



AALBORG UNIVERSITY
DENMARK

Aalborg Universitet

Den Aerkendende Idrætsforening

Larsen, Kenneth Kruse

DOI (link to publication from Publisher):
[10.5278/vbn.phd.med.00107](https://doi.org/10.5278/vbn.phd.med.00107)

Publication date:
2018

Document Version
Også kaldet Forlagets PDF

[Link to publication from Aalborg University](#)

Citation for published version (APA):
Larsen, K. K. (2018). *Den Aerkendende Idrætsforening*. Aalborg Universitetsforlag.
<https://doi.org/10.5278/vbn.phd.med.00107>

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal -

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact us at vbn@aub.aau.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

DEN ANERKENDEDE IDRÆTSFORENING

**AF
KENNETH LARSEN**

PH.D. AFHANDLING 2018



AALBORG UNIVERSITET

Den anerkendende idrætsforening

Kenneth Larsen, MA

PhD afhandling

Institut for medicin og sundhedsteknologi

Aalborg Universitet, Januar 2018



Ph.d. indleveret: Januar 2018

Ph.d. vejleder: Professor Svend Brinkmann
Aalborg Universitet

Ph.d. bedømmelsesudvalg: Professor Lars Bo Henriksen (formand)
Aalborg Universitet
Professor, Dr. Reinhard Stelter
Københavns Universitet
Lektor Per Göran Fahlström
Linnéuniversitetet (Växjö Universitet)

Ph.d. serie: Faculty of Medicine, Aalborg University

Institut: Institut for Medicin og Sundhedsteknologi

ISSN (online): 2246-1302
ISBN (online): 978-87-7210-060-9

Udgivet af:
Aalborg Universitetsforlag
Langagervej 2
9220 Aalborg Ø
Tlf. 9940 7140
aauf@forlag.aau.dk
forlag.aau.dk

© Copyrigh Kenneth Larsen

Trykt i Danmark af Rosendahls, 2018

Indholdsfortegnelse

Abstract	7
Forord	8
Kapitel 1: Indledning	9
1.1 Problemformulering	10
Kapitel 2: Mine personlige interesser og positioner i projektet	11
2.1 Introduktion	11
2.2 Træneren	11
2.3 Undervisningsudvikleren	12
2.4 Forskeren	12
2.5 Afslutning	13
Kapitel 3: Teorigrundlag	14
3.1 Anerkendelses begrebet - status og baggrund	14
3.1.1 Anerkendelses paradigmer	14
3.1.2 Forskning i anerkendende kulturer	14
3.2 Anerkendelses og identitetsbegrebet – grundforståelse og videnskabelig relevans	16
3.2.1 Honneths anerkendelses teori – introduktion	16
3.2.2 Biografi på Honneth	17
3.2.3 Inspirationen fra Hegel	18
3.2.4 Honneths re-aktualisering af Hegels oprindelige tanker	19
3.2.5 Honneths anerkendelses teori	21
3.2.6 Identitetsbegrebet generelt og i sammenhæng med Honneth`s anerkendelsesteori	25
3.3 Kritiske perspektiver på Honneths teori	36
3.4 Yderligere perspektiver på anerkendelses begrebet	37
3.4.1 Grundforståelser af anerkendelses begrebet	37
3.4.2 Ringeagt, manglende anerkendelse og ringeagt	39
3.4.3 Anerkendelses begrebets relevans i sociologisk videnskab	40
3.5 Selvværd og negotiabilitet	41

3.5.1 Introduktion	41
3.5.2 Selvværds begrebet	41
3.5.3 Negotiabilitet	43
3.6 projektets udviklings- og analyseenheder	44
3.6.2 Virksomhedssystemet	45
3.6.3 Foreningen som virksomhedssystem	46
3.6.4 Den konkrete udviklings og analyseenhed – praksisfællesskabet	49
Kapitel 4: Design, metode og metodeovervejelser	51
4.1 Projektdesign	51
4.2 Præsentation af informanterne	52
4.3 Projektets videnskabsteoretiske position	54
4.4 Metoder	56
4.4.1 Casestudiet	56
4.4.2 Aktionsforskning	57
4.4.3 Ide bag og model for projektets opstartsmøde	58
4.4.4 Deltagende observation	60
4.4.5 Kvalitative interviews	61
4.4.6 Analysebegrebet	62
4.4.7 Kategorisering	63
4.4.8 Narrativer som analyseredskab	63
4.5 Metodekritiske overvejelser	66
4.5.1 Insider aktionsforskning	66
4.5.2 Fordele ved at drive insider aktionsforskning	66
4.5.3 Ulemper ved insider aktionsforskning	66
4.5.4 Refleksionsbegrebet – introduktion	68
4.5.5 Refleksion som redskab til at håndtere insider problematikker	68
4.5.6 Redskaber til at effektivisere præmisrefleksion	69
4.5.7 Min relation til observatør medhjælper	71
4.6 Insider forskning og insider aktionsforskning – tanker og eksempler	72

4.6.1 Pierre Bourdieu og "Homo Academicus"	72
4.6.2 Insider aktionsforskning I AstraZeneca	73
4.6.3 Insider aktionsforskning på et svensk sygehus	75
4.6.4 Insider aktionsforskning i folkeskolen	75
4.6.5 Kapitel konklusion	76
Kapitel 5 Projektets konkrete anerkendende tiltag og implementering af disse	78
5.1 De konkrete tiltag	78
5.1.1 Systemisk coaching som interpersonel kommunikations form	78
5.1.2 Unikke komplementære kompetencer som anerkendelsesredskab	80
5.1.3 De praktiske muligheder for at udvikle en anerkendende idrætsforeningskultur	81
5.2 Aktionsforskningsforløbet og de konkrete aktionsforskningscykluser	83
5.2.1 Aktionsforskningsforløbets grundstruktur	83
5.2.2 Projektstart, "Context and purpose" fase	84
5.2.3 Implementering og udvikling af unikke komplementære kompetencer	85
5.2.4 Implementering og udvikling af coaching som inter-subjektivt kommunikationsredskab ...	87
Kapitel 6: Analysedel	89
6.1 Eksempel på sammenlignende analyse	89
6.1.1 Analyse af enkeltpersoner	89
6.1.2 Grupperet analyse af selvværdsparameteren "lyst og evne til at være kritisk"	94
6.2 Oversigtskurver over selvværdsudvikling	95
6.3 Deltager narrativer	100
6.3.1 Introduktion til narrativerne	100
6.3.2 Historien om Niels	100
6.3.3 Historien om Torben	108
6.3.4 Historien om Lise	115
6.3.5 Historien om Peter	123
6.3.6 Historien om Søren	131
6.3.7 Historien om Stefan	140
6.3.8 Historien om Anette	148

6.3.9 Historien om Randi	157
Kapitel 7: Diskussion	166
7.1 Introduktion	166
7.2 Påvirkende problemstillinger i forhold til ansvarsområder	166
7.3 Diskussion af de enkelte deltageres selvværds udvikling	167
7.3.1 Første hovedtendens – positiv stigende udvikling i selvværd	167
7.3.2 Anden hovedtendens – flad eller let negativ udvikling i selvværd	181
7.3.3 Tredje hovedtendens – positiv efterfulgt af negativ udvikling i selvværd	193
7.3.4 Diskussion af Gittes rolle i forløbet	199
7.3.5 Problematikker omkring implementering af systemisk coaching	201
7.3.6 Overvejelser over krav til træneren i processen	204
7.3.7 Delkonklusioner	206
7.4 Anerkendende idrætsforeningskulturer med specielt fokus på frivilligt arbejde	208
Kapitel 8: Generalisering af projektets resultater	219
8.1 Introduktion	219
8.2 Generalisering i kvalitativ forskning	219
8.3 Analytisk generalisering	220
8.4 Konkret generalisering	221
Kapitel 9: Overvejelser over validitet og reliabilitet	223
9.1 Validitet	223
9.1.1 Validitet i kvalitativ forskning	223
9.1.2 Validitet som håndværksmæssig kvalitet – nogle eksempler fra projektet	223
9.1.3 Kommunikativ validitet	224
9.1.4 Pragmatisk validitet	225
9.1.5 Økologisk validitet	225
9.2 Reliabilitet	226
Kapitel 10: Konklusion	227
Kapitel 11: Perspektivering	232
Kapitel 12: Model for udvikling af anerkendende idrætsforeningskulturer	234

Resume	243
Referencer	248

Abstract

With a starting point in Axel Honneth's theory of recognition, this PHD project aimed to develop sport club cultures that are based on recognition, in order to improve the possibility for the development of self-esteem for the participants.

The specific actions implemented were delegation of different tasks and areas of responsibility to eight participants, as well as inter-subjective coaching as a general communication tool. Participants were players within the elite training group of the Danish first Division badminton club. Eight out of twenty players were directly involved in the project in the sense, that they each had an area of responsibility to take care of during daily practice.

During a seven month insider action research process, empirical data in the form of interviews and observations was collected. These encompassed data on how different tasks and the general coaching approach to communication affected the involved participant's self-esteem.

The results of the studies indicate that delegating tasks and areas of responsibility had a positive effect on the development of self-esteem for the task holder. However only if these tasks were unique, open, involved dialog between the task holder and other individuals and were not embedded in the specific traditional badminton practice. Importantly, (the development of) self-esteem was affected by how relevant the delegated task was perceived by the entire group. Further, sharing a common value system with the group is a contributing factor in order to develop self-esteem.

Few participants attempted to use the inter-subjective coaching as a general communication tool. Generally the athletes reported that using questions in the dialog was both embarrassing and difficult. Results presented here indicate that more time is required in order to implement this specific type of communication model in the context used within the current project.

Forord

Denne PHD afhandling forsøger at afdække, hvorledes anerkendelse kan udvikles og bringes i spil en frivillig idrætsforeningskontekst, med henblik på at øge mulighederne for positiv selvværdsudvikling for deltagerne i konteksten.

Gennem et 7 måneders aktionsforskningsforløb, blev forskellige ansvars og opgaveområder defineret og uddelegeret til 8 forskellige deltagere i konteksten, med henblik på at undersøge, hvorledes forskellige opgavetyper påvirkede deltagernes selvværdsudvikling.

Ligeledes sigtede aktionsforskningsforløbet mod at implementere coaching som et inter-subjektivt kommunikationsredskab, med henblik på at skabe en grundlæggende anerkendende kultur, med udgangspunkt i deltagernes oplevelse af social synlighed.

Jeg vil gerne takke de forskellige aktører, hvis positive hjælp og medvirken, har muliggjort at gennemføre dette projekt.

Tak til badminton klubben Triton Aalborg for at stille rammer og deltagere til rådighed for mig. Klubbens velvillighed har betydet meget i forhold til muligheden for overhovedet at kunne gennemføre denne undersøgelse.

Tak til de otte respondenter og kontekstens øvrige deltagere for positivt at indgå i projektet, og dermed medvirke til at skabe mulighed for at kunne forholde sig til projektets problemstilling.

Tak til min hovedvejleder Svend Brinkmann, hvis engagerede hjælp og høje relevante faglige niveau har skabt en ramme af tryk og motivation omkring mit arbejde.

Sluttelig tak til bi-vejleder Mette Krogh Christensen for at være til rådighed i forbindelse med forskellige diskussioner og snakke omkring processen.

Kenneth Larsen

Studielektor, Institut for medicin og sundhedsteknologi, AAU.

Kapitel 1

1.1 Indledning

I 2007 iværksatte Danmarks Idræts Forbund en anerkendelseskampagne, der havde til formål at sætte fokus på idrættens frivillige arbejdskraft. Kampagnen opfordrede idrættens forskellige aktører til at værdsætte frivillig arbejdsindsats i idrætsforeningerne, ved at udtrykke takken som italesættelse af "skæve" ord som "fiskekutter", "autoværn" og "søhest" (DIF nyheder 2007).

Kampagnen er et godt eksempel på, hvordan man i den danske idrætsverden er klar over, at det sandsynligvis er vigtigt at blive anerkendt og værdsat. Omvendt synliggør kampagnen også det problem, at ideen om teoretisk baseret og struktureret udvikling af anerkendende kulturer og organisationer, endnu ikke har fundet indpas i denne kontekst. Den nævnte kampagne er således et af de eneste tiltag, man i idrætsverdenen har gennemført med henblik på at synliggøre anerkendelse i foreningslivet.

Der er ikke, i arbejdet med dette projekt, fundet videnskabelig forskning relateret direkte til, hvorledes anerkendelsesbegrebet kan bringes i spil i idrætskontekster, og hvilken virkning anerkendende idrætsforeningskulturer eventuelt kunne have på deltagerne. Dette på trods af, at man kan argumentere for, at netop frivillige idrætsforeninger kan tilbyde en kontekst, hvor muligheden for at arbejde med ikke-strategiske og "ægte" anerkendelsesrelationer er til stede i højere grad end eksempelvis i erhvervslivet. Muligheden for at nedtone betydningen af den økonomiske bundlinje i den frivillige idrætskontekst bibringer netop muligheden for at arbejde med anerkendelse, uden at dette får karakter af et strategisk magtbaseret redskab til udvikling af præstation og fleksibilitet, som mange kritikere netop hævder kan ske (Petersen og Willig 2004, Hermann 2009). På trods af, at "sejre" og det at vinde kan anskues som et potentielt strategisk mål inden for idrætten, vil foreningernes overlevelse inden for den frivillige idrætsverden, ikke være afhængig af "sejre", på samme måde som erhvervsvirksomheders overlevelse er afhængig af overskud på den økonomiske bundlinje. Man kan med derfor hævde, at idrætsforeningen tilbyder en kontekst, hvor anerkendelsen kan bringes i spil i gensidige subjekt-subjekt relationer, i modsætning til kontekster hvor anerkendelse, som nævnt, bliver instrumentel og tingsliggjort i subjekt-objekt relationer. Den norske psykolog Anne-Lise Løvlie Schibbye siger om dette, at når anerkendelsen bliver tingsliggjort, forsvinder "ånden" i fænomenet" (Løvlie Schibbye 2010).

Projektets ambition om at undersøge hvorledes anerkendende idrætsforeningskulturer hensigtsmæssigt kan udvikles, finder ydermere sin berettigelse i DIF's politiske program 2015-2020, hvori der står, at idrætten skal bidrage til at skabe gode sociale relationer, samt udvikle den enkelte samfundsborger (DIF 2015). Udvikling og implementering af anerkendende tiltag i foreningen kan netop, som dette projekt søger at synliggøre, medvirke til begge dele. I forlængelse af dette, har DGI i sit værdigrundlag fokus på, at idrætten skal udvikle anerkendelse for det enkelte individs betydning og værdi, samt medvirke til at synliggøre individets mulighed for at præge omverdenen (www.dgi.dk). Med udgangspunkt i Axel Honneth's anerkendelsesteori (Honneth, 2006; Honneth, 2003) vil udvikling af anerkendende kulturer med fokus på anerkendelse af det enkelte individs specielle kompetencer, således kunne medvirke til at opfylde begge de to paraplyorganisationers overordnede målsætninger på de nævnte områder.

Udvikling af anerkendende idrætsforenings kulturer vil således understrege idrættens samfundsmæssige betydning, og mulighed for at bidrage til det enkelte individs generelle livskvalitet, gennem aktiviteter der optimalt kan påvirke individets selvværd i positiv retning.

Projektet vil, med udgangspunkt i ovenstående overvejelser, indeholde et cirka 7 måneders aktions forskningsforløb, hvor et antal anerkendende tiltag vil blive søgt identificeret og implementeret i en dansk badminton klub. De anerkendende tiltag vil primært være karakteriseret ved uddelegering af forskellige opgave og ansvarsområder til et antal deltagere i konteksten. Dette med henblik på at skabe mulighed for at deltagerne kan opleve social anerkendelse for deres bidrag til fællesskabet (Honneth, 2006), og derved udvikle et højere selvværd. Ligeledes vil aktionsforskningsforløbet søge at implementere coaching som et inter-subjektivt kommunikationsredskab, med henblik på at skabe et grundlæggende anerkendende miljø gennem etablering af mulighed for social synlighed (Heidegren, 2010; Honneth, 2003).

Gennem observationer og interviews i aktionsforskningsforløbet, indsamles empirigrundlaget for at kunne forholde sig til hvilke opgaver, opgavetyper og øvrige tiltag der har påvirket deltagernes selvværdsudvikling på hvilke måder.

Formålet med projektet er således, at præsentere en teoretisk socialpsykologisk og socialfilosofisk baseret tilgang til, hvorledes anerkendende idrætskulturer hensigtsmæssigt kan udvikles, med henblik på at styrke deltagernes selvværd.

1.2 Disse indledende overvejelser fører mig frem til følgende problemformulering:

”Hvorledes vil uddelegering og implementering af forskellige ansvars og opgaveområder til deltagere i en idrætsforeningskontekst, samt implementering af systemisk coaching som inter-subjektivt kommunikations redskab, påvirke deltagernes mulighed for at opleve social anerkendelse, og dermed skabe mulighed for positiv selvværdsudvikling?”

I de følgende afsnit beskrives forfatters personlige positioner og interesser, med henblik på at skabe en bedre forståelse hos læseren, i forhold til de forskellige valg og tilgange projektet præsenterer.

Kapitel 2

Mine personlige positioner og interesser i projektet

2.1 Introduktion

I forhold til, som læser, bedre at kunne forholde sig til projektet, og håndteringen af de videnskabelige kriterier i dette, tilbyder dette afsnit et indblik i de forskellige roller og interesseområder jeg indgår i.

Afsnittet beskriver og diskuterer tre forskellige positioner, som ansues relevante i forhold til netop at kunne bibringe læseren en større forståelse for projektet.

De tre grundlæggende positioner som jeg indtager, er defineret som "træneren", "undervisningsudvikleren" og "forskeren", idet der argumenteres for, at disse tre positioner griber ind i og påvirker hinanden og projektets grundlæggende indhold og kvalitet.

2.2 Træneren

Jeg har gennem de sidste 43 år fungeret som badmintontræner på mange forskellige niveauer, og for mange forskellige aldersgrupper. Min trænergerning har været karakteriseret ved, at jeg har oplevet en grundlæggende interesse for at skabe motiverende læringskontekster, og konkret har haft et kontinuerligt fokus på udvikling af træningsindhold og metoder. Denne grundlæggende interesse skyldes muligvis min oprindelige uddannelse som folkeskolelærer i idræt, men måske i lige så høj grad en intuitiv forståelse for vigtigheden af elevinddragelse, ansvarsuddelegering og refleksionsskabende aktiviteter i træningen. Allerede da jeg arbejdede som dansk landstræner i badminton fra 1998 til 2001, implementerede jeg således coaching og spørgende dialoger i kommunikationen med landsholdsspillerne. Dette på et tidspunkt hvor coaching som kommunikationsform ikke var et særligt kendt begreb i idrætskontekster. På dette tidspunkt blev coaching almindeligvis forstået som alt fra direkte instruktion til supervision. Man kan retrospektivt argumentere for, at dette projekts problemstilling er en konsekvens af de forskellige overvejelser og erfaringer jeg har gjort mig gennem et langt liv som træner, hvorfor forsker rollen jeg indtager i dette projekt, naturligvis er påvirket af netop mine erfaringer og for-forståelser.

Som nævnt har jeg fungeret som træner i mange år, og i mange forskellige kontekster. Hovedparten af min træner virksomhed har dog fundet sted i Badminton klubben Triton Aalborg, som jo netop er projektets aktuelle case, og hvor jeg også var træner mens projektet fandt sted. Det er således tydeligt, at mine roller som træner og forsker i dette projekt, er vævet tæt ind i hinanden. Jeg har derfor forskellige steder i projektet forsøgt at beskrive både videnskabelige og validitetsmæssige styrker som problematikker forbundet med denne sammenhæng, ud fra overvejelser omkring min position som autoritet, leder og "chef" for de spillere der indgår som deltagere i projektet. Som nævnt i afsnit 4.5.2 vil væsentlige styrker i forhold til insider forskning handle om adgang til feltet, samt indledende viden om organisationens værdier og grundlæggende antagelser med mere. Den væsentligste problematik omkring insider rollen handler om, hvorledes man undgår at blive "blind", og dermed risikerer blot at bekræfte egne indledende antagelser. Med henblik på at udnytte forforståelsen som en positiv ressource, argumenteres der i projektet for, at kritisk selvrefleksion eller præmisrefleksion er et afgørende værktøj.

Valget af "Triton" som forskningscase udsprang dels af praktiske overvejelser i forhold til mulighed for at jeg kunne være til stede i hele forløbet, og dels af overvejelser omkring, at eventuelle positive konklusioner af forløbet kunne komme denne konkrete badmintonklub til gode i fremtiden. Ligeledes argumenterer jeg i projektet retrospektivt for, at netop insiderforskning, som jeg har foretaget, kan bidrage med viden som ikke-insiderforskning ikke har mulighed for.

Med udgangspunkt i ovenstående turde det være klart, at min rolle som badmintontræner har haft stor indflydelse på min rolle som forsker, både i forhold til valg af case som projektemne og metode.

