd og besidde varme, respekt, tillid og empati, med andre ord skal du kunne sætte dig ud over dig selv og aflæse spillernes signaler.*

Ledelseskompetence

- *Kompetencen til at lede gruppen på og uden for banen. Gruppen indeholder spillere, staben omkring holdet og ledelsen opad i organisationen.*

Jeg har i denne opgave valgt at undersøge relationskompetence i forhold til fodboldtrænere og derfor udformet nedenstående spørgsmål, som jeg håber du vil svare på med det, du præcis tænker, når du har tænkt lidt over spørgsmålet.

Spørgsmål 1:

Er relationen til din fodboldtræner vigtig i forhold til din udvikling som fodboldspiller?

Hvorfor/hvorfor ikke?

Spørgsmål 2:

Er relationen til din fodboldtræner vigtig i forhold til din trivsel som fodboldspiller?

Hvorfor/hvorfor ikke?

Spørgsmål 3:

Er din trivsel en forudsætning for, at du udvikler dig som fodboldspiller Hvorfor/hvorfor ikke?

Spørgsmål 4:

Nævn tre værdier i prioriteret rækkefølge, der ligger til grund for en for en god relation til din træner.

1.: _____

2.: _____

3.: _____

Spørgsmål 5:

Hvis du skulle fordele Fag-faglig kompetence, relationskompetence og ledelseskompetence i 100%, hvordan ville det så se ud?

Fag-faglig kompetence = _____ %

Relationskompetence = _____ %

Ledelseskompetence = _____ %