2.3 Undervisningsudvikleren

Sideløbende med og primært inspireret af min trænergerning, har jeg haft en stor interesse i at arbejde med udvikling af undervisning i idrætskontekster. Jeg har således udviklet træner uddannelsesmateriale til både Badminton Danmark, Badminton Europe samt Badminton World Federation. Ligeledes har jeg, da jeg var ansat som lektor på Danmarks Trænerskole Aalborg fra 1988 til 2003, udviklet studieordning for elitetræner uddannelsen i badminton, en uddannelse der var etableret i et samarbejde mellem Aalborg Kommune, DIF og Team Danmark. I mit "civile" arbejde som studieektor på idrætsuddannelsen på Aalborg Universitet, har jeg blandt andet været tovholder for udviklingen af idrætsstudiets nye bachelor studieordning. Studieordningen tager udgangspunkt i praksis/teori koblinger som fundament for læring, og har dermed stort fokus på refleksion, erfaringskabelse og inddragelse som redskaber i læringskonteksten.

Som nævnt er mine perspektiver på uddannelsesudvikling kraftigt inspireret af min praktiske erfaringer og oplevelser som badmintontræner, ligesom mine erfaringer som uddannelsesudvikler har inspireret mig som forsker i forhold til valg af indhold og proces i indeværende projekt. Jeg har således altid fundet det både interessant og vigtigt at arbejde med, hvorledes idrættens almene mål kan synliggøres og implementeres i idrætsaktiviteter. I dette projekt er det jo netop det alment didaktiske mål "selvværd" der er fokus på. Mine erfaringer med og holdninger til uddelegering af ansvar og inddragelse af spillere, blandt andet i forholdt til at anvende coaching som kommunikationsredskab i praktiske situationer som træner, samt at implementere disse tanker i diverse uddannelsesmaterialer, har således haft en betydning for valg af metoder i dette projekt. Aktions forskning som er projektets overordnede kvalitative metode, er netop karakteriseret ved inddragelse og medbestemmelse, idet demokratiseringsnormen er et grundvilkår i denne type forskning.

Igen turde det være tydeligt at mine roller som træner, uddannelsesudvikler og forsker er vævet ind i, og påvirker hinanden i dette projekt, hvilket som nævnt også har nødvendiggjort, at jeg i projektet har forholdt mig til fordele og problematikker omkring dette.

2.4 Forskeren

Min tredje rolle som forsker, er entydigt udsprunget af de to øvrige roller. Min primære motivation for at gennemføre nærværende projekt, udspringer således af de erfaringer jeg har gjort som træner og uddannelsesudvikler. Oplevelsen af og overbevisningen om, at der især omkring udvikling og implementering af alment didaktiske mål i idrætsaktiviteter er et stort potentiale har således været den direkte årsag og motivation til valg af projektets konkrete problemstilling.

Som indikeret tidligere, har mine roller som henholdsvis træner og uddannelsesudvikler medført konkrete konsekvenser for min forsker rolle. Da jeg har bedrevet insiderforskning, har jeg skulle forholde mig til de forskellige problematikker i forbindelse med dette, da min forforståelse ellers kunne medføre risiko at jeg bliver "blind", og dermed måske kun bekræfter hvad jeg kunne se på forhånd.

Jeg har ligeledes skulle jonglere mellem de forskellige roller gennem forløbet, idet rollerne som træner og forsker ofte var på spil på samme tid, og i situationer hvor jeg skulle vælge mellem de to roller. Eksempelvis forekom der en hændelse, som i projektet refereres til som "Gitte" episoden. I situationen kritiserede en af klubbens nøglepersoner under en træning højlydt projektet og de opgaver andre spillere havde i dette. Med udgangspunkt i trænerrollen valgte jeg i denne situation at sende den konkrete spiller hjem, idet projektets aktions forskningsreferencer netop udsiger, at i tvivlstilfælde er det rollen som medarbejder, der er den primære rolle.

Min interesse i uddannelsesudviklerrollen synliggøres endvidere i dette projekt, i forhold til at projektet tilbyder en konkret model for, hvorledes anerkendende idrætsforeningskulturer kan udvikles i fremtiden. Ligeledes ønsker jeg i projektet at generalisere, netop så projektets resultater kan anvendes og komme andre til gode.

Afslutningsvis burde det igen være tydeligt, at mine tre roller interagerer og påvirker hinanden i dette projekt, hvilket grundlægende anskues som et positivt fænomen, idet denne interaktion skaber mulighed for ny og unik viden, såfremt processen håndteres hensigtsmæssigt i forhold til overholdelse af kriterier for videnskabelighed, hvilket projektet naturligvis har stort fokus på.

2.5 Afslutning

Når jeg kigger tilbage på mine forskellige aktiviteter i forbindelse med de tre beskrevne roller, oplever jeg at jeg altid har "forsket" og forsøgt at udvikle ny viden. Forskellen på det arbejde jeg har lavet som træner og undervisningsudvikler sammenlignet med mit arbejde som egentlig forsker i nærværende projekt er, at jeg i min forsker rolle i projektet målrettet har haft fokus på kriterierne for videnskabelighed, både i forhold til validitet og reliabilitet. Dette fokus har jeg i sagens natur ikke haft i mine andre roller, hvor det mere direkte har været den pragmatiske effekt af mine tiltag, der har været i fokus. Men netop kombinationen af erfaringer og intuition som har været i spil som træner og uddannelsesudvikler, og det videnskabelige perspektiv som er i spil i dette projekt, anskues som en styrke i forhold til projektets resultater og nyttevirkning.

Efter således at have præsenteret mine personlige positioner i forhold til arbejdet med dette projekt, præsenterer følgende afsnit projektets bærende teorigrundlag, med henblik på at skabe forståelse for indhold og proces i projektets aktionsforskningsforløb, analyse og diskussion.

Kapitel 3

Teorigrundlag

3.1 Anerkendelsesbegrebet – status og baggrund

3.1.1 Anerkendelsesparadigmer

De seneste 25 år er anerkendelsesbegrebet blevet re-aktualiseret blandt andet gennem udvikling af Appreciative Inquiry, AI, og gennem Axel Honneths anerkendelsesteori, der bygger på en genoplivning af Hegels tidlige Jenaskrifter (Cooperrider og Srivastva 1987, Honneth 2003, Honneth 2006). Man kan argumentere for, at disse to teoretiske perspektiver på anerkendelse og anerkendelsesbegrebet, samtidigt repræsenterer to forskellige paradigmer inden for identitets og selvrealiseringstænkning.

Honneths anerkendelsesteori hviler grundlæggende på et socialpsykologisk og socialfilosofisk fundament, hvor individets mulighed for identitetsdannelse afhænger af, og er indlejret i sociale relationer (Honneth 2006). Denne tilgang uddybes senere i blandt andet i afsnit 3.2.3, 3.2.4 og 3.2.5.

AI anskuer i modsætning til hertil individets identitetsdannelse som et indre og privat anliggende. AI anser således livet/organisationen som et mysterium, hvilket bidrager til, at menneskets indre udviklingstrang – den iboende stræben efter overskridende og udviklende læring – sættes fri. (Elmholdt 2006)

AI blev oprindeligt udviklet af David Cooperrider og Suresh Srivastva i 1980'erne som en radikal tilgang til aktionsforskning, der kombinerer Lewins klassiske aktionsforskning, med ideer om individets iboende selvudviklingstendens (Ibid.). AI bygger således på en socialkonstruktionistisk platform, idet verden i dette perspektiv, konstrueres gennem sproget, og dermed bliver som man italesætter den. På trods af at kritikere hævder, at AI tager socialkonstruktionismen til dens positive ekstremitet, samt at metoden kan karakteriseres som en uetisk, forførende og strategisk praksis (Andersen og Sørensen 2008, Elmholdt 2006), er metoden udbredt og anerkendt som organisationsudviklingsredskab. Den meste forskning omkring effekten af udvikling af anerkendende kulturer, har således også fundet sted netop med udgangspunkt i AI og organisationsudvikling.

Næste afsnit præsenterer konkrete eksempler på forskning inden for anerkendelse i organisationer, med henblik på at synliggøre fraværet og relevansen af forskning i anerkendende kulturer med udgangspunkt i Honneth's teori.

3.1.2 Forskning i anerkendende kulturer

De fleste videnskabelige undersøgelser omkring effekten af forskellige varianter af anerkendelse, har som nævnt i afsnit 3.1.1 fundet sted i private og offentlige firmaer og organisationer.

En af de første og mest kendte undersøgelser med relevans for emnet, blev gennemført i 1927-1932 i virksomheden Hawthorne Works i Chicago. Undersøgelsens konklusion var grundlæggende, at individer der

bliver iagttaget, eksempelvis i forbindelse med en undersøgelse, vil forøge deres produktivitet, uanset om iagttagelsen medfører ændring i individets arbejdssituation eller ej. En person "captured under the microscope" vil således, som konsekvens af den interesse som selve iagttagelsen kan anskues som udtryk for, øge arbejdsindsatsen (Brannigan & Zwerman, 2001). Selv om der efterfølgende har været udbredt kritik af undersøgelsen, og sat spørgsmålstegn ved dennes validitet (Eks. Wickstrom & Bendix 2000, Kompier M. 2006), kan man argumentere for, at undersøgelsen indikerer, at når et individ oplever interesse rettet mod individet selv, vil det samtidigt opleve at det er "synligt" for den sociale omverden. Netop denne oplevelse af synlighed kan anskues som en fundamental form for anerkendelse, og som en forudsætning for en hensigtsmæssig identitetsdannelse (Honneth 2003). Etablering af "synlighed" vil i nærværende projekt indgå som en konkret anerkendende handling, gennem implementering af systemisk coaching som generelt kommunikationsredskab i projektets analyseenheder. Formålet er ikke, som det vil fremgå senere, at opnå øget produktivitet, men derimod at strukturere anerkendelsen i et identitetsudviklings perspektiv.

David Cooperrider og Frank Barret lavede i 1984 et case studie på "The medic Inn" i USA, hvor de arbejdede med udvikling af AI, og konkret benyttede sig af "generative metaphor intervention". Metaforer kan beskrives som overføringer af ord eller udtryk fra et område til andre sammenhænge med henblik på at fremkalde nye betydninger og forståelser. (Sonne-Ragans, 2012). Metoden tager udgangspunkt i at benytte sproglige metaforer som redskab til udvikling og problemløsning, og dermed undgå at italesætte og diskutere eventuelle problemer direkte. Metaforer anskues således som et redskab der kan hjælpe individet til at overvinde selvødelæggende forsvarsreaktioner, og dermed en invitation til at se verden på en ny måde (Barret & Cooperrider, 1990). Casestudiet konkluderede, at denne anerkendende tilgang blandt andet udviklede større oplevelse af frihed, læresprog i stedet for problemsprog, samt eksternaliserende sprogbrug i stedet for internaliserende sprogbrug i organisationen.

En række andre undersøgelser viser tilsvarende positive resultater ved brug af AI som organisationsudviklingsredskab. Individet ser således ud til at udvikle kvaliteter som optimisme, kreativitet, fleksibilitet, evne til refleksivitet og negotiabilitet samt udvikling af nye positive narrativer med mere (Andrus C. 2010; Chapagain, C. 2008; Lustig P & Ringland G. 2010). I afsnit 3.5 argumenteres der således for, at en række af disse kvaliteter er vigtige parametre i forhold til individets oplevelse af identitet.

Frank Barret har i en stor undersøgelse i en afdeling af USAs flåde, "The navy information profession community" påvist, at et forløb med Appreciative Inquiry som redskab til organisationsudvikling, ændrede en negativ kollektiv identitet i organisationen til en tilsvarende positiv identitet. Forløbet udviklede med andre ord medarbejdernes kollektive oplevelse af at gøre en reel forskel, og dermed bidrage væsentligt til resten af flådens funktionsmuligheder. (Barret, 2005; Barret & Fry, 2005).

Gervase R Bushe har i andre studier vist, at hvad han kalder for "best team" Appreciative Inquiry, virker i forhold til at udvikle både gruppeidentitet, samt teammedlemmernes individuelle sociale identitet (Bushe 2001). Fokus på individets unikke sociale rolle i teamet, eller individets oplevelse af at gøre en forskel, er således ifølge Bushe vigtigt i forhold til udvikling af hensigtsmæssig social identitet. Man kan argumentere for, at Bushe i denne undersøgelse opererer inden for det socialpsykologiske identitetsparadigme, et paradigme dette projekts tilgang til en anerkendende idrætsforeningskultur også abonnerer på. Bushe's tilgang kan således anskues som analog og kompatibel med Honneth's teori om anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære, og vigtigheden af dette netop i et identitets og selvrealiserings perspektiv

(Honneth 2003, Honneth 2006). Således benyttes Gervase Bushe's model for hvorledes sociale identiteter og roller kan identificeres også i dette projekt, og vil blive beskrevet yderligere i afsnit 4.4.3.

Som nævnt er det meste forskning omkring virkningen af udvikling af anerkendende kulturer og metoder, foretaget i private og offentlige arbejdsrelaterede organisationer. Ligeledes er de fleste undersøgelser foretaget med udgangspunkt i AI. Undersøgelserne der refereres til indikerer, at oplevelse af anerkendelse kan have forskellige positive effekter i forhold til kollektiv og individuel identitetsdannelse, samt på individets engagement og produktivitet.

Andre undersøgelser vedrørende effekten af AI viser dog modsatrettede resultater, og konkluderer at AI ikke har nogen speciel effekt i forhold til andre organisationsudviklings teknikker (Holte, Gjerberg, & Johansen, 2010), hvilket sår tvivl om relevansen af AI i et identitetsudviklingsperspektiv.

Der er som nævnt i kapitel 1 ikke fundet idrætsrelevant forskning, der med udgangspunkt i Axel Honneth's socialfilosofisk og socialpsykologisk baserede anerkendelsesteori undersøger, hvorledes anerkendende idrætsforeningskulturer kan udvikles, og hvordan disse kulturer påvirker individets identitetsdannelse. Projektet har således netop til formål at give et bud på, hvordan Honneths makrosociologiske teori kan bringes i spil i et mikrosociologisk idrætsforeningsperspektiv. Ligeledes vil projektet give et bud på hvorledes udvikling af selvforholdet "selvværdsættelse" kan operationaliseres og iagttages blandt andet i form af øget evne og lyst til "negotabilitet" (Honneth 2006, Lyubomirsky et al. 2005, Wenger 1998).

Med henblik på at etablere en grundlæggende forståelse for indhold i projektets aktionsforskningsforløb, belyser følgende afsnit hvordan anerkendelsesbegrebet, som anvendt i nærværende projekt, kan anskues og defineres. Ligeledes præsenterer afsnittet et bud på hvorledes begrebet er i spil inden for psykologisk og sociologisk videnskab.

3.2 Anerkendelsesbegrebet – grundforståelse og videnskabelig relevans

3.2.1 Honneth's anerkendelses teori - introduktion

Dette afsnit er disponeret således, at jeg efter en kort biografi af Axel Honneth, efterfølgende forholder mig til Hegel som inspirationskilde til Honneth's tanker og teorier, hvorefter jeg beskriver hvorledes Honneth har re-aktualiseret Hegels ideer med udgangspunkt i Georg Herbert Mead's socialpsykologi og Donald Winnicott's objekt relationsteori.

Honneth's egne analyser og fortolkninger af Hegel, Mead og Winnicott, som de fremstår i hans hovedværk "kampf um anerkennung" fra 1992 (Honneth, 1992) på dansk "kamp om anerkendelse" (Honneth, 2006), danner således, sammen med et andet af Honneth's hovedskrifter "behovet for anerkendelse" (Honneth, 2003) grundlag for beskrivelsen af re-aktualiseringen af Hegels oprindelige tanker, samt kapitlets øvrige emner.

Herefter beskriver jeg Honneth's anerkendelsesteori som den fremstår i praksis, med henblik på at skabe grundlag for forståelse af nærværende projekts ambition om at udvikle anerkendende idrætsforeningskulturer.

Slutteligt giver jeg et bud hvorledes identitet kan forstås generelt og i sammenhæng med Honneth's anerkendelsesteori

3.2.2 Biografi

Axel Honneth er født i 1949 i Essen, Tyskland, og bliver i dag regnet for den førende 3. generations eksponent for den såkaldte "Frankfurterskole", og dermed en vigtig eksponent for kritisk teori.

Første generation repræsenteret ved blandt andre Adorno og Horkheimer, opererede ud fra et neo-marxistisk produktionsparadigme, idet kapitalismen og udnyttelsen af arbejderklasse blev anskuet som den primære faktor der hindrede menneskelig frihed og lighed. Det tydelige praktiske mål for første generations kritisk teori var således at forandre den midlertidige kapitalisme til en sammenhængende form for socialt liv (Ibid.). Fokus var således på, at *"overgangen fra kapitalisme til socialisme kræver en bevidstgørelsesproces, og den kritiske teori skal bidrage til denne bevidstgørelse."* (Sørensen, 2012, side 254).

Anden generations kritisk teori er primært repræsenteret ved Jurgen Habermas, som opererede ud fra et kommunikationsparadigme. I Habermas perspektiv var det således kommunikationsmuligheder og undertrykkelse af disse, der fortjente den kritiske teoris fokus. Centralt i Habermas tilgang til kritisk teori står begreberne livsverden og systemverden. Livsverdenen er præget af inter-subjektivitet og mulighed for hvad Habermas kalder "herredømmefri kommunikation", hvilket kan forstås som kommunikation der ikke er fordrejet af systemet (Ibid.). Kommunikationen i livsverdenen sigter udelukkende mod "indforståethed", og indeholder således ikke noget strategisk og egoistisk aspekt.

Systemet omfatter økonomi og bureaukrati, og opererer med udgangspunkt i redskaberne penge og magt, styret af instrumentel og strategisk handlen.

Habermas pointe er, at systemet vil kolonisere eller invadere livsverdenen, og dermed forringe mulighederne for den herredømmefri samtale, hvilket ifølge Habermas må være det primære fokus for den kritiske teoris samfundskritik.

Tredje generation kritisk teori er som nævnt personificeret primært ved Axel Honneth, hvis perspektiv på samfundskritikken skiftede fra kommunikation til anerkendelse.

Honneth anskuer kritisk teori i et socialfilosofisk perspektiv, i hvilket kapitalismen anskues som en livsform der har patologisk karakter, og *"som bringer mennesket i modsætning til sit eget væsen, og dermed berører det enhver udsigt til et godt liv"* (Ibid. Side 283). Som socialfilosofi kritiserer den kritiske teori således tegn på patologiske tilstande i samfundet så som, fællesskabstab, fremmedgørelse og splittelse, tilstande der kan tolkes som at individer igennem disse erfaringer, oplever at konkrete forventninger til samfundsmæssige situationer ikke opfyldes, hvilket præcist er hvad Honneth anskuer som grundlæggende for socialfilosofien (Ibid). Det virker indlysende, at ovenstående tanker forudsætter ideen om et "normalt" eller "sundt" samfund, hvilket for Honneth er *"et samfund der tillader dets medlemmer en ufordrejet form for selvvirkeliggørelse"* (Ibid. Side 285). Forhindringen for at kunne virkeliggøre sig selv, er ifølge Honneth social misagtelse på forskellige niveauer, eller med andre ord oplevelser af ringeagt i forhold til anerkendelsesforventninger. Netop anerkendelse og anerkendelsesforhold i samfundet, anskues således som den optik den samfundsmæssige kritik skal ses igennem.

Honneth's hovedpræmis i hans arbejde med samfundskritik og anerkendelse er altså *"at mens et hvilket som helst partikulært ideal om det gode liv ændrer sig historisk og kulturelt, forbliver de formelle betingelser de samme"* (Honneth, 2006, side 9). Med andre ord er oplevelse af anerkendelse som en forudsætning for det gode liv, og dermed som en forudsætning for udvikling af en sund identitet, en immanent betingelse uanset historiske og kulturelle forhold.

Honneth er i dag direktør på institut for socialforskning, samt professor i socialfilosofi på Wolfgang Goethe Universitetet i Frankfurt.

3.2.3 Inspirationen fra Hegel

Honneth er inspireret af Hegels tidlige Jenaskrifter, idet fokus i disse artikler tydeligt er på anerkendelsesbegrebet og de sociale relationer som dette begreb ifølge den tidlige Hegel er indlejret i (Honneth, 2006). I Hegels senere værker flyttes perspektivet over på den enkeltes bevidsthed, og dermed væk fra de inter-subjektive anerkendelses relationers betydning for individets identitetsdannelse.

Grundlæggende opponerede Hegel i de tidlige jenaskrifter mod hvad han kaldte for de atomistiske vildfarelser (Honneth, 2006), repræsenteret ved Machiavelli og Thomas Hobbes. De to sidstnævnte var eksponenter for den holdning, at samfundet var karakteriseret ved en alles kamp mod alle, idet naturlig menneskelig adfærd altid kun kan opfattes som *"isolerede individers isolerede handlinger"* (Ibid., side 33).

I modsætning til dette tog Hegel udgangspunkt i Aristoteles ide om, at den menneskelige natur indeholder *"et substrat af fællesskabsrelationer"* (Ibid., side 37), hvorfor samfundet ifølge Hegel også karakteriseres ved eksistensen af elementære former for inter-subjektivt samliv, eller med andre ord karakteriseres ved *"naturlighed sædelighed"*, som Hegel benævnte denne tilstand. Den naturlige sædelighed er dog stadig karakteriseret ved partikularitetsprincippet, idet individet i den naturlige sædeligheds faser primært søger at blive bekræftet som et uafhængigt individ.

I forhold til den naturlige sædelighed og partikularitetsprincippet, knytter Hegel an til to anerkendelsesformer, nemlig anerkendelse i familien og anerkendelse *"af legitime krav på besiddelse"* (Ibid., side 42). Samtidig introducerer Hegel nu begrebet "kamp" i forhold til anerkendelsesforventninger, specielt på det retslige område. Hegel siger, at kampen netop begynder når individet oplever *"ufuldstændig anerkendelse"* (Ibid., side 46) og dermed er nødt til at kæmpe for at bevare sin personlighed. I den udstrækning at et individ føler sig anerkendt af et andet individ, med hensyn til nogle af dets egenskaber, lærer individet samtidigt sin egen identitet at kende. Anerkendelseskampen som Hegel her introducerer, har således som identitetsmæssig konsekvens, at individet udvikler sit selvforhold i skiftende stadier af konflikt og forsoning, hvilket også er en grundtanke i Honneth's anerkendelses teori.

Anerkendelsesforventninger som ikke opfyldes, vil således medføre, at individet er nødt til at revurdere sin egen og omverdenens opfattelse af sig selv, og derved kontinuerligt forholde sig til sin identitet.

Det er her tydeligt, at anerkendelseskampen ikke skal ansues som noget negativt, men derimod som brændstof netop til personlig, og i Honneth's perspektiv, samfundsmæssig udvikling. Den praktiske konflikt mellem subjekterne er således et sædeligt, og derved et positivt relationelt fænomen, idet den drejer sig om inter-subjektiv anerkendelse af forskellige dimensioner ved den menneskelige individualitet (Honneth, 2006). Som nævnt er den naturlige sædeligheds dimension stadig kendetegnet ved partikularitet, hvilket

med andre vil sige, at den retslige anerkendelse af individet netop følger af, at den enkelte er et individuelt individ, der automatisk modtager retslig anderkendelse, og således ikke er afhængig af fællesskabets målrettede anerkendelse af bestemte færdigheder. Med Hegels ord er individet i den naturlige sædelighed, endnu ikke sat som en *"totalitet" der "rekonstruerer sig selv gennem differens"* (Ibid., side 43).

Overgangen fra den naturlige sædelighed til hvad Hegel kalder for *"den absolutte sædelighed"* (Ibid., side 49) forudsætter krænkelser eller ødelæggelse af retslige anerkendelsesformer. Det er først ved krænkelser af disse, at individet bliver bevidst om, at identitet ikke kun afhænger af individet selv, men i høj grad af fællesskabet. Denne oplevelse medfører ifølge Hegel, at individ og samfund nu er klar til at overgå til den absolutte sædeligheds sfære, idet individerne søger anerkendelse for deres unikke særegenhed. Overgangen fra den naturlige sædelighed til den absolutte sædelighed markerer også ifølge Hegel overgangen fra at være en *"person"* til at være en *"hel person"*, altså en person der ud over at være retslig anerkendt, også er anerkendt for sin unikke særegenhed. Den totale sædelighed er således ifølge Hegel karakteriseret ved en forening af socialisering og individuering (Ibid.).

Hegel indikerer således kraftigt, at anerkendelsesforholdene, og dermed individets identitetsdannelse følger en bestemt progression, hvilket Honneth ligeledes argumenterer for og synliggør tydeligt i sin anerkendelses teori.

Som man således vil kunne se i afsnit 3.2.4 og 3.2.5, er Honneth kraftigt inspireret af Hegels tanker om social anerkendelse, og anerkendelsens betydning for individets identitetsdannelse. Ligeledes udvikler Honneth på Hegels tre anerkendelses dimensioner, blandt andet i forhold til at tilknytte forskellige selvforhold til de tre anerkendelsesformer.

I næste delafsnit forholder jeg mig til, hvorledes Honneth, med udgangspunkt i Georg Herbert Mead har reaktualiseret Hegel's oprindelige ideer til en *"eftermetafysisk virkelighed"*, og dermed konstrueret en teori og et redskab der i dette projekts anskues som hensigtsmæssigt i forhold til at udvikle en praktisk anerkendende idrætsforeningskultur.

3.2.4 Honneth's re-aktualisering af Hegels oprindelige tanker, ved hjælp af Mead's socialpsykologi

Honneth er, som nævnt i afsnit 3.2.3, stærkt inspireret af Hegels tanker omkring anerkendelse og identitet. Imidlertid er Honneth kritisk overfor, at Hegels tanker hviler på en metafysisk evidens, hvorfor han indledende hævder, at ethvert forsøg på at genoplive Hegels filosofi, må være forpligtet på at etablere en forbindelse til erfaringsvidenskaberne (Ibid.).

Med henblik på at opfylde denne ambition, benytter Honneth sig af Georg Herbert Mead's socialpsykologiske teoritilgang, dels for overordnet at knytte Hegels tanker til en eftermetafysisk virkelighed, og dels for at aktualisere Hegels tanker på følgende tre hovedområder.

- 1) Anerkendelse som findende sted i gensidige anerkendende relationer.
- 2) Eksistensen af forskellige former for gensidig anerkendelse.
- 3) Anerkendelse foregår gennem anerkendelseskampe.

I Mead's socialpsykologi finder man således ifølge Honneth, *"en teori der bygger bro mellem Hegel's oprindelige indsigt, og vores intellektuelle situation"* (Ibid., side 101).

Re-aktualisering af punkt 1:

Ifølge Mead er identitet og selvbevidsthed grundlæggende afhængig af et andet subjekts eksistens. Dette fordi *"et subjekt kan kun blive bevidst om sig selv i den udstrækning det lærer at iagttage sin egen handling ud fra en anden persons symbolsk repræsenterede perspektiver"* (Ibid., side 107). Med andre ord dannes identitet og selvbevidsthed grundlæggende i en proces, hvor individet lærer at forstå sig selv, *"når det hos sig selv kan frembringe den samme reaktion, som dets adfærd har fremkaldt hos den anden"* (Ibid., side 105). Mead mener således på samme måde som Hegel, at identitetsdannelse foregår i sociale relationer.

I identitetsudviklingsprocessen nødvendiggør kravet om at kunne iagttage sig selv gennem andres perspektiver samtidig, at individet *"ved at sætte sig ind i interaktionspartnerens normative perspektiv overtager dennes moralske værdier, og anvender dem på sit eget praktiske selvforhold"* (Ibid., side 109). Med andre ord foregår identitetsdannelsen i en anerkendende relation, idet en forudsætning for at overtage en andens normative perspektiver er, at man anerkender disse som relevante for en selv.

Netop denne pointe vil blive synliggjort senere i nærværende projekts afsnit 7, med henblik på at afdække forskellige problematikker omkring anerkendelsesforholdene i projektets konkrete undersøgelseskontekst.

Re-aktualisering af punkt 2:

I forhold til at aktualisere forekomsten af forskellige anerkendelsesformer, benytter Honneth sig af Mead's begreb *"den generaliserede anden"* (Ibid., side 110). Igennem sin opvækst lærer individet ifølge Mead, at indoptage stadig flere interaktionspartneres normative holdninger og forventninger, og den generaliserede anden skal således forstås som disse stadig flere interaktionspartnere og slutteligt som fællesskabet. Overtagelsen af den generaliserede andens normative perspektiver, betyder samtidig, at individet bliver anerkendt som medlem af fællesskabet, og dermed kan se sig selv som *"rets-person"* (Ibid., side 111), der med udgangspunkt i overtagelsen af den generaliserede andens sociale normer, kan forvente at blive behandlet på en bestemt måde af fællesskabet. Man er således i Honneth's terminologi anerkendt i den retslige sfære, eller i Hegels optik i *"det borgerlige samfund"*

Imidlertid har ethvert menneske ifølge Mead en trang til at adskille sig fra andre, og dermed udvikle en bevidsthed om, at man er noget særligt (Ibid.). Denne iboende trang til selvrealisering kan anskues som et ønske om en samfundsmæssig identitet, og fordrer dermed et krav om anerkendelse fra fællesskabet. Selvrealisering og etablering af sig selv som unik, kræver altså i Honneth's terminologi social anerkendelse. Disse krav kan ifølge Mead imidlertid først optræde særskilt, når individer grundlæggende er anerkendt som en rets-person, og altså er medlem af fællesskabet på samme vilkår som alle andre.

Anerkendelse foregår altså i ovenstående aktualisering i forskellige former, her i den retslige og solidariske sfære. Mead beskæftiger sig ikke meget med intimsfæren, men denne vil blive diskuteret i afsnit 3.2.5. Ligeledes indikerer aktualiseringen at anerkendelsesformerne følger en bestemt progression, hvor retslig anerkendelse er en forudsætning for social anerkendelse, en tilgang også Honneth er enig i.

I nærværende projekt er der ikke specielt fokus på anerkendelse i den retslige sfære, idet udviklingspotentialer i forhold til anerkendelse i den solidariske sfære anskues som værende markant højere. Dette fordi deltagerne i idrætsforeningskonteksten anskues som rets-personer, der grundlæggende er sikret demokratiske rettigheder i forhold til foreningsdeltagelse.

Re-aktualisering af punkt 3:

Med henblik på at aktualisere, at anerkendelse foregår gennem anerkendelseskampe, benytter Honneth sig af Mead's dobbelte identitetsbegreb. I forhold til "Selvet", skelner Mead således mellem mig`et og jeg`et (Ibid.).

Mig`et rummer de sociale normer i et givet samfund, og kan således anskues som repræsenterende den generaliserede anden. Mig`et styrer og sikrer at individets adfærd grundlæggende er i overensstemmelse med fællesskabets forventninger, og sikrer dermed individets "overlevelse" som gyldigt medlem af fællesskabet. Mig`et indeholder dermed som udgangspunkt "*den andens billede af mig*" (Ibid., side 106). I modsætning hertil er jeg`et den spontane og ukontrollable kilde til alle aktuelle handlinger, og således den kreative del af den menneskelige personlighed. Ifølge Mead eksisterer der et latent gnidningsforhold mellem mig`et og jeg`et, et gnidningsforhold der medfører moralske konflikter mellem individet og dets sociale omverden. Jeg`et vil således opleve en stadig uoverensstemmelse mellem egne og omverdenens forventninger og krav, uoverensstemmelser der tvinger subjektet til "*at bestræbe sig for, i jeg`ets interesse at opnå nye former for social anerkendelse*" (Ibid., side 115).

Jeg`et vil med andre ord tvinge individet ud i stadige anerkendelseskampe., som enten motiveres af ønske om opfyldelse af individuel autonomi, eller af ønske om personlig selvrealisering (Ibid.). Med andre ord motiverer jeg`et til anerkendelseskampe i såvel den retslige (autonomi) sfære og den solidariske (selvrealisering) sfære.

Honneth anvender således Mead's syn på gnidningsforholdet mellem mig`et og jeg`et, til at re-aktualisere anerkendelse som findende sted gennem anerkendelseskampe.

I nærværende projekt vil analyse og diskussionsdelen i afsnit 6 og 7 synliggøre netop eksempler på forskellige individers anerkendelseskampe udsprunget af uoverensstemmelser mellem egne og omverdenens krav og forventninger.

3.2.5 Honneth`s anerkendelses teori

Honneth`s overordnede ambition er at udarbejde en teori, der præciserer de formelle forudsætninger for individets selvrealisering (Ibid.). Selvrealisering definerer Honneth, med udgangspunkt i Georg Herbert Mead's forståelse som "*den proces hvor et subjekt udvikler evner og egenskaber, som det ved hjælp af interaktionspartnerens anerkendende reaktioner formår at overbevise sig selv om har en enestående værdi for dets sociale omverden*" (Ibid., side 121). Definitionen indikerer tydeligt, at selvrealisering og anerkendelse hænger tæt sammen – uden anerkendelse ingen mulighed for selvrealisering. Sagt på en anden måde kan individet i Honneth`s optik, ikke udvikle personlig identitet uden anerkendelse. Anerkendes individet ikke, risikerer det at miste det positive forhold til sig selv (Ibid.), et positivt selvforhold der ifølge Honneth er afgørende for en sund identitetsudvikling.

Dette projekt sigter som nævnt i indledningen mod at udvikle og implementere anerkendende tiltag i en dansk idrætsforening. Projektet sigter med andre ord mod at udvikle og forbedre de anerkendelsesmæssige infrastrukturer i foreningen, og dermed forbedre muligheden for en sund identitetsudvikling for de involverede deltagere.

Denne ambition udspringer grundlæggende af, at de forskellige anerkendelsessfærer ifølge Honneth indeholder et *"gyldighedsoverskud"* (Ibid., side 10) i forhold til udvikling af anerkendelse. Med andre ord er det til stadighed muligt netop at forbedre anerkendelsesforholdene i en konkret kontekst, og dermed forbedre deltagernes mulighed for selvrealisering og etablering af *"det gode liv"* (Ibid., side 9)

Honneth opererer inspireret af Hegel med tre forskellige anerkendelsesformer eller sfærer nemlig *"kærlighedens sfære"*, *"den retslige sfære"* og *"den solidariske sfære"*. For overblikkets skyld vil de tre anerkendelsessfærer blive beskrevet efterfølgende, med den kommentar at i dette projekt er der i det praktiske aktionsforskningsforløb primært fokus på implementering af anerkendelsestiltag i den solidariske sfære.

Kærlighedens sfære:

Relationer i kærlighedens sfære forstår Honneth som *"alle primærrelationer, der består af stærke følelsesmæssige bånd mellem få personer"* (Ibid., side 130). Relationer i denne anerkendelsessfære er således karakteriseret ved en balance mellem selvstændighed og afhængighed. Ifølge Honneth udvikles evnen til at balancere mellem netop selvstændighed og afhængighed i den tidlige barndom, og han bruger den engelske psykoanalytiker Donald Winnicott og dennes *"objekt relations teori"* til at forklare hvorledes en vellykket udvikling af denne evne foregår.

Ifølge Winnicott er forholdet mellem mor og barn i de første måneder karakteriseret ved et symbiotisk fællesskab og dermed absolut afhængighed af hinanden. Winnicott kalder også denne fase for *"holde om"* fasen (Ibid., side 136), idet *"holde om"* aktiviteten har en speciel betydning for barnets udvikling på dette tidspunkt i dets liv. Når barnet er omkring 6 måneders alderen, vil moderen atter begynde at udvide sit sociale opmærksomheds felt, med andre ord vil hun begynde at vende tilbage til rutiner der ikke udelukkende er fokuseret på barnet. Barnets reaktion på hvad det opfatter som et opmærksomhedssvigt er at optræde aggressivt over for moderen, med henblik på igen at få hendes udelte opmærksomhed. Hvis moderen med Winnicott's ord *"overlever barnets ødelæggende angreb uden at hævne sig"* (Ibid., side 138), men samtidig kærligt afviser barnets krav på total opmærksomhed, og dermed håndterer denne første anerkendelseskamp hensigtsmæssigt, er grunden være lagt til, at barnet kan etablere et sundt selvforhold allerede på dette tidspunkt. Barnet oplever i denne proces, at barnet selv og moderen er uafhængige personer, men samtidig opleve at moderen altid vil være der for det, da moderen har udholdt barnets aggressive adfærd uden at hævne sig ved at nægte det kærlighed. Barnet udvikler i denne proces således evnen til at være alene, en evne der er helt afhængig af tilliden til *"den elskede persons opmærksomhedsberedskab"* (Ibid., side 141), idet anerkendelse i denne sfære netop består af tildeling af følelsesmæssig opmærksomhed. I denne fase hvor symbiosen mellem mor og barn brydes, etablerer barnet ofte følelsesmæssige relationer til objekter i form af eksempelvis legetøj, bamser og så videre. Dette fænomen letter ifølge Winnicott processen for barnet, idet objekterne kan forstås som surrogater for moderen, der jo nu er *"forsvundet fra den ydre realitet"* (Ibid., side 140).

Kærlighedens sfære omfatter som nævnt ikke kun mor/barn forholdt, men også eksempelvis venskaber, intim relationer med flere. Uanset karakteren af relationen handler anerkendelsesprocessen i denne sfære grundlæggende om, at give en anden person følelsesmæssig opmærksomhed når det er hensigtsmæssigt, og dermed bibringe den anden oplevelse af sikkerhed for, at man altid vil være der for vedkommende. Kærlighedsforholdet repræsenterer således *"anerkendelse gennem brudt symbiose"* (Ibid., side 145), en anerkendelse der ifølge Honneth udvikler selvforholdet "selvtillid". Anerkendelse i kærlighedens sfære og udvikling af fundamental selvtillid, anskuer Honneth endvidere som en forudsætning for, at man kan opleve anerkendelse i de to øvrige anerkendelsessfærer. Han anskuer således selvtillid som *"det nødvendige grundlag for at kunne deltage i det offentlige liv"* (Ibid., side 146), som udspiller sig i den retslige og solidariske anerkendelsessfære.

Som nævnt vil kærlighedens anerkendelsessfære ikke være specielt meget i spil i dette projekt, idet de anerkendende tiltag der forsøges implementeret i aktionsforskningsforløbet primært tager udgangspunkt i anerkendelse i den solidariske sfære. Dette på trods af, at man kunne forestille sig, at det anerkendelsesmæssige gyldighedsoverskud også kunne aktualiseres i forhold til venskabsrelationer i idrætsforeninger.

Den retslige sfære:

Begrebet "retslig anerkendelse" betegner ifølge Honneth, Primært de forhold, hvor jeg`et og den anden respekterer hinanden som rets-subjekter, fordi de begge kender de sociale normer, der ligger til grund for fordeling af rettigheder og pligter i deres samfund" (Honneth, 2006).

I den retslige anerkendelsessfære modtager individet således anerkendelse gennem de *"lovmæssige relationer, der foreskriver de rettigheder som subjektet har positiv adgang til"* (Honneth, 2003, side 16), hvilket tydeliggør, at anerkendelse i denne sfære er kognitivt baseret. Individet anerkendes dermed i denne sfære som et ligestillet medlem af samfundet på niveau med alle andre. Gennem denne fundamentale anerkendelse af individets ligeværd, udvikles selvforholdet "selvrespekt", et selvforhold der kan karakteriseres som en grundlæggende bevidsthed hos individet om, at man er en moralsk kapabel person (Ibid.), og altså dermed en person der kan træffe fornuftige beslutninger vedrørende moralske normer (Honneth, 2006). Anerkendelse i den retslige sfære giver således ifølge Honneth individet mulighed for at realisere sin autonomi, hvilket indikerer, at Honneth anskuer anerkendelse i denne sfære, analogt til Hegels tanker, som præget af partikularitetsprincippet. I den retslige sfære anerkender vi med andre ord den anden som en person eller et menneske i almen forstand, med udgangspunkt i, at den pågældende tilhører *"klassen af moralsk tilregnelige personer"* (Ibid., side 153), uden at måtte tage stilling til vedkommendes præstationer og evner. Individet er, i forhold til retslig anerkendelse, som tidligere nævnt, således uafhængig af fællesskabets anerkendelse af konkrete kompetencer, hvilket understreger at anerkendelse i denne sfære bekræfter individet i sin autonomi og partikularitet.

Ligesom i kærlighedens anerkendelsessfære, vil anerkendelsesforholdene i den retslige sfære, udvikle sig gennem anerkendelseskampe. Hvis en person oplever på systematisk vis, at blive udelukket fra besiddelsen af bestemte rettigheder, vil personen opleve dette som en krænkelse eller ringeagtshandling, der kan medføre et tab af selvrespekt. Nægtelse af institutionelt bestemte rettigheder vil sætte spørgsmålstegn ved individets moralske tilregnelighed, hvilket som nævnt kan have negative konsekvenser for individets selvrespekt. Krænkelsen vil som tidligere nævnt kunne opleves som gnidninger mellem individets "mig" og

”jeg” (Mead, 1913), hvilket igen fungerer som det brændstof der igangsætter en reaktion fra individet, i forhold til at få genoprettet status som en moralsk tilregnelig person.

I forhold til den retslige anerkendelsessfæres relevans for medlemmer i idrætsforeninger kan man hævde, at sfæren er på spil på den måde, at et betalt medlemskontingent garanterer forskellige rettigheder, eksempelvis stemmeret til foreningens generalforsamling med mere. I nærværende projekt er der ikke fokus på den retslige anerkendelsessfære, da gyldighedsoverskuddet anskues som værende større og mere relevant i forhold til den solidariske sfære, som vil blive beskrevet efterfølgende.

Den solidariske sfære:

Når individet, som tidligere beskrevet, har oplevet anerkendelse i kærlighedens sfære, og efterfølgende er etableret som en rets-person, rettes fokus mod anerkendelse i den solidariske sfære. I denne anerkendelsessfære søger individet anerkendelse for dets særegenhed, idet man med Honneth's ord *”kun kan føle sig værdifuld, når man føler sig anerkendt med hensyn til de præstationer man ikke forskelsløst deler med andre”* (Honneth, 2006, side 168). Anerkendelse i denne sfære handler således om social anerkendelse af de egenskaber der udgør de personlige forskelle mellem mennesker (Ibid.). Samtidig med, at anerkendelse i denne sfære forudsætter unikke egenskaber og kompetencer, skal disse kompetencer anses som værdifulde af de øvrige medlemmer af fællesskabet. Individets kompetencer skal således fremtræde som betydningsfulde for den fælles praksis (Ibid.), og dermed bidrage positivt til at realisere fællesskabets kulturelt definerede værdier og målsætninger. Honneth betoner kraftigt, at med henblik på at kunne anerkende den andens kompetencer som værdifulde er det en forudsætning, at der eksisterer en inter-subjektiv delt værdihorisont (Ibid.), eller med andre ord er det vigtigt, at medlemmerne i fællesskabet deler fællesskabets værdier og målsætninger. Anerkendelse af et individs specielle kompetencer og disses betydning for fællesskabet, er samtidig en anerkendelse af, at individets bidrag og kompetencer har en vigtig betydning for den andens liv. Anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære er således på samme tid kognitivt og affektivt baseret, idet denne form for anerkendelse fremkalder en følelsesmæssig deltagelse i forhold til den anden persons kompetencer og aktiviteter (Ibid.).

Når man anerkendes i denne sfære, medfører det ifølge Honneth, en følelsesmæssig tillid til, at man kan præstere noget vigtigt for og bidrage fællesskabet. Denne følelsesmæssige tillid kalder Honneth for Selvværd – på engelsk self-esteem. Selvværdsbegrebet vil blive behandlet i afsnit 3.5.2, blandt andet med henblik på at definere og operationalisere det, og således skabe mulighed for, i projektets aktions forskningsforløb, at kunne samle empiri der belyser hvorledes de forskellige anerkendende tiltag påvirker deltagernes selvværdsudvikling.

Som i de andre anerkendelsessfærer vil anerkendelsesforholdene udvikle sig gennem anerkendelseskampe. Ringeagtshandlinger i dennes sfære vil forekomme gennem nedvurdering af bestemte selvrealiserings former. Denne nedvurdering eller fornærmelse betyder, at det berørte individ ikke kan sætte dets måde at leve på, og de egenskaber og kompetencer det bringer ind i fællesskabet, i forbindelse med noget der har positiv betydning for fællesskabet (Ibid.). Individet vil i disse situationer opleve skamfølelse manifesteret i akut manglende selvværdsfølelse, og da individet ifølge Honneth *”er ude af stand til at reagere følelsesneutralt på sociale krænkelser”* (Ibid., side 184), vil krænkelserne kunne udmønte sig i kamp om anerkendelse, idet ydmygelsen kun kan opløses og håndteres, når man genvinder muligheden for at handle aktivt, eksempelvis i form af at kæmpe for anerkendelse. Som en lille men vigtig sløjfe på overvejelserne

om anerkendelseskampe siger Honneth, at *"erfaringen af ringeagt kan kun blive et motiv til (politisk) modstand, hvis der findes en social bevægelse der kan artikulere den"* (Ibid., side 184). Dette fortolkes som at det enkelte individ kun kan have overskud til og mulighed for at tage anerkendelseskampe op, under forudsætning af, at man ikke står helt alene i fællesskabet med følelsen af at være blevet uretfærdigt behandlet. Denne tolkning vil, i forhold til et konkret eksempel, blive sat i spil i afsnit 7.

Efter således at have beskrevet Honneths anerkendelsesteori, tilbyder følgende afsnit et bud på, hvorledes identitet og selvværd kan forstås generelt og i sammenhæng med netop Honneth's anerkendelsesteori.

3.2.6 Identitet og selvværdsudvikling i sammenhæng med Honneth's anerkendelsesteori.

Dette afsnit vil med inspiration fra forskellige perspektiver på identitetsbegrebet, søge at synliggøre identitetsforståelsen i denne afhandling. Afsnittet er disponeret således, at det starter med en indledende præsentation af forskellige grundforståelser af, hvorledes identitetsbegrebet kan anskues. Herefter diskuteres problematikker og udfordringer i forbindelse med identitetsdannelse i det moderne samfund, hvorefter næste afsnit vil præsentere forskellige vinkler på to overordnede tilgange til selvrealisering og identitetsdannelse, nemlig den humanistiske psykologi og socialpsykologien. De første delafsnit leder frem til en tydeliggørelse af identitetsforståelsen i nærværende projekt. Denne forståelse kan anskues som en socialpsykologisk funderet mellemvej mellem identitet forstået som flydende og mangeartet, som beskrevet senere i afsnittet af blandt andre Brubaker og Cooper, og forståelsen af identitet som en indre givet essens, udtrykt af humanistiske psykologer som blandt andre Abraham Maslow.

Grundforståelser af identitetsbegrebet, med udgangs punkt i Erik Eriksons arbejde.

Den dansk/amerikanske psykoanalytiker og udviklingspsykolog Erik Erikson anskues af de fleste som den første der satte identitetsbegrebet på dagsordenen, og dermed udviklede de første definitioner af begrebet i 1950'erne.

Erikson skriver således i sin artikel fra 1956 *"The problem of ego identity"*, at *"The term identity expresses such a mutual relation in that it connotes both a persistent sameness within oneself (self-sameness) and a persistent sharing of some kind of essential character with others."* (Erikson, 1956, side 57). Erikson indikerer således tydeligt, som jeg fortolker det, at individets identitet på samme tid indeholder såvel et individuelt som et socialt perspektiv, en forståelse jeg vil elaborere på senere i dette afsnit, med henblik på at perspektivere Honneths identitetsforståelse, som er berørt blandt andet i afsnit 3.2.3, 3.2.4 og 3.2.5. Erikson skriver endvidere i sammenhæng med ovenstående, at *"It is this identity of something in the individual's core with an essential aspect of a group's inner coherence which is under consideration here: for the young individual must learn to be most himself where he means most to others-those others, to be sure, who have come to mean most to him."* (Ibid. side 57). Eriksons oprindelige forståelse af identitetsbegrebet er, som man kan se senere i dette afsnit, genkendeligt i forhold til socialpsykologiske forståelser af begrebet, personificeret af blandt andre G.H. Mead, Charles Taylor og Svend Brinkmann med flere. Brinkmann sammenfatter således med reference til den amerikanske sociolog Richard Sennett, Eriksons identitetsbegreb som *"mødestedet mellem det en person gerne vil være, og det verden tillader ham at være"* (Brinkmann, 2008, side 18), hvilket igen tydeliggør identitetsdannelse i denne forståelse som individuelt funderet, og på samme tid indlejret i og afhængig af sociale relationer.

Interessant er det, at Erikson i samme artikel siger, at bevidsthed omkring egen identitet er en fundamental faktor i forhold til individets ubevidste oplevelse af overordnet psykologisk velbefindende. Erikson skriver således *"An increasing sense of identity, on the other hand, is experienced preconsciously as a sense of psychosocial well-being. Its most obvious concomitants are a feeling of being at home in one's body, a sense of "knowing where one is going," and an inner assuredness of anticipated recognition from those who count"* (Ibid, side 74). Citatet indikerer, i min fortolkning, som tidligere nævnt, at i Eriksons optik indeholder identitetsdannelse såvel et individuelt som et socialt perspektiv. Med reference til Honneths tanker omkring anerkendelse som en forudsætning for udvikling af en sund identitet (Honneth, 2006) er det interessant, at Erikson som Honneth, her anskuer social anerkendelse som en forudsætning for positiv identitetsudvikling. Ligeledes indikerer ovenstående citat, som jeg fortolker det, at Erikson i sin forståelse af identitet, ligesom Honneth har et fokus på selvværd som en vigtig identitetsparameter, idet oplevelsen af overordnet psykologisk velbefindende netop indikerer et højt selvværd, som beskrevet i afsnit 3.5.2. I nævnte afsnit er selvværd således beskrevet som en indikation på en overordnet tilstand af psykisk velbefindende, affødt af hvilket niveau ens selvagtelse befinder sig på, og dermed af hvor tilfreds man er med sig selv som person (Lyubormirsky et al. 2005, Tsai, Ying og Lee 2001).

Hogg og Abrams deler på dette område Eriksons og Honneths tanker omkring social anerkendelse som forudsætning for identitets og selvværdsudvikling idet de i artiklen *"Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and inter-group discrimination"* skriver at *"Thus, it is not only self-enhancing social comparisons with the outgroup, but also the social approval gained from ingroup members which elevates self-esteem"* (Hogg & Abrams, 1988, side 326). Hogg og Abrams indikerer ligeledes i citatet, at medlemskab af en gruppe, som individet identificerer sig med, i sig selv kan virke positivt i forhold til medlemmernes identitets og selvværdsudvikling. Dette perspektiv vil, med reference til Honneths tanker om selvværdsudvikling, blive udbygget yderligere i et følgende delafsnit.

En endnu mere general definition af identitetsbegrebet tilbyder den amerikanske professor i politisk videnskab ved Harvard University, James D Fearon, idet han i sin artikel *"What is identity (as we now use it in the world)"* skriver følgende omkring identitetsbegrebet, *"A simple answer to the question "what is identity?" would be this: It is how one answers the question "who are you?"* (Fearon, 1999, side 11). Ifølge Fearon handler identitet altså helt grundlæggende om hvem man er, og hvordan man dermed oplever sig selv. Identitet forstået på denne måde er ifølge Fearon således et spørgsmål om hvordan individet definerer sig selv eksempelvis i forhold til ens karakter med mere (Ibid.). At besvare spørgsmålet "Hvem er jeg" med udsagnet "jeg er en mand", siger således i denne definition ikke noget om individets identitet. Fearons forståelse af identitet er tydeligt inspireret af Erikson, hvis tanker omkring identitet i diverse leksikon og ordbøger er blevet oversat til *"one's feelings about one's self, character, goals, and origins"* (Ibid., side 10). Ifølge Fearon handler identitet dog ikke blot om følelser, men mere om hvorledes individet med udgangspunkt i disse følelser definerer sig selv på de nævnte områder.

Den canadiske filosof Charles Taylor siger i sammenhæng med ovenstående, at *"the notion of identity is linked to that of who we are"* (Taylor, 1995, side 58), og samtidig siger han at identitet handler om at *"to know where you are coming from"* (Ibid., side 58), idet Taylor, som jeg fortolker det, således anskuer det som en forudsætning for identitetsdannelsen, at individet er bevidst om sine grundlæggende værdier etc. Svend Brinkmann siger i forbindelse med dette, at *"identitet vil sige at identificere sig med noget over tid"* (Brinkmann, 2008, side 13), hvilket igen, med fokus på tidsperspektivet, indikerer, at individet i sin identitet bærer personlige og kulturelle værdier.

Charles Taylor anskuer i forlængelse af ovenstående således identitet som, *"Identity is defined by the commitments and identifications which provide the frame or horizon within which I can try to determine from case to case what is good, or valuable, or what ought to be done, or what I endorse or oppose"* (Fearon, 1999, side 11). Citatet indikerer som nævnt, at Taylor i sin identitetsforståelse opererer med et moralsk/etisk perspektiv på identitetsbegrebet. Ligeledes indikerer citatet, at det er individets individuelle værdier og fortolkninger, der afgør hvad der i konkrete situationer er rigtigt, idet Taylor siger *"if this is so, then we have to think of man as a self-interpreting animal. He is necessarily so, for there is no such thing as a structure of meanings for him independently of his interpretation of them"* (Taylor, 1971, side 16). På trods af at denne tilgang ikke syntes helt kompatibel med den kritiske realismes perspektiv på underliggende mekanismers betydning for sociale hændelser (Bhaskar, 1997; Sonne-Ragans, 2012), findes det relevant at inddrage og lade sig inspirere af Taylor's socialpsykologisk baserede forståelse af identitetsbegrebet. Dette med henblik på at nuancere og perspektivere begrebet, generelt og i forhold til Honneth's ligeledes socialpsykologisk funderede tanker om anerkendelse og en fælles værdihorisonts betydning for udvikling af selvværd, hvilket vil blive uddybet yderligere i et senere delafsnit.

Udfordringer omkring identitetsdannelse i det senmoderne samfund.

Ifølge lektor mag.art. Jørgen Gleerup, er de fleste kultur og samfundsforskere enige om, at vi i dag lever i, hvad kan karakteriseres som sen- eller postmoderniteten. Denne postindustrielle periode er ifølge Gleerup *"kendetegnet ved en ny og voldsom grad af kompleksitet eller kontingens"* (Gleerup, 2001, side 3), hvor kompleksitet kan anskues som *"vækst i kommunikative tilkoblingsmuligheder"* (Qvortrup 1999, side 3), mens kontingens problematikken handler om, at alle individets valg kunne være fortaget anderledes. Den øgede kompleksitet eller kontingens giver stress eller – hvad der er noget nær det samme – store frihedsgrader og nye grænseflader. Senmoderniteten udsætter sagt på en anden måde, individet for selektionstvang, med deraf følgende risiko for at vælge forkert.

Kompleksitetsstigningen sammenholdt med af-traditionalisering samt en stigende individualisering, giver det det enkelte individ mere frihed og flere valgmuligheder, hvilket ifølge lektor i historie og kommunikation ved James Cook University i Australien, Mervyn Bendle medfører problematikker i forhold til individets identitetsdannelse (Bendle, 2002). I forlængelse af dette siger professor i sociologi ved University of Manchester Alan Warde, med reference til Anthony Giddens, at individets håndtering af valgmuligheder er kritisk, idet den store udfordring i forhold til individets identitetsdannelse er, at moderniteten konfronterer individet med en kompleks forskellighed af valgmuligheder. Da moderniteten samtidig ikke tilbyder et fundament valget kan træffes ud fra, er identitetsdannelsen under pres (Warde, 1994). Ifølge Brubaker og Cooper medfører senmoderniteten således en tendens til, at identitet i forhold til det enkelte individ, anskues som konstrueret, flydende og mangeartet, hvilket ifølge Brubaker og Cooper efterlader os uden noget grundlag for overhovedet at tale om identitet, *"if identity is everywhere, then it is nowhere"* (Brubaker & Cooper, 2000, side 1). Nærværende projekts identitetsforståelse abonnerer ikke umiddelbart på ovenstående dominerende anskuelse af identitet som flydende og uden en egentlig essens, hvilket vil blive beskrevet i et senere delafsnit.

I artiklen fra 2005 *"Autonomy, Vulnerability, Recognition, and Justice"*, fokuserer Joel Anderson og Axel Honneth på en yderligere problematik i forhold til identitetsdannelse i senmoderniteten. Anderson og

Honneth ser således en tendens til, at individet i det moderne samfund, er engageret i en konstant søgning efter frihed og autonomi, en proces der ifølge Anderson og Honneth er karakteriseret ved at *"personal freedom and autonomy were a matter of allowing individuals to develop their personally selected pursuits undisturbed."* (Anderson & Honneth, 2005, side 128). Udviklingen af autonomi anskues i dette perspektiv således som frigjort og uafhængigt af sociale relationer og fællesskaber, idet individets frihed og autonomi afhænger af at *"allowing people to be as little dependent on others as possible."* (Ibid., side 128). I skarp modsætning til dette, anskuer Anderson og Honneth imidlertid grundlæggende autonomi som indlejret i og afhængig af sociale relationer, idet de definerer at *"Autonomy is a capacity that exists only in the context of social relations that support it and only in conjunction with the internal sense of being autonomous."* (Ibid., side 129). Autonomi ses i dette perspektiv som værende afhængig af sociale relationer, institutioner og fællesskaber, som så at sige legitimerer individets krav på autonomi. I sammenhæng med dette siger Anderson og Honneth således at *"The key initial insight of social or relational accounts of autonomy is that full autonomy – the real and effective capacity to develop and pursue one's own conception of a worthwhile life – is only achievable under socially supportive conditions"* (Ibid., side 130). Dette perspektiv på individets mulighed for at udvikle mulighed for *"det gode liv"* (Honneth, 2006, side 9), er helt i overensstemmelse med nærværende afhandlings grundsyn, som beskrevet blandt andet i afsnit 3.2.2., idet social anerkendelse jo anskues som en forudsætning for at individet kan leve det gode liv.

Individets oplevelse af autonomi, hænger således sammen med, og faciliteres af de 3 selvforhold som Honneth i sin anerkendelsesteori siger udvikles gennem social anerkendelse, idet Anderson og Honneth siger at *"Full autonomy – the real and effective capacity to develop and pursue one's own conception of a worthwhile life – is facilitated by relations-to-self (self-respect, self-trust, and self-esteem) that are themselves bound up with webs of social recognition"* (Anderson & Honneth, 2005, side 137). Med andre ord kræver en ægte oplevelse af autonomi, at individet grundlæggende modtager social anerkendelse fra andre.

Omvendt mener Anderson og Honneth også, at ødelæggelse af individets autonomi, gennem oplevelse af ydmygelse og nedværdigelse, er skadelig i forhold til individets selvværd (Ibid.). Med andre ord er oplevelse af autonomi en vigtig parameter i forhold til udvikling af selvværd, hvilket også er et fokuspunkt i nærværende afhandlings diskussioner i kapitel 7. Man kan slutteligt ifølge Anderson og Honneth udlede, at søgen efter autonomi, med udgangspunkt i at individet gør sig uafhængig af sociale relationer, vil have det modsatte resultat. Total søgen efter uafhængighed af andre, vil således nedsætte individets oplevelse af autonomi, og dermed skade individets mulighed for hensigtsmæssig identitetsudvikling.

De belyste problematikker i forhold til identitetsdannelse i det senmoderne samfund, indeholder implicit to forskellige tilgange til hvorledes individet realiserer sig selv, og dermed udvikler sin identitet. Disse to tilgange, den individfokuserede humanistisk psykologiske, og den socialpsykologiske tilgang, vil blive belyst yderligere i næste delafsnit, med henblik på at tydeliggøre nærværende afhandlings identitetsmæssige grundsyn yderligere.

Humanistisk psykologi og identitet

Den Humanistiske psykologi personificeret ved blandt andre Abraham Maslow og Carl Rogers, ser helt grundlæggende individets selvrealisering og identitetsdannelse som et indre og privat anliggende. Individet er i dette perspektiv født med iboende potentialer, som under de rette omstændigheder kan forløses. Maslow siger således i forbindelse med dette, at *"We have, each one of us, an essential inner nature which*

is intrinsic, given, "natural" and, usually, very resistant to change" (Combs, 1962, side 35). Vi er med andre ord født med en indre kerne af potentiale og personlighed, som under de rette omstændigheder vil synliggøres, og definere hvem vi grundlæggende er. Forløsningsen af dette indre potentiale er i Maslows optik individets helt eget projekt, idet han siger at *"Life is a continual series of choices for the individual in which a main determinant of choice is the person as lie already is (including his goals for himself, his courage or fear, his feeling of responsibility, his ego-strength or "will power," etc.). We can no longer think of the person as "fully determined" where this phrase implies "determined only by forces external to the person. The person, insofar as he is a real person, is his own main determinant. Every person is, in part, his own project, and makes himself."* (Ibid., side 36). Selvrealisering eller selvaktualisering er på denne måde målet for Maslow og den humanistiske psykologi, og netop selvaktualisering finder vi helt i toppen af Maslows berømte behovspyramide. Selv-aktualisering forstår Maslow som *"Self-actualization is defined in various ways, but a solid core of agreement is perceptible. All definitions accept or imply: (a) acceptance and expression of the inner core or self, i.e., actualization of these latent capacities and potentialities, "full functioning," and availability of the human and personal essence"* (Ibid., side 36). Igen er det tydeligt her, at Maslow anskuer selv-aktualisering og identitetsdannelse som et spørgsmål om at frigøre og udvikle en form for iboende individuel essens, hvorfor alle individer i realiteten vil udvikle sig til noget forskelligt.

Ovenstående indikerer tydeligt, at individet ikke er afhængig af sociale relationer i forhold til at udvikle sin identitet og dermed indgå i samfundslivet. Man kan med andre ord klare det selv. Carl Rogers siger således omkring individets socialisering, at *"when he is fully himself, he cannot help but be realistically socialized."* (Ibid., 1962, side 30). Med andre ord vil individer der aktualiserer den indre kerne og de indre medfødte potentialer, automatisk kunne fungere i sociale relationer, og i samfundet som helhed.

Men Maslow og den humanistiske psykologi er endnu klarere i deres afstandstagen fra sociale relationer i forhold til mulighed for individuel identitetsdannelse. Ud over nedtoningen af sociale relationers betydning for individets selvrealisering og identitetsdannelse, går den humanistiske psykologi skridtet videre. Den hævder således, at sociale relationer risikerer et være direkte u hensigtsmæssige i forhold til det enkelte individs mulighed for hensigtsmæssig selvrealisering og identitetsdannelse, gennem frigørelse af medfødte potentialer. Maslow siger således at, *"this inner core, even though it is biologically based and instinctual, is weak rather than strong. It is easily overcome, suppressed or repressed. It may even be killed off permanently. Humans no longer have instincts in the animal sensepowerful, unmistakable inner voices which tell them unequivocally what to do, when, where, how and with whom. All that we have left are instinct-remnants. And furthermore, these are weak, subtle and delicate, very easily drowned out by learning, by cultural expectations, by fear, by disapproval, etc."* (Ibid., 1962, side 38). Maslow hævder altså her, at sociale relationer direkte kan skade det enkelte individs mulighed for selvaktualisering, gennem undertrykkelse, ringeagtshandlinger m.m. Det er i dette perspektiv ingen tilfældighed, at individet der selvaktualiserer øverst i Maslows behovspyramide, som i nedenstående figur, oftest er illustreret stående alene på toppen af pyramide.



Mcleod, 2007 Figur 1

På trods af, at den humanistiske psykologis forståelse af identitetsdannelse er meget forskellig fra nærværende afhandlings grundposition, med udgangspunkt i Axel Honneths anerkendelsesteori, er begge tilgange dog enige i, at ringeagtsoplevelser kan skade individets mulighed for hensigtsmæssig identitetsdannelse. I Maslows forståelse vil ringeagt eller "disapproval" skade muligheden for at individet kan blive hvem man virkelig er. Ringeagtsoplevelser i Honneths perspektiv vil derimod påvirke individets tro på at man kan gøre en forskel i et fællesskab, og dermed skade individets selvværd, som beskrevet i blandt andet afsnit 3.2.5.

Som nævnt tager denne afhandlings identitetssyn udgangspunkt i en socialpsykologisk baseret "mellemløst", mellem identitet anskuet som flydende, mangeartet og foranderlig (Brubaker & Cooper, 2000), og identitet forstået i et humanistisk perspektiv som personificeret af blandt andre Abraham Maslow (Combs, 1962). Følgende delafsnit vil derfor beskrive forskellige perspektiver på identitetsforståelsen i socialpsykologien, samt relatere denne til Honneths identitetsforståelse.

Socialpsykologi og identitet

Identitet i socialpsykologisk forståelse tager grundlæggende udgangspunkt i, at individets identitetsdannelse er indlejret i sociale relationer, hvilket jo også, med udgangspunkt i Honneths anerkendelsesteori, er nærværende afhandlings grundposition.

I forhold til det socialpsykologiske begreb "selvet" og i sammenhæng med identitetsbegrebet, abonnerer denne afhandling på en forståelse der er inspireret af Mead og Taylor, som beskrevet senere i dette delafsnit.

Adams og Marshall skriver således i artiklen "A developmental social psychology of identity: understanding the person-in-context", at "*individuals need a sense of uniqueness and a sense of belonging*" (Adam & Marshall, 1996, side 430), et citat der netop synliggør relationens betydning i den socialpsykologiske identitetsforståelse. Adams og Marshall ser endvidere socialiseringsprocessen og individets identitetsdannelse som forbundet, idet de siger at "*the social and individual functions of socialization indicate that there is an underlying need for identity that is part of being human. The individual dynamic is the need to be individuated, unique or special. The social dynamic is the need to belong, to be connected, to*

have union and fellowship with others. Both dynamics serve psychological and social well-being through feelings and self-perceptions of mattering to oneself and to others." (Ibid., side 431). Dette socialpsykologiske perspektiv på identitetsdannelse er helt kompatibelt med Honneths syn på identitetsdannelse som værende afhængig af anerkendelse i de forskellige anerkendelsessfærer. Konkret vil individets behov for at føle sig unik og speciel, som Adams og Marshall hævder er vigtigt, ifølge Honneth blive opfyldt gennem anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære. Ligeledes kan man argumentere for, at individets generelle oplevelse af tilhørsforhold til et fællesskab, ifølge Honneth kan faciliteres gennem anerkendelse i den retslige anerkendelsessfære (Honneth 2006)

På trods af, at Erikson som tidligere nævnt, anskues som den første der i 1950'erne satte identitetsbegrebet på dagsordenen, havde Georg Herbert Mead allerede i begyndelsen det 20. århundrede beskæftiget sig med naturen af det menneskelige "selv". "Selvet" kan i Mead's optik, anskues som en struktur eller en proces involverende et "mig" og et "jeg", idet der *"i den enkeltes personlighed findes der således et forhold mellem "jeg" og "mig", som kan sammenlignes med forholdet mellem to dialogpartnere"*. (Honneth, 2006, side 106). Ifølge Mead er "mig" den socialiserede del af individets identitet, idet "mig`et" repræsenterer den andens, eller omverdenens billede af individet, mens "jeg`et" er den indre spontane og ukontrollable kilde til mine handlinger. Med reference til Mead siger Honneth omkring sammenhængen mellem "selvet" og identitetsbegrebet, at *"den sig selv bevidste, faktisk virkende identitet i det sociale samkvem er et objektivt "mig", eller flere "mig`er", der i en bestandig reaktionsproces implicerer et fiktivt "jeg", som den aldrig selv kan erfare"* (Ibid., side 107). Mead siger endvidere omkring naturen af og sammenhængen mellem de to komponenter i "selvet" at, *"stated in other words, that a "me" is inconceivable without an "I. "And to this reply must be made that such an "I" is a pre- supposition, but never a presentation of conscious experience"* (Mead, 1913, side 374). Citatet tydeliggør, som også beskrevet i afsnit 3.2.4, at Mead anskuer "jeg`et" som en ubevidst kilde til handling, handlinger der ifølge Honneth kan anskues som anerkendelseskampe, såfremt "jeg`ets" handlinger er en reaktion mod "mig`ets" håndtering af sociale interaktioner. Honneth siger således at *"jeg`et er den instans i den menneskelige personlighed, som er ansvarlig for det kreative svar på handlingsmæssige problemer, men uden at det nogensinde kan erfares som sådant"* (Honneth, 2006, side 106). I Meads optik kan man således, som jeg fortolker det, anskue "jeg`ets" handlinger som "risikable" i forhold til handlingskonsekvenserne i den forstand, at handlingerne ikke hviler på et grundlag af handleanvisninger eller værdier. "Jeg`ets" ubevidste, spontane og ukontrollerbare natur kan antages at medføre, at individets mulighed for at reflektere, og dermed træffe bevidste valg nedsættes, med deraf følgende risiko for at vælge og handle uhensigtsmæssigt i konkrete situationer.

Meads perspektiv på selvets og identitetens dobbelthed i forhold til det individuelle "jeg" og det socialiserede "mig", placerer således Mead som en af pionererne inden for socialpsykologisk identitetstænkning.

Charles Taylor har som Mead, en socialpsykologisk forståelse af identitetsbegrebet, idet han siger at *"our identity is never simply defined in terms of our individual properties. It also places us in some social space. We define ourselves partly in terms of what we come to accept as our appropriate place within dialogical actions"* (Taylor, 1995, side 63). Citatet indikerer, at Taylor anskuer individets identitet i det dobbeltperspektiv, som er præsenteret tidligere. Individets identitet er altså på samme tid individuelt, som relationelt dialogisk forankret. Taylor siger endvidere at *"we can't understand human life merely in terms of*

individual subjects, who frame representations about and respond to others, because a great deal of human action only happens insofar as the agent understands and constitutes himself as integrally part of a "we" (Ibid., side 63). Taylor er således grundlæggende enig med Mead i at individets identitet dermed både er socialt som individuelt konstitueret. På trods af denne grundlæggende enighed, ser Taylor imidlertid lidt anderledes end Mead på, hvilke processer der er involveret i identitetsdannelsen, og derved konstituerer "selvet"

Som nævnt anskuer Mead individets "Mig" som udviklet gennem ren overtagelse af andres normative perspektiver og værdier i en behavioristisk funderet proces. Taylor er uenig i dette synspunkt, ligesom han er uenig med Mead i forhold til at individets "jeg" er ubevidst, spontant og ukontrollerbart. Ifølge Taylor er konsekvensen af Meads syn på identitetsdannelse at individets "mig" og "jeg" enten vil være i fuld harmoni eller i total konflikt, idet den behavioristisk baserede tankegang omkring et overført "mig" og et ubevidst "jeg" kun tillader individet at reagere ureflekteret sort/hvidt. Taylor siger således, idet han forholder sig til Mead's begrebspar "Jeg" og "mig", at *"the conversation between the "I" and the "Me", or between ones own self-generated transformations of the offered scenarios in their original form, is not between an introjected identity and some unformed principle of spontaneity. Its more a matter of gradually finding ones own voice as an interlocutor, realizing a possibility which was inscribed in the original situation of dependence in virtue of its dialogical form"* (Ibid., Side 64). I forhold til Meads perspektiv på forholdet mellem "mig" og "jeg", siger Taylor endvidere, *"this image becomes necessary for Mead, because he doesn't have a place in his scheme for dialogical action, and he can't have this because the impoverished behavioral ontology only allows for organisms reacting to environments"* (Ibid., side 65). Taylor ser i modsætning til Mead, individets udvikling af "Jeg" og "mig" identitet som indlejret i en dialogisk proces idet *"human beings are constituted in conversation; and hence what gets internalized in the mature subject is not the reaction of the other but the whole conversation"* (Ibid., side 65). I nærværende afhandling er der i afsnit 3.2.4 beskrevet, hvorledes Honneth anvender Meads perspektiv på gnidningsforholdet mellem "jeg`et" og "mig`et" som forklaring på hvorfor anerkendelse og identitetsudvikling foregår i anerkendelseskampe. Taylor mener som Mead, at dialogen mellem "jeg`et" og "mig`et" kan være problematisk og konfliktfyldt, idet han siger *"this is not to say that this proces may not be accompanied by oppression and force; clearly it often is"* (Ibid., side 65). I Taylors forståelse af forholdet mellem "jeg" og "mig", kan man således argumentere for, at konflikter i den nævnte dialog, ligesom i Meads forståelse, kan føre til kampe for anerkendelse af bestemte moralske orienteringer i individets "jeg". Honneths grundtanke omkring identitetsdannelse som findende sted med udgangspunkt i anerkendelseskampe, kan således legitimeres med udgangspunkt i både Mead og Taylor. Dette findes interessant i forhold til Taylors syn på identitet som moralsk funderet, idet dette perspektiv som nævnt anskues at kunne bidrage til nuancering af identitetsforståelsen i nærværende afhandling. Denne overvejelse vil blive uddybet senere i dette afsnit.

Med henblik på at nuancere og perspektivere Honneths tanker omkring de normative betingelser for specielt selvværdsudvikling, vil jeg i det følgende blandt andet forholde mig til Stets og Burkes perspektiv på socialpsykologi, specielt i forhold til begreberne social identitet og rolle identitet.

I artiklen "identity and social identity theory" argumenterer Jan Stets og Peter Burke for, at et individs samlede identitet består af tre komponenter, nemlig social identitet, rolleidentitet og personidentitet (Stets & Burke, 2000). Den sociale identitet definerer Stets og Burke som *"a social identity is a person's knowledge*

that he or she belongs to a social category or group. A social group is a set of individuals who hold a common social identification or view themselves as members of the same social category" (Ibid., side 225). I forhold til dannelse af social identitet, er der to vigtige processer involveret, nemlig selv-kategorisering og social sammenligning. Selv-kategorisering handler om, at individet bliver bevidst om de ligheder og fællestræk der eksisterer mellem individet selv og den gruppe eller kategori som vedkommende er medlem af, eksempelvis på det værdimæssige område. Social identitet gennem medlemskab af en gruppe indebærer således ifølge Stets og Burke, at medlemmerne deler en fælles værdihorisont der synliggør uniformiteten, hvilket med reference til Honneth ikke i sig selv bibringer mulighed for oplevelse af social anerkendelse og selvværdsudvikling, men jævnfør afsnit 3.2.5, er en forudsætning for dette. Dette perspektiv synliggør således relevansen af, også i forhold til Honneth, at anskue identitet som værdimæssigt forankret. Social sammenligning handler om, at individet i sammenligningen mellem egen gruppe og andre grupper, bedømmer egen gruppe positivt i forhold til andre grupper. Denne favorisering af egen gruppe, og deraf følgende oplevelse af tilhørsforhold vil ifølge Stets og Burke medføre, at individets selvværd vil blive forbedret, idet de siger at *"Specifically, one's self-esteem is enhanced by evaluating the in-group and the out-group on dimensions that lead the in-group to be judged positively and the out-group to be judged negatively"* (Ibid., side 225). En konsekvens af dette er, at den sociale identitet i sig selv udvikler individets selvværd, gennem oplevelse af, at man kan noget særligt i forhold til andre grupper. Stets og Burke siger således *"when a group identity is activated, people behave so as to enhance the evaluation of the in-group relative to the out-group and thereby to enhance their own self-evaluation as group members. This process is the maintenance and enhancement of self-esteem"* (Ibid., side 232). I forhold til Honneth's perspektiv på social anerkendelse af unikke kompetencer, som en forudsætning for selvværdsudvikling kan man argumentere for, at favoriseringen af egen gruppe i forhold til andre grupper bibringer gruppens medlemmer en oplevelse af at være unikke som gruppe. Denne oplevelse udvikler en form for grundlæggende grupperelateret selvværd, der smitter af på gruppens medlemmer. Den amerikanske socialpsykolog og professor Marilynn Brewer siger således, at favorisering af egen gruppe eller "in-gruppen" medfører *"an extension of self-esteem at the group level"* (Brewer, 1991, side 477). Man kan altså med udgangspunkt i ovenstående konkludere, at den sociale identitet i sig selv, skaber grundlag for udvikling af individets selvværd, hvilket er et perspektiv som Honneth ikke forholder sig meget til i sin anerkendelsesteori. Perspektivet kan dermed nuancere Honneth's tanker om selvværdsudvikling, idet man kan argumentere for, at en stærk værdibaseret social identitet som forudsætning for og sammenholdt med anerkendelse af det enkelte individs unikke kompetencer i gruppen, skaber optimale betingelser for selvværdsudvikling. I nærværende projekt kan badmintonklubben Triton Aalborg's 1. holdstræning anskues som "in-gruppen", mens andre badmintonklubber Triton sammenligner sig med og konkurrerer mod, kan anskues som "out-grupperne". Man kan endvidere, med udgangspunkt i ovenstående argumentere for, at forsøget på at implementere coaching som inter-subjektivt kommunikationsredskab, som nævnt i afsnit 5.1.1 kan anskues som et forsøg på at forstærke de sociale identiteter i gruppen, idet denne kommunikationsform med stor sandsynlighed kunne være et redskab til at differentiere gruppen fra andre grupper.

I forhold til dannelse af social identitet siger Stets og Burke at *"The central cognitive process in social identity theory is depersonalization, or seeing the self as an embodiment of the in-group prototype"* (Stets & Burke, 2000, side 231). Den anden identitetskomponent som Stets og Burke forholder sig til, er rolleidentitet, som grundlæggende handler om "selv-verifikation" idet de siger at *"a role-based identity*

expresses not the uniformity of perceptions and behaviors that accompanies a group-based identity, but interconnected uniqueness" (Ibid., side 227). Individets behov for og søgen efter en rolle identitet i en konkret gruppe, udspringer af menneskets grundlæggende behov for både en social og en individuel rolle identitet. Marilyn Brewer siger således at der er *"a fundamental tension between human needs for validation and similarity, and a countervailing need for uniqueness and individuation"* (Brewer, 1991, side 477). Rolleidentitet udvikles således gennem varetagelse af specielle opgaver eller ansvarsområder, idet en vellykket udvikling af rolleidentitet ifølge Stets og Burke kræver at andre gruppemedlemmer anerkender individets rolle og bidrag til gruppen. Stets og Burke siger således *"If the role was evaluated positively, the person's self-esteem would be higher; if the person performed well in the role, he or she would feel good, given the appraisals by others and their approval"* (Stets & Burke, 2000, side 233). I forhold til anvendelsen af Honneths anerkendelsesteori i nærværende afhandling er det tydeligt, at netop rolleidentiteten har været i fokus i aktionsforskningsforløbet. Processen har således sigtet mod, at udvikle unikke ansvarsområder for de otte informanter, med henblik på at skabe mulighed for social anerkendelse og dermed mulighed for positiv selvværdsudvikling. Interessant er det, at Stets og Burke i denne forbindelse lægger vægt på, at udvikling af rolleidentitet med fordel kan faciliteres. De siger således *"Still others have found that in-group homogeneity is especially strong when no motivational forces exist to distinguish the self from others within the group"* (Ibid., side 226), en udtalelse jeg fortolker som at man med fordel kan igangsætte aktiviteter som i nærværende projekt, netop med henblik på at motivere deltagerne for at udvikle tydelige rolleidentiteter, og dermed skabe mulighed for selvværdsudvikling.

Den sidste komponent i individets identitet som Stets og Burke forholder sig til er den identitetsparameter de kalder for "personidentitet". Dette definerer de som *"The person identity is the set of meanings that are tied to and sustain the self as an individual; these self-meanings operate across various roles and situations"* (Ibid., side 229). Idet jeg fortolker dette citat på den måde, at individet har et sæt grundlæggende individuelle værdier og meninger, som guider individet i forhold til generelt at handle hensigtsmæssigt, kan man trække en tråd til Charles Taylors identitetsforståelse, som præsenteret tidligere i dette afsnit. Individet kan i denne forståelse anskues at være i besiddelse af et moralsk fundament, bestående af værdier og holdninger, der netop sætter individet i stand til generelt og situationsbestemt at vælge hensigtsmæssigt. Dette synspunkt findes som nævnt interessant i forhold til Honneth's tanker om blandt andet selvværdsudvikling, idet udvikling af selvværd og de øvrige selvforhold måske kan kobles til udvikling i det moralske værdisæt. Denne tanke forfølges i næste delafsnit. Ifølge Stets og Burke, vil rolleidentitet og personidentitet ofte være relaterede til hinanden gennem at fælles sæt af mening. Hvis der imidlertid opstår konflikter mellem rolle og personidentitet, vil individet som udgangspunkt vælge sin personidentitet i forhold til efterfølgende handlinger. Stets og Burke siger således *"that when the meanings and expectations associated with role identities conflict with the meanings of person identities, individuals may act without regard to the role identities so as to maintain person identities"* (Ibid., side 229). I diskussionen i kapitel 7, vil netop denne problematik blive diskuteret i forbindelse med en af informanternes varetagelse af sin opgave.

Stets og Burke's identitetskomponenter kan relateres til Mead og specielt Taylors moralsk værdibaserede perspektiv på "selvet" som en proces eller en grundstruktur indeholdende et "jeg" og et "mig", eller med andre ord den personlige og den sociale del af identiteten, idet man kan argumentere for, at "jeg'et" vil være repræsenteret i personidentiteten, de grundlæggende værdier i individets identitet. Disse grundlæggende værdier er, i Taylors forståelse, udviklet i den førnævnte dialogiske proces. "Mig'et" vil

være repræsenteret i de sociale identiteter og rolleidentiteterne. Set i dette perspektiv, kan de nævnte mulige konflikter mellem personidentitet og rolleidentitet således anskues som gnidninger mellem individets "jeg" og "mig", idet disse gnidninger i Honneth's optik kan anses som en proces, der er grundridset i individets moralske udvikling (Honneth, 2006)

I følgende delafsnit vil nærværende afhandlings identitetsforståelse blive opsamlet, med udgangspunkt i det socialpsykologiske perspektiv præsenteret ovenstående.

Opsamling på projektets identitetsforståelse

Som tidligere nævnt, anskues identitetsforståelsen i nærværende afhandling, som en socialpsykologisk "mellemvej", idet identitet, med udgangspunkt i Honneth's tanker, grundlæggende forstås som indlejret i sociale relationer. Social anerkendelse er i denne optik en forudsætning for identitetsudvikling, specielt i forhold til udvikling af selvforholdende selvtillid, selvrespekt og selvværd (Honneth, 2006). Udvikling af de nævnte selvforhold anskues her, i en parallel proces at udvikle et individuelt værdisæt, korresponderende med de nævnte selvforhold. Selvværd er eksempelvis i nærværende afhandling, som beskrevet i afsnit 3.5.2, blandt andet karakteriseret ved, at individet oplevet en følelse af mestring og kontrol over sit miljø (Lyobomirsky et al, 2005). Det virker rimeligt at antage, at værdier som "ansvarlighed" og "engagement" vil være værdimæssige konsekvenser af højt selvværd. Ligeledes kan man antage, at en høj selvrespekt, udviklet gennem anerkendelse af individet som en moralsk tilregnelig person i den retslige sfære (Honneth, 2006), tilsvarende vil udvikle værdier som "respekt for samfundsmæssige spilleregler" med flere.

Identitetsforståelsen i dette projekt er således forskellig fra den humanistiske psykologi's forståelse, idet vigtigheden af sociale relationer som en forudsætning for identitetsdannelse som nævnt betones kraftigt i denne afhandling, mens den humanistiske psykologi, som tidligere beskrevet, anskuer individet som født med iboende evner og potentialer, der under de rette vilkår kan forløses.

Ligeledes adskiller identitetsforståelse i dette projekt sig fra den senmoderne eller postmodernistiske forståelse, hvor identitet anskues som flydende, mangeartet og uden en egentlig fast kerne (Brubaker & Cooper, 2000). Ihab Hassan siger i sammenhæng med dette, at postmodernismen "*calls for the acceptance of multiple and dynamic identities, without prejudice to any; he rejects, in all of us, a single, static, essential self, "deep down inside," coercing other allegiances"* (Hassan, 2003, side 306). Individets identitet anskues i dette projekt, som tidligere indikeret, netop at indeholde en kerne af individuelle værdier, der som nævnt tidligere ifølge Charles Taylor er det moralske grundlag for at kunne navigere og træffe hensigtsmæssige valg.

Udvikling af de tre selvforhold selvtillid, selvrespekt og selvværd, og de korresponderende værdier, anskues således som hængende sammen med udvikling af individets personidentitet, sociale identiteter og rolleidentiteter, som beskrevet tidligere. Personidentiteten, vil i denne optik således indeholde en stabil kerne (Stets & Burke, 2000), baseret på værdier der korresponderer med selvforholdet selvtillid blandt andet udviklet gennem anerkendelse i den emotionelt baserede intime anerkendelsessfære (Honneth, 2006). Ligeledes indikerer Honneth, at personidentiteten korresponderende med individets "jeg", muligvis udvikles på baggrund af individets "*egen moralske sensibilitet"* (Honneth, 2006, side 115). Individets sociale identiteter og rolleidentiteter, vil være grundlaget for udvikling af individets selvrespekt og selvværd og

korresponderende værdier, idet disse selvforhold naturligt vil være påvirkelige i forhold til individets konkrete sociale identiteter og rolleidentiteter.

Identitet anskuet på denne måde betyder, at individet til stadighed tænker, agerer og præsenterer sig med udgangspunkt i moralske overvejelser baseret på de nævnte værdier. Svend Brinkmann forstår i dette perspektiv identitet som *"moralisk selvfortolkning"* (Brinkmann, 2008, side 18), en identitetsforståelse der bygger på at identitet har at gøre med *"personens moralske forpligtelser og identifikationer"* (Ibid., side 29). I sammenhæng med dette siger Brinkmann med henvisning til den engelske sociolog Anthony Giddens, at identitet handler om at *"holde en særlig fortælling i gang"* (Ibid., side 22). Denne særlige fortælling om selvet, som individet holder i gang, er dog ikke defineret primært af individet selv, men der imod af *"den moralske orden inden for hvilket lives leves, og uden hvilken vi ikke ville kunne skelne mellem det betydningsfulde og det betydningsløse i vores tilværelse"* (Ibid., side 23). Med andre ord er det vores personidentitet, sociale identiteter og rolleidentiteter, og de korresponderende selvforhold og værdier udviklet gennem anerkendelse i de tre anerkendelsessfærer (Honneth, 2006), der er grundlaget for *"den særlige fortælling"* om en selv. Anerkendelse er således en forudsætning for udvikling af fortællingen om *"selvet"* i form af *"mig`et"* og *"jeg`et"*, og dermed en forudsætning for at *"komme overens med sit eget indre"* (Honneth, 2006, side 8).

Efter således at have forholdt mig til og beskrevet identitetsbegrebet generelt og i forhold til afhandlingens specifikke forståelse af begrebet, vil jeg i næste afsnit kort synliggøre kritiske perspektiver på Honneth's anerkendelsesteori.

3.3 Kritiske perspektiver på Honneths anerkendelsesteori

Det afsnit vil kort præsentere kritiske perspektiver i forhold til Honneths anerkendelsesteori og anerkendelsesbegrebet generelt, med henblik på at nuancere og perspektivere begrebet. Dette blandt andet med henblik på at synliggøre relevansen af afsnit 3.4, hvor yderligere perspektiver på begrebet præsenteres, samt elaboreringen af ringeagtsbegrebet som foretages i kapitel 7.

Et af de mest interessante kritiske perspektiver i forhold til anerkendelsesbegrebet, finder man i mine øjne, i diskussionen mellem Nancy Fraser, som er kritisk teoretiker og professor i filosofi på *"The new School"* i New York, og Axel Honneth, som den er præsenteret i bogen *"Redistribution or recognition – a political philosophical exchange"* (Fraser, N., & Honneth, A., 2003). Diskussionen handler grundlæggende om, hvorvidt anerkendelsesbegrebet og anerkendelse som fænomen, er et tilstrækkeligt redskab i forhold til at håndtere problematikker omkring uretfærdighed, eller om begrebet *"omfordeling"* fortjener en sideordnet plads i forhold til samfundskritikken. *"Omfordeling"* skal her forstås bogstaveligt, som en proces der sikrer en mere retfærdig fordeling af økonomiske og materielle ressourcer

Honneth argumenterer i denne forbindelse for, at anerkendelse er en overordnet moralsk kategori (Ibid), og således, i et kritisk teoretisk perspektiv, det fænomen der fortjener fokus. Dette synspunkt medfører, at honneth anskuer omfordelingsbegrebet som en sub-kategori til anerkendelsesbegrebet, idet han argumenterer for, at anerkendelseskonceptet *"forstået korrekt kan imødekomme, og endda medføre en modificeret version af det marxistiske paradigme omkring økonomisk omfordeling"* (Ibid., side 3). Med andre ord mener Honneth, at fokus på anerkendelse og forbedring af anerkendelsesforholdene, implicit vil medføre en omfordeling af økonomiske og materielle ressourcer

I modsætning til dette, foreslår Nancy Fraser at tænke ud fra, hvad hun kalder *"perspektivistisk dualisme"* (Ibid., side 3). Dette medfører ifølge Fraser, at forståelsen af retfærdighedsbegrebet skal anskues i et todimensionalt perspektiv, hvor "anerkendelse" og "omfordeling" anskues som sideordnede kategorier. Kun ved at forstå optikkerne for samfundskritikken på denne måde, kan man ifølge Fraser begribe problematikkerne om klassebetinget uretfærdighed. Kun ved at kombinere de to kategorier, kan man ifølge Fraser tilgodese forsvarlige og rimelige krav omkring social lighed, og samtidig honorere krav om anerkendelse af forskellighed (Ibid.)

"Hardcore" tilhængere af omfordelingsperspektivet går så vidt hævde, at fokus på anerkendelse udvikler en falsk bevidsthed, og dermed hindrer udvikling af social retfærdighed (Ibid.). Med andre ord kan fokus på anerkendelse fungere som en afledning i forhold til at de økonomiske og materielle ressourcer til stadighed er skævt fordelt. Tilhængere af anerkendelse som et primært samfundskritisk fokus hævder derimod, at omfordeling i sig, ikke vil løse problemerne omkring oplevelse af social uretfærdighed og konsekvenserne af manglende social anerkendelse.

Da undersøgelseskonteksten i nærværende projekt ikke umiddelbart indbyder til overvejelser omkring omfordeling af økonomiske og materielle ressourcer, er ovenstående problematikker ikke yderligere i spil i denne afhandling.

Et mere direkte relevant kritikpunkt, i forhold til i praksis at kunne anvende Honneths teori i nærværende projekt, tager udgangspunkt i anerkendelsesteorien som en makroteori. Dette betyder, at Honneth ikke forholder sig specifikt til hvorledes anerkendelse substantielt skal gives. Willig og Mathiesen siger således at *"ved at sætte mulighedsbetingelserne for at ethvert subjekt kan erfare tre former for anerkendelse, henholdsvis emotionel, retslig og solidarisk anerkendelse, har han ikke peget på, hvorledes anerkendelsen substantielt skal gives i disse tre sfærer, men derimod kun angivet de mest formelle og abstrakte kategorier for, hvordan anerkendelse skal stilles som forudsætning for den menneskelige ontogenetiske udvikling. Honneth har altså ikke foreskrevet specifikke anerkendelsesformer, men derimod beskrevet minimumsforudsætningerne for, hvordan de partikulære subjekter kan blive autonome"*(Mathiesen, A., & Willig, R., 2005, side 19). Honneth beskæftiger sig således ikke meget med hvorledes anerkendelse i praksis skal formidles.

Ligeledes kan man argumentere for at Honneth ikke beskæftiger sig specielt indgående med hvorledes ringeagt formidles og opleves, og hvilke konsekvenser forskellige ringeagtsoplevelser kan have for det oplevende individ. Honneth siger således at *"Hvis erfaringen af ringeagt signalerer, at man nægtes eller fratages anerkendelse, så må man inden for de negative fænomeners område kunne finde den samme sondring, som vi fandt blandt de positive fænomener"* (Honneth, 2006, side 176). Med andre ord differentierer Honneth ringeagtsoplevelser i forhold til de tre anerkendelsessfærer, uden yderligere at graduere oplevelser og konsekvenser inden for de enkelte sfærer.

Som en konsekvens af ovenstående, tilbyder følgende afsnit 3.4, yderligere perspektiver på anerkendelsesbegrebet, blandt andet med henblik på at synliggøre dette som et handlingsteoretisk begreb. Ligeledes vil ringeagtsbegrebet blive behandlet i dette afsnit, ligesom et differentieret og graderet perspektiv på ringeagtsbegrebet vil blive tilbudt i afsnit 7.3.2. Dette med henblik på blandt andet i kapitel 7, bedre at kunne diskutere og forholde sig til projektet problemstilling.

3.4 Yderligere perspektiver på anerkendelsesbegrebet

3.4.1 Grundforståelser af anerkendelsesbegrebet

Som beskrevet tidligere er et sædeligt samfund, ifølge Hegel karakteriseret ved fællesskabsrelationer. Med andre ord er samfundet karakteriseret ved, at samfundets medlemmer indgår i sociale relationer, samt at relationerne skaber en social orden, hvor alle individer kommer til sin ret (Heidegren 2010).

I "Åndens fænomenologi" fra 1807, siger Hegel således, at gensidig anerkendelse kan anskues som en relation mellem to selvbevidstheder rensat for asymmetrier og ensidigheder (Honneth, 2006). Med andre ord siger Hegel, at parterne i en bevægelig (anerkendende) relation nødvendigvis må være ligeværdige, hvilket ikke betyder at de er lige, men at begge har lige ret til deres egen oplevelse (Løvlie Schibbye 2010). Løvlie Schibbye uddyber dette perspektiv i sin bog "Relationer" fra 2010, idet hun har fokus på "lytning" som et vigtigt delelement i forhold til anerkendelse. Hun argumenterer for, at lytning netop handler om at undgå ensidighed og forudindtagede holdninger, med henblik på at lade den andens oplevelse være i fokus. Den tyske filosof Johann Gottlieb Fichte siger endvidere, i sammenhæng med dette, at anerkendelse handler om, at man sætter grænser for sin egeninteresse, forstået på den måde, at individerne hver især begrænser egen frihed, således at modpartens frihed bevares (Heidegren 2010).

Netop lytning som element i inter-subjektive coachingrelationer er i spil i den anerkendende idrætsforeningskultur, som dette projekt vil forsøge at udvikle. Aktiv lytning vil netop fortælle den anden, at hun er vigtigt, værdsat og troværdig (Løvlie Schibbye 2010), eller med andre ord socialt synlig for modparten. Netop social synlighed kan anskues som en fundamental forudsætning for og element i anerkendelse. Honneth siger således, at det at "blive synlig" repræsenterer en elementær form for anerkendelse (Honneth 2003), en anerkendelse hvis medie er ekspressive kropsudtryk, og som således kan formidles blandt andet gennem aktiv lytning. Den canadiske sociolog Erving Goffman siger i forlængelse af ovenstående, at et vigtigt element i anerkendelse er at "se" det andet menneske, mens den bulgarske filosof Tzvetan Todorov går skridtet videre og hævder, at social usynlighed og de konsekvenser der har for individets selvopfattelse, er en mere ubehagelig oplevelse end oplevelsen af at være direkte ringeagtet. En sådan form for "negativ anerkendelse" vil, om ikke andet, bekræfte at man eksisterer som individ. (Heidegren 2010)

Den svenske sociolog Carl Gøran Heidegren definerer i sin bog "anerkendelse – kort og godt" (Ibid.), anerkendelsesbegrebet som et handlingsteoretisk begreb. Anerkendelse kommer altså til udtryk gennem specifikke gestus og handlinger. Man kan sige, at anerkendelse indledende har en ekspressiv karakter, idet ekspressive kropsudtryk som smil og øjenkontakt, kan anskues som en metahandling, der tilkendegiver, at vi ser os forpligtet til at forholde os til personen på en særlig velvillig måde (Honneth, 2003). Disse handlinger indeholder således ifølge Erving Goffman et implicit løfte om, og en forpligtelse til, at behandle modtageren på en bestemt måde i forbindelse med fremtidige handlinger (Heidegren 2010). Ved at anerkende andre, begrænser man, som også Hegel og Fichte udtrykker, således sin egeninteresse og handlefrihed, med henblik på at lade den anden komme til sin ret, både i nuet og i fremtiden. Man kan argumentere for, at perspektivet på anerkendelsesbegrebet som et handlingsteoretisk begreb indebærer, at den anerkendte også, og primært i den retslige og den solidariske sfære, skal handle, for at få mulighed

for at modtage anerkendelse. Man skal med andre ord gøre sig fortjent til at blive anerkendt. Dette kan eksempelvis ske ved, med reference til Honneth's anerkendelsessfærer, at fremstå som et moralsk tilregneligt menneske, eller i handling at synliggøre specielle unikke kompetencer, som er vigtige for fællesskabet. Anerkendelse kan altså betragtes som en bekræftende handling baseret på en værditilskrivende perception (Ibid.), og samtidig en handling der således forudsætter en anerkendelsesudløsende handling.

Dette anerkendelsesudløsende perspektiv på anerkendelsesbegrebet er ikke belyst særligt grundigt i denne artikels litteraturreferencer, men i arbejdet med udvikling af anerkendende idrætsforeningskulturer i dette projekt, vil denne tilgang spille en væsentlig rolle. Udvikling og implementering af unikke komplementære kompetencer, samt udvikling af procedurer og aktiviteter der synliggør disse unikke kompetencer hos det enkelte handlende individ, vil således være et konkret anerkendelsestiltag i projektets anerkendelseskultur.

3.4.2 Ringeagt, manglende anerkendelse og anerkendelseskamp

Som nævnt blandt andet i afsnit 3.2.3, medfører den socialfilosofiske og socialpsykologiske tilgang som anerkendelsesbegrebet i denne afhandling bygger på, at individets mulighed for en vellykket identitetsdannelse er afhængig af relationer og social anerkendelse (Mead 1913, Leary et al. 2005, Yuki et al. 2013, Lyubomirsky et al. 2005, Honneth 2006, Brinkmann 2008). Dette har som konsekvens, en specifik sårbarhed ved menneskets væsen, der er resultat at netop denne interne sammenhæng mellem individualisering og anerkendelse (Honneth 2006).

Sårbarheden bliver synliggjort og er i spil, i de inter-subjektive relationer, hvor anerkendelsesforholdene ikke fungerer hensigtsmæssigt, eksempelvis i forbindelse med at identitetsfordringer ikke anerkendes af modparten (Goffman 1955, Honneth 2006). Honneth anvender således begrebet "ringeagt" til at beskrive de relationer, hvor individet eksempelvis oplever mishandling, nedværdigelse, fornærmelse og fratagelse af rettigheder. Disse oplevelser af ringeagt vil medføre en risiko for, at individets identitet bryder sammen (Leary et al. 1995, Honneth 2006).

Heidegren udvikler Honneth's ringeagtsbegreb, idet han foretager en distinktion mellem direkte ringeagt som beskrevet af Honneth, og "ingen anerkendelse", som ifølge Heidegren kan forstås som relationer karakteriseret ved utilsigtet ringeagt, i form af manglende tildeling af opmærksomhed og interesse (Heidegren 2010). Denne manglende anerkendelse resulterer i en oplevelse af social usynlighed, som igen vil have en negativ konsekvens i forhold til individets selvbillede, idet dette sammensættes ud fra det billede der formidles af andre, og det billede man har af sig selv, set med andres øjne (Ibid.). Som nævnt kan oplevelse af social usynlighed skyldes utilsigtede ringeagtshandlinger. Heidegren argumenterer således for, at det, med udgangspunkt i en skelnen mellem anerkendende holdninger, og anerkendende gestus og handlinger, bliver muligt at tale om ringeagtshandlinger, der udspringer af en overordnet anerkendende holdning. Med andre ord kan vi helt utilsigtet bibringe et andet individ oplevelsen af social usynlighed, samtidig med at vi ikke registrerer dette faktum. Implementering af inter-subjektiv coaching i nærværende projekts aktionsforskningsdel, sigter således netop mod, at forhindre utilsigtet ringeagt, gennem at formalisere kommunikationsstrukturer der sikrer social synlighed.

En væsentlig pointe blandt andet i Honneth's anerkendelsesteori er, at de nævnte oplevelser af ringeagt og manglende anerkendelse, resulterer i individers og sociale gruppers kamp for at forandre og forbedre

anerkendelsesforholdene. Honneth siger således at *"de negative følelsesreaktioner, der psykisk ledsager erfaringen af ringeagt, netop kan repræsentere den følelsesmæssige motivationsbasis, som kampen om anerkendelse er forankret i"* (Honneth 2006, side 180). Det er med andre ord disse følelser der motiverer subjektet til at kæmpe for forbedrede anerkendelsesforhold, ligesom erfaringen af social ringeagt, ifølge Honneth, er den følelsesmæssige erkendelseskilde til social modstand og kollektiv opstand (Ibid.). Anerkendelsesbegrebet er således på spil i både inter-subjektive relationer enkeltindivider imellem, samt i forhold til sociale grupper. I første tilfælde foregår kampen for anerkendelse i alle tre anerkendelsessfærer, mens den sociale anerkendelseskamp kun foregår i den retslige og den solidariske sfære (Heidegren 2010), da anerkendelses kampe i kærlighedens sfære ikke kan universaliseres ud over primærrelationernes horisont (Honneth, 2006), og dermed ikke kan blive et offentligt anliggende.

Man kan anskue nærværende projekts ambition om at udvikle en anerkendende idrætsforeningskultur, som et forsøg på at skabe en kontekst, hvor der er mulighed for at indfri det overskud af gyldighed der, ifølge Honneth, eksisterer i anerkendelsesrelationerne. Med andre ord er målet, at en sådan kultur kan medvirke til at regulere og udvikle praktikkerne for, hvad der kan opnå anerkendelse. Igennem hensigtsmæssige og vellykkede anerkendelseskampe sigtes mod, at erfaringer af ringeagt og manglende anerkendelse indgår i et konstruktivt samspil med projektets konkrete anerkendelsestiltag, med henblik på indfrielse af anerkendelsens gyldighedsoverskud.

Ringeagtsbegrebet bliver yderligere behandlet i nærværende projekts afsnit 7 i diskussionsdelen, med henblik på at kunne diskutere og forklare bestemte hændelser for bestemte deltagere i forløbet.

Som indikeret tidligere, er implementering af coaching som kommunikationsredskab i den anerkendende idrætsforeningsmodels inter-subjektive relationer et af de konkrete anerkendelsestiltag. Dette tiltag sigter blandt andet mod, at sikre alle deltageres oplevelse af social synlighed. Samtidig er formålet med tiltaget at forebygge utilsigtede ringeagtshandlinger, i form af at deltagerne glemmer at "se" hinanden.

Projektets andet konkrete anerkendende tiltag handler som tidligere nævnt om udvikling, implementering, synliggørelse og aktivering af unikke komplementære kompetencer hos hver enkelt deltager i konteksten. Dette tiltag sigter mod at forbedre anerkendelsesforholdene i "den solidariske anerkendelsessfære" (Ibid.), med henblik på at udvikle selvforholdet "selvværd".

Begge konkrete tiltag vil blive beskrevet mere dybtgående i afsnit 5.1.1 og 5.1.2. Som indikeret, indeholder anerkendelsesbegrebet ud over et socialpsykologisk perspektiv som er berørt i Honneth's anerkendelsesteori tidligere, også et sociologisk perspektiv. I følgende afsnit relateres anerkendelsesbegrebet kort til dette område med henblik på at synliggøre, hvorledes det sociologiske perspektiv på anerkendelse er i spil i projektets anerkendende idrætsforeningskultur.

3.4.3 Anerkendelsesbegrebets relevans i sociologisk videnskab

Det sociologiske perspektiv:

Ifølge Heidegren har anerkendelsesbegrebet tydelige berøringspunkter med sociologiske kerneområder som social handling, social orden og social udvikling (Heidegren 2010).

Som nævnt i afsnit 3.4.1 rummer temaet anerkendelse et handlingsperspektiv, og vel at mærke et perspektiv der er i spil i sociale relationer. Anerkendelse bliver jo netop givet og modtaget imellem mennesker i form af holdninger, gestus og handlinger, og er således karakteriseret ved inter-subjektiv gensidighed (Honneth 2006). I arbejdet med udvikling af en anerkendende idrætsforeningskultur i dette projekt, sigter implementeringen af konkrete anerkendende tiltag mod, at udvikle og optimere mulighederne for at skabe situationer der netop er karakteriseret ved inter-subjektiv gensidighed.

Anerkendelsesbegrebet indeholder ifølge Heidegren som nævnt ligeledes et ordensperspektiv. Honneth argumenterer således for, at igennem en historisk udviklingsproces, er anerkendelsessfæerne kærlighed, ret og social værdsættelse blevet institutionaliseret som en normativ samfundsmæssig infrastruktur (Heidegren 2010). Med andre ord påvirker denne sociale orden, hvilke forventninger det enkelte individ i samfundet har i forhold til anerkendelse. I projektets anerkendende idrætsforeningskultur, er målet med udvikling og implementering af de konkrete anerkendelsestiltag, således i dette perspektiv påvirke og udvikle foreningens anerkendelsesmæssige normative infrastruktur, og dermed det enkelte individs forventninger til, hvilke typer reaktioner bestemte handlinger udløser hos andre individer.

Endeligt indeholder anerkendelsesbegrebet et forandrings og udviklingsperspektiv. Anerkendelsessfæerne kan ifølge Honneth som nævnt anskues som normative principper i de vestlige borgerligt-kapitalistiske samfund. Denne normativitet danner grundlag for legitime forventninger med hensyn til inter-subjektiv anerkendelse, forventninger der kan udløse krav om samfundsmæssige forandringer (Ibid.). Normativiteten i forhold til anerkendelsessfæerne er med andre ord den drivkraft der kan udløse de anerkendelseskampe der netop er samfundsudviklingens brændstof. I arbejdet med udvikling af den anerkendende idrætsforening, er målet at udvikling af en normativ anerkendelsesinfrastruktur kan medføre, at foreningen kontinuerligt har mulighed for at udvikle anerkendelsesforholdene, med udgangspunkt i de nævnte legitime anerkendelsesforventninger. Med andre ord er målet som tidligere nævnt, at foreningen befinder sig i en stadig proces, med henblik på at indfri anerkendelsens gyldighedsoverskud.

Indfrielsen af anerkendelsens gyldighedsoverskud sigter i dette projekt primært mod den solidariske anerkendelsessfære. Anerkendelse i denne sfære er ifølge Honneth en forudsætning for udvikling af selvværd (Honneth, 2006), hvorfor dette begreb præsenteres i afsnit 3.5.2. Ligeledes præsenteres i afsnit 3.5.3 negotiabilitetsbegrebet, med henblik på at skabe forståelse for dette begrebs relevans i forhold til operationalisering af selvværdsbegrebet.

3.5 Selvværd og negotiabilitet

3.5.1 Introduktion

Anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære er en forudsætning for og medfører ifølge Honneth udvikling af selvforholdet "selvværdsættelse". Dette afsnit tilbyder et teoretisk bud på hvorledes dette begreb kan forstås. Ligeledes belyses begrebet "negotiabilitet", med henblik på at argumentere for at selvværdsbegrebet blandt andet kan operationaliseres ved hjælp af negotiabilitetsbegrebet, i forhold til en empirisk baseret evaluering af, hvorvidt projektets aktionsforskningsforløb, og implementering af de konkrete anerkendende tiltag virker positivt på individets identitetsdannelse. Individets udvikling af konkrete negotiabilitetsevner anskues således som en indikation på positiv udvikling af selvforholdet

”selvværdsættelse”, og dermed en indikation på hvorvidt anerkendelsesforholdene i foreningskonteksten udvikles positivt.

3.5.2 Selvværdsbegrebet

Overordnet forståelse:

Selvværd eller selvværdsættelse bruges ofte som en indikation på en overordnet tilstand af psykisk velbefindende, affødt af hvilket niveau ens selvagtelse befinder sig på, og dermed af hvor tilfreds man er med sig selv som person (Lyubomirsky et al. 2005, Tsai, Ying og Lee 2001). Som en konsekvens af denne artikels grundlæggende præmisser, anskues selvværdsbegrebet og udvikling af selvværdsættelse, som tæt forbundet med og afhængigt af sociale relationer. Selvværd kan i denne optik anskues som en indikator på kvaliteten af individets sociale relationer, eller sagt med andre ord individets overordnede sociale markedsværdi (Leary et al. 1995, Yuki et al. 2013). Individets selvværd er således tæt forbundet med og følsomt overfor, hvordan andre mennesker tænker om en, og selvværd korrelerer på denne måde tæt med individets præstationer i domæner som individet bedømmer som vigtige for sig selv og andre (Leary et al. 1995, Lyubomirsky et al. 2005, Honneth 2006). Præstationer der anerkendes af andre, vil af individet opleves som et tilbud om social inklusion, en oplevelse der ifølge Leary et al. (Leary et al. 1995) medfører positiv selvværdsudvikling, analogt til Honneth`s tanker om anerkendelse af unikke kompetencer som forudsætning for udvikling af selvforholdet selvværdsættelse. Selvværd udvikles således gennem succesfuld navigation i, og følelse af kontrol over ens miljø, hvilket kræver, at det enkelte individ oplever, at det besidder en række helt konkrete kvaliteter. (Lyubomirsky et al. 2005, Honneth 2006).

Konkrete kvaliteter:

Som indikeret kan man argumentere for, at selvværd eller den overordnede tilstand af tilfredshed med sig selv som person, udvikles med udgangspunkt i, at individet oplever at være i besiddelse af en række konkrete kvaliteter. Evne til at navigere og præstere i ens miljø forudsætter således, at individet oplever fornemmelse af kontrol, kompetencer, færdigheder og mestring, og samtidig oplever at disse kvaliteter værdsættes af andre vigtige personer i miljøet (Lyubomirsky et al. 2005, Leary et al. 1995, Honneth 2006). I arbejdet med udvikling af en anerkendende idrætsforeningskultur, vil der som nævnt i afsnit 5.1.2 netop blive arbejdet med fokus på anerkendelse af individets specielle kompetencer og færdigheder. Dette fokus sigter som tidligere indikeret mod, at systematisere anerkendelsesforholdene i den solidariske anerkendelsessfære, således at individet med udgangspunkt i denne anerkendelse, får øget muligheden for at udvikle sin selvværdsættelse.

Motiver for udvikling af positivt selvværd:

Med udgangspunkt i at ville forholde sig til spørgsmålet om, hvorfor et højt selvværd kunne være et mål i sig selv, kan man argumentere for at højt og lavt selvværd har en række følgevirkninger for det enkelte individ.

Overordnet udvikler højt selvværd en følelsesmæssig tillid til og viden om, at man kan præstere noget, der af andre samfundsmedlemmer anses som værdifuldt (Honneth 2006, Heidegren 2010). Samtidigt argumenterer Leary et al. for, at højt selvværd mindsker risikoen for stress og angst, samt øger individets humør, optimisme, stolthed, fysiske sundhed samt evne til at fokusere på og nå konkrete mål (Leary et al.

1995). Lyubomirsky et al. argumenterer endvidere for, at højt selvværd øger individets evne til at håndtere negativ feedback. Ligeledes argumenteres for, at individer med højt selvværd har et mere klart selvkoncept end individer med lavt selvværd (Lyubomirsky et al. 2005), eller med andre ord at individets overbevisninger om sig selv, stemmer overens med evaluering af en selv med udgangspunkt i disse overbevisninger (Leary et al. 1995). Man kan desuden, med udgangspunkt i ovenstående, hævde, at individer med højt selvværd grundlæggende er mere motiverede end individer med lavt selvværd. Mange motivationsteorier udsiger således, at mennesker tager initiativ til og vedholder handlinger, i den udstrækning at de tror disse handlinger vil føre til at ønskede mål opnås (Deci og Ryan 2000, Bandura 1986). Med andre ord er initiativ til og vedholden af handling med henblik på at nå et givet mål, et udtryk for at individet er motiveret, hvilket jo ifølge Leary et al. netop var kendetegnede for individer med højt selvværd.

Problematikker omkring højt selvværd

Udvikling af selvværd gennem social anerkendelse er som nævnt målet med dette projekts arbejde med etablering af en anerkendende idrætsforening.

Undersøgelser viser dog, at højt defensivt selvværd, altså et højt eksplicit kombineret med et lavt implicit selvværd, kan have negative konsekvenser, som man skal være opmærksomme på. Der er således indikationer på, at individer med denne form for højt selvværd, vil reagere på ego-truende situationer, eksempelvis hvis der bliver stillet spørgsmålstejn ved individets kompetencer, med tab af selvreguleringsevne. Med andre ord nedsættes individets evne til at sætte mål der korrelerer med evner. Konsekvensen af dette er, at individets evne til at vælge hvilke situationer man vil indgå i forringes, med efterfølgende risiko for at fejle, en oplevelse der ofte resulterer i følelse af skam og vrede (Baumeister, Heatherton, & Tice, 1993; Crocker & Park, 2004). Højt selvværd vil i denne optik således kunne medføre, at individet kan reagere negativt på kritik der opfattes som ego-truende (Lambird & Mann, 2006). Omvendt vil individer med højt selvværd have meget store selvreguleringsevner i fraværet af ego-trusler (Baumeister et al., 1993).

Andre undersøgelser har påvist, at strukturerede forsøg på udvikling af individers selvværd, kan have såvel positive som negative resultater, afhængigt af hvor sikkert individets selvværd er funderet. Personer med højt defensivt selvværd, vil i pressede situationer risikere at reagere defensivt, samt udvise narcissistiske og psykopatiske træk (Jordan, Spencer, Zanna, Hoshino-Browne, & Correll, 2003; Kernis & Paradise, 2002).

I konceptet for den anerkendende idrætsforening, er det foreningen, der som overordnet initiativtager implementerer anerkendende handlinger, og altså ikke det enkelte individ der søger at "booste" sit selvværd, hvilket ifølge en fortolkning af Kernis et al., øger muligheden for udvikling af "ægte" selvværd, altså både et højt eksplicit og implicit selvværd (Kernis & Paradise, 2002)

3.5.3 Negotiabilitet

Da udviklings og analyseenhederne i dette projekt, som der argumenteres for i afsnit 3.6.4, anskues som praksisfællesskaber med overlappende og komplementære kompetencer (Wenger 2004), anvendes Etienne Wengers begreb "negotiabilitet" som et overordnet operationaliseringsredskab, i forhold til at undersøge hvorledes udvikling af selvforholdet selvværdsættelse forløber for de enkelte deltagere.

Negotiabilitet handler om evnen, muligheden og retten til at bidrage til, tage ansvar for og forme de meninger der har betydning i en given meningsøkonomi. Ifølge Wenger dannes individets identitet gennem deltagelse i praksisfællesskaber, med udgangspunkt i komponenterne "identifikation" og "negotiabilitet", hvor negotiabilitetsparameteren så at sige er den synlige tegn på identiteten. Stor evne, mulighed og lyst til at indgå i meningsforhandlingerne i et givet praksisfællesskab, er således en indikation på en stærk "deltagelsesidentitet" (Ibid.). De praktiske handlinger der ifølge Wenger indikerer høj grad af negotiabilitet er blandt andre at individet er i stand til at forklare årsager, indkalde bidrag, centralisere eller fordele autoritet, forhandle og gennemtvinge fælles normer, igangsætte beslutningsprocesser, argumentere, konfrontere, stemme, udfordre grænser m.m. (Ibid.). I Wengers optik vil det være de centrale medlemmer i praksisfællesskabet, der netop er i besiddelse af store negotiabilitetsevner, og dermed også mestrer og kontrollerer miljøet.

Man kan derfor, med baggrund i projektets forståelse af selvværdsbegrebet argumentere for, at disse konkrete negotiabilitets handlinger netop kræver de kvaliteter som er forudsætninger for og resultater af et højt selvværd. Evne, lyst til og mulighed for negotiabilitet, kan dermed ses som afhængig af parametre som kompetence, kontrol, mestring, motivation, fokusering på og evne til at nå mål og tryghed. Individets negotiabilitetsaktivitet kan dermed anskues som et tegn på niveauet og udvikling af selvværd. I projektets undersøgelse af hvorvidt de anerkendende tiltag udvikler selvværdet for de enkelte deltagere, anvendes negotiabilitetsbegrebet som et operationaliseringsredskab, sammen med andre iagttagelser af konkrete tegn på selvværdsudvikling.

I følgende afsnit redegøres for projektets organisatoriske kontekst, den frivillige danske idrætsforening, med henblik på at skabe yderligere forståelse for de konkrete valg projektet indebærer. Den danske idrætsforeningskultur anskues således som værende unik, blandt i forhold til frivillighedsaspektet, et aspekt dette projekt argumenterer for, skaber mulighed for "ægte" ikke- strategisk baseret anerkendelse, som beskrevet i projektets indledning.

3.6 Projektets Udviklings og analyseenheder

3.6.1 Den frivillige idrætsforening

Projektets arbejde med udvikling af en anerkendende idrætsforeningskultur foretages med udgangspunkt i en dansk idrætsforening, som traditionelt er baseret på frivillighedsprincippet.

En forening kan anskues som en sammenslutning af mennesker, med et fælles mål eller en fælles interesse, som er ledet og organiseret efter demokratiske regler og procedurer (Boje og Ibsen 2006). Denne definition på foreningsbegrebet indikerer umiddelbart, at diversiteten i forhold til foreningernes mål og aktiviteter er meget stor, men fælles for den danske foreningskultur er, at den er baseret på frivillig arbejdskraft (Laub 2012, Boje og Ibsen 2006).

Foreningskulturen i Danmark blev etableret i 1800 tallet, og specielt grundlæggelsen af De Danske Skytteforeninger i 1861, kan ses som startskuddet til udviklingen af den unikke idrætsforeningskultur i Danmark (Laub 2012). I dag spiller de frivillige foreninger i Danmark en meget stor rolle i forhold til sammenhængskraften i samfundet. Foreningerne anskues således af mange som en forudsætning for det danske demokrati, idet disse anses som kontekster, hvor man lærer om demokratiske spilleregler, værdier,

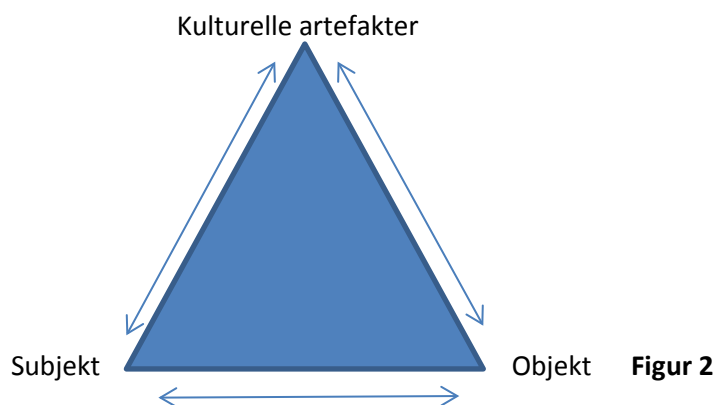
normer, gensidighed med mere (Boje og Ibsen 2006, Laub 2012, Vibe Rasmussen 2008). I dette perspektiv er det tydeligt, at idrætsforeningen i et socialpsykologisk perspektiv er et forum for identitetsudvikling. Man kan sige, at individet, med Mead's ord, i konteksten forholder sig til den "generaliserede anden", og gennem identifikation og negotiabilitet udvikler identitet gennem sociale relationer (Wenger, 1998, Honneth, 2006. Mead, 1913, Brinkmann, 2008).

Som nævnt er en forening blandt andet kendetegnet ved at medlemmerne har fælles mål eller fælles interesser. I en idrætsforening er en fælles interesse eksempelvis den eller de idrætsaktiviteter der finder sted i den pågældende forening. Imidlertid er der en stor diversitet i den enkelte forening, dels i forhold til hvem der er medlemmer, og dels i forhold til medlemmernes konkrete interesser og arbejdsopgaver. (Laub 2012, Boje og Ibsen 2006).

Denne diversitet i forhold til konkrete interesser og arbejdsopgaver betyder, at foreningen, inspireret af Engeström, overordnet anskues som et virksomhedssystem (Engeström, 2001), indeholdende et antal velafgrænsede praksisfællesskaber (Wenger 1998). Denne tilgang til foreningen uddybes i afsnit 3.6.3.

3.6.2 Virksomhedssystemet

Den kulturhistoriske virksomhedsteori blev udviklet af Lev Vygotsky i 1920'erne og starten af 30'erne, og udmøntede sig i Vygotsky's berømte trekantmodel, der indplacerede kulturelle artefakter som medierende faktorer i forhold til individets objektrettede handlinger (Engeström, 2001).



Figur 2

Individet kunne således ikke længere forstås som uafhængigt af dets kulturelle sammenhænge, ligesom samfundet ikke længere kunne forstås som uafhængigt af menneskers handlinger, med frembringelse og anvendelse af artefakter (Ibid.).

Vygotsky's model har dog den begrænsning, at den udelukkende er individcentreret, hvorfor Engestrøms model som illustreret i afsnit 3.6.3, anskues som værende mere relevant i forhold til at synliggøre naturen af den frivillige danske idrætsforening, og den kompleksitet denne indeholder.

Engestrøms model der beskriver strukturen i menneskers virksomhedssystemer, flytter således fokus til komplekse forbindelser mellem individet og de fællesskaber dette indgår i, et fokus der jo er et grundvilkår i nærværende afhandling. Individets handlinger og identitetsdannelse anskues jo netop som indlejret i og afhængigt af sociale relationer, og dermed af tilhørsforhold til fællesskabet.

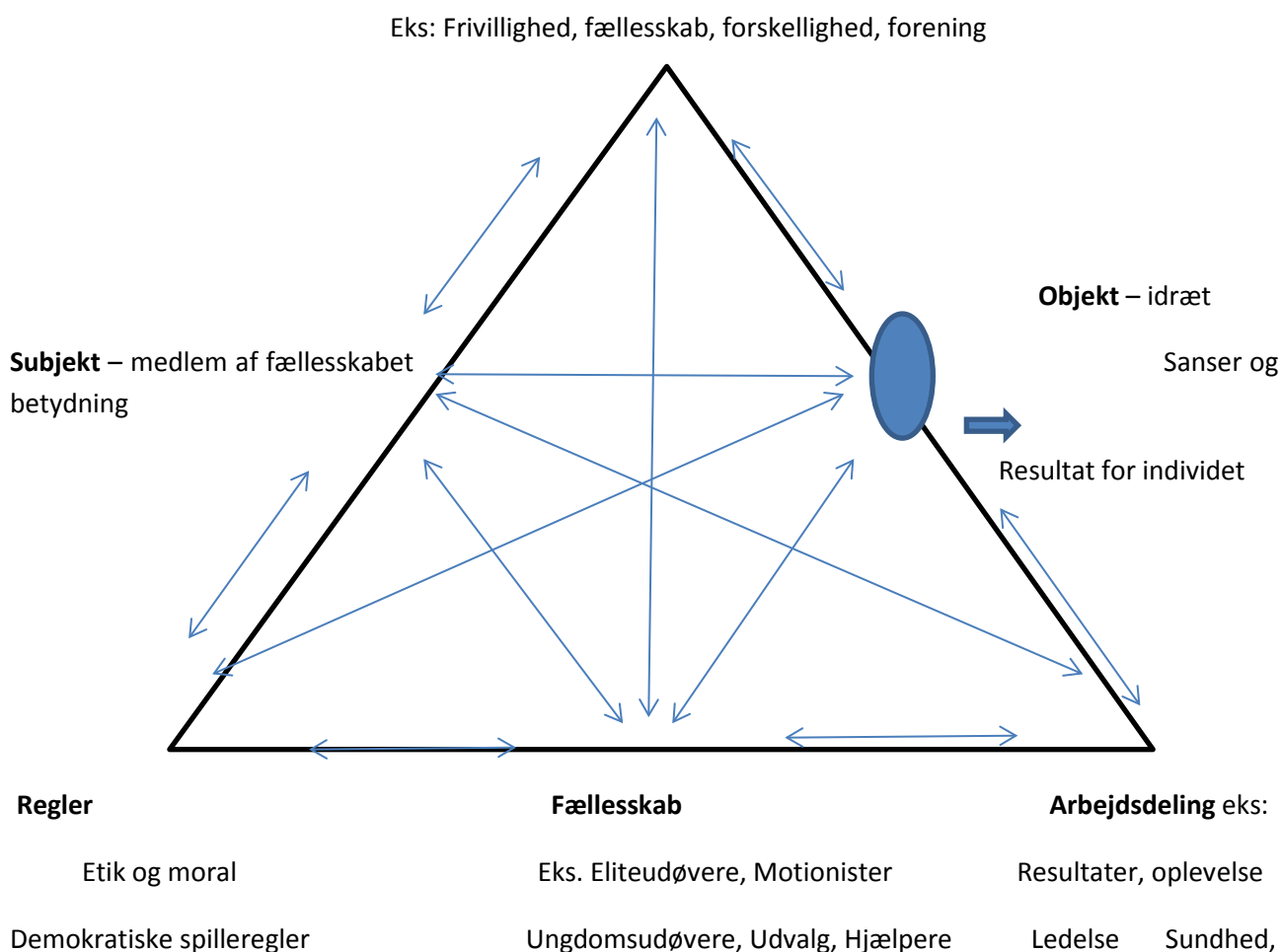
Følgende afsnit beskriver således hvorledes den frivillige danske idrætsforening kan anskues som et virksomhedssystem, indeholdende et antal velafgrænsede praksisfællesskaber.

3.6.3 Foreningen som virksomhedssystem

Følgende figurer har til formål at tydeliggøre hvorledes en dansk frivillig idrætsforening er opbygget, med henblik på at øge forståelsen for projektets undersøgelseskontekst.

Den konkrete forening anskues som nævnt som et virksomhedssystem, afbildet i figur 3:

Figur 3 (Engestrøm 2001, tilpasset) **Medierende artefakter**



Som figur 2 viser, anskues foreningen som et virksomheds eller et aktivitetssystem. Systemet indeholder et fællesskab bestående af et antal subjekter eller medlemmer, som er objektorienterede mod foreningens fælles interesse eller mål. I modellens tilfælde er objektet idræt. Figuren viser, at på trods af den fælles objektorientering, vil de enkelte subjekter tage udgangspunkt i forskellige interesser og arbejdsdelinger. Dette vil igen medføre et de enkelte subjekter vil opleve forskellige resultater af den fælles objektorientering. Fælles for alle er dog, at de medierende og kulturbestemte artefakter som systemet er

underlagt betyder, at systemets og subjekternes handlinger er indlejret i en givet kultur, hvilket igen har betydning for konkrete handlinger og betydningen af disse.

Virksomhedssystemet indeholder som indikeret så mange forskellige vinkler på objektorienteringen, at man med udgangspunkt i Wengers praksisfællesskabsteori, ikke kan definere dette som et praksisfællesskab. Man kan med udgangspunkt i Wengers teori argumentere for, at i et system med så stor diversitet, er det svært at etablere eksempelvis fælles repertoire og fælles virksomhed, hvilket jo ifølge Wenger netop karakteriserer et praksisfællesskab (Wenger, 2004).

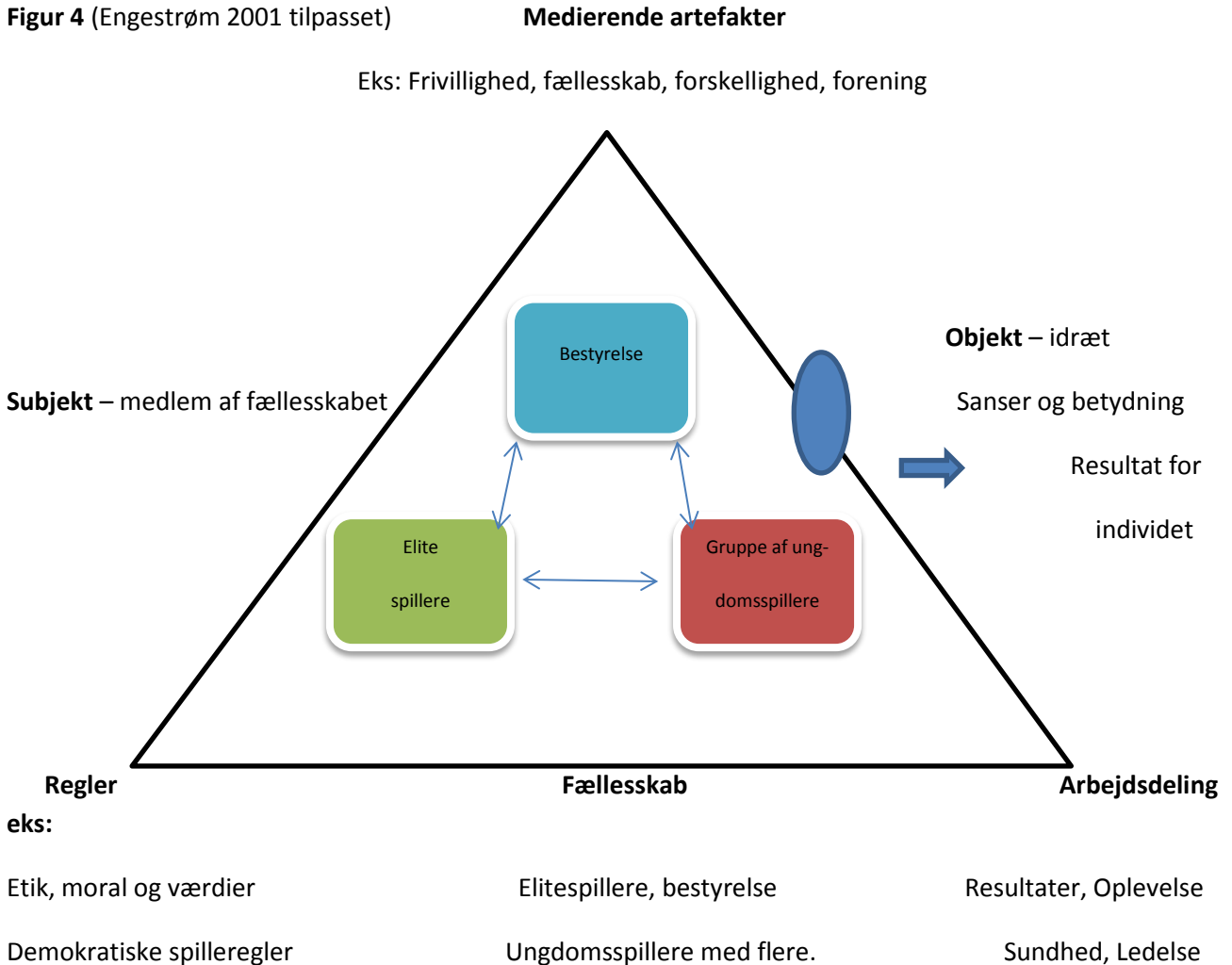
For at optimere mulighederne for at dette projekts praktiske anerkendende tiltag virker hensigtsmæssigt i forhold til identitetsudvikling, uddifferentieres virksomhedssystemet derfor i mindre enheder eller praksisfællesskaber. Dette gøres med henblik på sikre, at projektets analyseenhed – gruppen af 1. og 2, holds spillere - udgør et værdifællesskab, hvilket som tidligere nævnt, netop er en forudsætning for anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære (Honneth 2006). Ifølge Wenger er fælles virksomhed en forudsætning for, at et fællesskab kan anskues som et praksisfællesskab. Fælles virksomhed indebærer, at deltagerne har en tendens til at involvere sig i bestemte handlinger, træffe bestemte valg, værdsætte bestemte oplevelser og fremsætte bestemte fortolkninger (Wenger 1998). Da man kan argumentere for, værdier er udtryk for handleanvisninger, og dermed præmisser i forhold til at træffe valg (Hagedorn-Rasmussen, P., Jagd, S., & Rendtorff, J. D. (2006)., Thyssen 2007), medfører dette, at et praksisfællesskab kan anskues som et værdifællesskab.

Følgende afsnit illustrerer virksomhedssystemets uddifferentiering i mindre enheder

Foreningen som virksomhedssystem indeholdende et antal praksisfællesskaber:

Den konkrete forening ansues som nævnt som et virksomhedssystem indeholdende et antal afgrænsede praksisfællesskaber. Et eksempel på dette er vist på figur 4:

Figur 4 (Engestrøm 2001 tilpasset)



I figur 3 er der, for overskuelighedens skyld, kun indtegnet relations pile mellem de tre praksisfællesskaber, men relationer mellem øvrige parametre eksisterer naturligvis på samme måde som vist i figur 2.

Efter således at have præsenteret projektets organisatoriske kontekst, redegør følgende afsnit for praksisfællesskabsbegrebet, idet projektets primære kollektive analyse enhed netop som udgangspunkt defineres som et praksisfællesskab.

3.6.4 Den konkrete udviklings og analyseenhed – praksisfællesskabet

I figur 3 angives eksempler på hvorledes naturen af forskellige praksisfællesskaber i idrætsforeningen/virksomhedssystemet kunne være.

Som nævnt i indledningen, er der ikke fundet litteratur der indikerer, at danske idrætsforeninger, i denne projekts teoretiske perspektiv, har arbejdet struktureret med udvikling af anerkendende idrætsmiljøer, med specielt fokus på anerkendelse i den solidariske sfære. Man kan derfor, med udgangspunkt i Wengers teori om praksisfællesskaber, argumentere for, at den typiske danske idrætsforening som udgangspunkt sandsynligvis er karakteriseret som praksisfællesskaber hvor deltagerne primært har overlappende kompetencer. Dette medfører at man i praksisfællesskabet opererer med centrale og perifere deltagere, hvor de centrale deltagere i de fleste sammenhænge vil fungere som "mestre" for de mere perifere deltagere (Wenger 2004). Der vil altså i foreningens praksisfællesskaber ikke umiddelbart være et struktureret fokus på det enkelte individs unikke faglige kompetencer.

Formålet med implementering af de konkrete anerkendende tiltag i projektet's analyseenhed er grundlæggende, dels at udvikle et generelt anerkendende miljø, og dels at udvikle analyseenheden/praksisfællesskabet i retning af en form for praksis, der er karakteriseret ved at deltagerne både har komplementære og overlappende faglige kompetencer, og som i nærværende projekt kaldes "praksisfællesskaber med overlappende og komplementære kompetencer". Det gensidige engagement i denne form for praksisfællesskab indebærer således partialitet som en ressource (Ibid.), hvilket igen øger muligheden for anerkendelse i den solidariske sfære. I modsætning til praksisfællesskaber karakteriseret ved at deltagerne primært har overlappende kompetencer, kan man med udgangspunkt i Honneth's solidariske anerkendelsessfære argumentere for, at modellens analyseenheder bibringer hver enkelt deltager muligheden for at blive anerkendt for sin unikke faglige særegenhed, idet denne form for praksisfællesskab opererer med mange "mestre", og altså ingen åbenlyse faglige perifere deltagere.

Praksisfællesskaber karakteriseret ved partialitet og komplementære kompetencer, har mange træk til fælles med et "teambegreb". En af hovedforskellene er, at mens et team ofte etableres med henblik på at udføre en bestemt opgave, og derfor gennemgår en udvikling i faser (Tuckman 1965) vil et praksisfællesskab udvikle og forny sig med udgangspunkt i ændrede krav og betingelser, og gennem en kontinuerlig ind og udskiftning af deltagerne (Wenger 2004). Et praksisfællesskab er heller ikke defineret ved at indeholde et bestemt antal deltagere, mens et team typisk vil indeholde mellem 3 og 9 medlemmer, med henblik på at udfylde bestemte teamroller. (Søholm, 2007; Belbin 2004).

Det bærende fællestræk mellem det nævnte praksisfællesskab og et team er, at begge former for fællesskaber er karakteriseret ved, at deltagerne har unikke komplementære kompetencer, og således bidrager med noget særligt til fællesskabet.

Dette betyder, at metoder til etablering af teams anvendes med henblik på udvikling af den anerkendende idrætsforening, med det formål at synliggøre og implementere deltagerens specielle kompetencer, og dermed skabe mulighed for anerkendelse i den solidariske sfære.

I følgende kapitel præsenteres og diskuteres projektets design, videnskabsteoretisk position, metoder og metodekritik, med henblik på at synliggøre sammenhæng mellem netop teorier og metoder i nærværende projekt.

Kapitel 4

Design, metode og metodeovervejelser:

4.1 Projekt design

Dette delafsnit præsenterer indledende projektets grunddesign, hvorefter de 8 informanter præsenteres i følgende afsnit.

Projektet tager udgangspunkt i et aktionsforskningsforløb over cirka 7 måneder fra september 2013 til april 2014, og fandt sted under 1. og 2. holds træningen i badmintonklubben Triton Aalborg. Projektet kan således defineres som et casestudie, hvor den konkrete foreningskontekst er genstand for undersøgelse. Den konkrete case kan ansues som en typisk frivillig baseret dansk idrætsforening.

Formålet med aktionsforskningsforløbet var, at implementere og udvikle 2 anerkendende tiltag i konteksten, dels gennem identificering og uddelegering af ansvars og opgaveområder til otte udvalgte deltagere, og dels gennem implementering og udvikling af coaching som inter-subjektivt kommunikationsredskab i konteksten.

De 8 deltagere/ informanter var spillere på Klubbens 1. hold, et valg der blev truffet ud fra logistiske muligheder i forhold til at kunne følge spillerne i både træning og kamp. Informanterne var kønsmæssigt fordelt på tre kvinder og fem mænd. Ud over de 8 informanter, bestod spillergruppen af yderligere 12 spillere, idet der på et badmintonhold er 10 spillere på hvert hold.

Projektet baserer sig på kritisk realisme som videnskabsteoretisk grundposition, idet denne position ansues at korrelere med projektets metoder og bærende teorier, et synspunkt der løbende argumenteres for i følgende dette kapitel.

Gennem de 7 måneders aktionsforskningsforløb, blev der indsamlet empiri omkring informanternes selvværdsudvikling og sociale interaktioner i konteksten. Empirien blev indsamlet ved hjælp af kvalitative empiriske metoder, nemlig interviews og observationer. Der blev således lavet 16 interviews gennem forløbet, idet hver informant blev interviewet henholdsvis i starten og ved afslutningen på forløbet. Interviewene blev transkriberet i deres helhed. Observationer blev foretaget under den ugentlige tirsdagstræning, ligesom observation blev foretaget i udvalgte turneringskampe. Observationer blev primært lavet af en ekstern tilknyttet psykolog, og i mindre grad af træneren.

Empirien blev analyseret ved hjælp af begrebsdrevet kategorisering og efterfølgende narrativ analyse, som indebærer konstruktion af otte deltager narrativer.

Projektet og dets resultater præsenteres i en monografi, der i sammenhængende form synliggør processens indhold og resultater, og overvejelser over baggrunden for disse.

Følgende afsnit præsenterer kort de 8 informanter der indgår som opgaveansvarlige i processen, med henblik på at øge forståelsen for projektets processer og resultater.

4.2 Præsentation af informanterne

Dette afsnit præsenterer kort de 8 deltagere som hver fik uddelegeret et ansvar og opgaveområde. Dette med henblik på at skabe yderligere grundlag for at kunne læse og forholde sig til projektets analyse og diskussionsafsnit.

Torben:

Torben er doublespiller og har spillet i klubben gennem en årrække. Han er først i 30'erne og således den ældste spiller på den bedste træning i Triton. Torben er tidligere elitespiller, og spiller for nuværende ikke mere badminton på eliteplan, men hygger sig med at spille 1. divisionskampe i Triton. Han træner således kun en gang ugentligt, ligesom han ikke spiller badminton overhovedet uden for sæsonen, som løber fra august til april. Torben arbejder som bygningsinspektør/leder i en idrætsrelateret kontekst.

Torben fik til opgave at fungere som "anfører" for gruppen, hvilket vil blive beskrevet nærmere i afsnit 7.3.1.

Niels:

Niels er først i 20'erne og har spillet i klubben hele sin karriere, siden han var ganske lille. Han spiller både single og double på klubbens 1. hold og er meget ambitiøs med hensyn til sit badmintonspil. Således træner stort set dagligt, med henblik på at skabe sig en elite karriere inden for sporten. Niels har løbende haft arbejde inden for forskellige områder, som eksempelvis lærervikar. Hans far sidder i klubbens bestyrelse, og familien er således dybt engageret i klubben.

Niels fik opgave med at arrangere aktiviteter uden for badmintonkonteksten, samt lave fælles oplæg om modstanderholdet i forbindelse med divisionskampe.

Stefan:

Stefan er først i 20'erne og har spillet i klubben siden han var ganske lille. Han spiller single og double på klubbens 1. hold, idet han går mest op sit singlespil. Stefan har ambitioner om at blive en god badminton spiller, og træner 3-4 gange ugentligt. Dette er dog ikke hans eneste prioritet i livet. Han læser således sideløbende med sin badminton karriere på universitetet, hvilket også er vigtigt for ham.

Stefan fik til opgave at lave spilleplaner til tirsdagstræningen i klubben.

Peter:

Peter er først i 20'erne og har spillet i klubben nogle år. Han spiller single og double på klubbens 1. hold og er et stort talent. Specielt teknisk er han fremragende. Han er lidt ambivalent i forhold til ambitionerne med sin badminton karriere. Og træner således kun 2-3 gange ugentligt, ligesom han i sommerperioden ikke bruger meget tid på badminton og badmintonrelaterede aktiviteter. Peter læser på idræt på universitet, hvilket betyder mere og mere for ham.

Peter fik til opgave at stå for et lille teknikmodul i tirsdagstræningen i klubben.

Søren:

Søren er ny i klubben, og er ligeledes først i 20'erne, og er primært doublespiller. Han bruger en del tid på badminton, men kan ikke karakteriseres som elitespiller. Han træner således 3-4 gange ugentligt, og virker til at bruge tid på træning også i sommerperioden. Søren læser idræt på universitet, hvilket ifølge ham selv, har bibragt ham nye perspektiver på mange ting.

Søren fik til opgave at stå for et team øvelsesmodul i tirsdagstræningen i klubben.

Anette:

Anette er først i 20'erne, og har spillet i klubben nogle år, og har helt primært fokus sit singlespil. Hun er elitespiller på højt plan, og har således som ungdomsspiller vundet mange internationale titler. Anette træner stort set hver dag, og har badminton som sin 1. prioritet i livet lige nu. Sideløbende med sin badminton karriere læser hun en videregående uddannelse på universitet.

Anette fik til opgave at stå for den fysiske træning i tirsdagstræningen i klubben, samt at stå for fælles opvarmning i forbindelse med divisionskampe for første holdet.

Lise:

Lise som har spillet i klubben i en årrække, er midt i 20'erne, og er således en af de ældste på klubbens træning. Hun er doublespiller, og spiller primært for sjovt, hvilket betyder at hun kun træner 2 gange ugentligt. Lise har ingen ambitioner om at blive elitespiller, men prioriterer det sociale i klubben højt. Ved siden af badmintonspillet arbejder hun som assistent inden for et sundhedsrelateret område.

Lise fik til opgave at fungere som "socialminister", og dermed være den person der var opmærksom på om deltagerne "havde det godt" i klubben.

Randi:

Randi er først i 20'erne, og er helt ny i klubben. Hun har været elite ungdomsspiller, og har stadig ambitioner med hensyn til sin badminton karriere. Hun træner dog ikke mere end 2-3 gange ugentligt, idet hun sideløbende med sit badmintonspil, er i gang med at tage en mellemlang videregående uddannelse inden for sundhedsvæsenet. I sin tidligere klub var der stort fokus på Randi, og der blev således taget megen hensyn til hendes udvikling og ønsker.

Randi fik til opgave at stå for den fælles opvarmning før træningen om tirsdagen i klubben.

Efter således at have præsenteret de otte informanter, præsenterer næste afsnit projektets videnskabsteoretiske udgangspunkt, og de teoretiske overvejelser bag denne position. Dette med henblik på at skabe forståelse for sammenhængen mellem projektets videnskabsteori, metoder og teorier.

4.3 Projektets videnskabsteoretiske position

Som nævnt i kapitel 4.1, er projektets videnskabsteoretiske ståsted den kritiske realisme.

Den kritiske realisme kan forstås, som en metateori, eller en videnskabsteori, der distancerer sig fra såvel positivistiske og empiristiske positioner, som fra mere subjektive relativistiske og idealistiske positioner som socialkonstruktivisme og hermeneutik (Andersen, 2007).

Dette indebærer at den kritiske realisme kan anskues som en mellemvej mellem de to nævnte positioner. Den kritiske realismes ontologiske forankring tager udgangspunkt i, at verden eksisterer uafhængigt af bevidstheden, der eksisterer med andre ord en "virkelig" verden, der kan iagttages objektivt. Der ud over eksisterer der også, ifølge den kritiske realisme, virkelige mekanismer vi ikke umiddelbart kan observere, hvilket betyder at virkeligheden er flertydig og til en vis grad afhængig af socialt medierede begreber (Andersen, 2007; Bhaskar, 1997; Sonne-Ragans, 2012), men ifølge Bhaskar er pointen, at "everything is real" (Bhaskar, 1997, side 142)

Med andre ord kan man hævde, at den kritiske realismes ontologi udspringer af den dialektiske materialisme, som grundlæggende baserer sig på, at verden findes forud for den menneskelige bevidsthed, men at der egenskaber ved virkeligheden der ikke er direkte og objektivt tilgængelige for individet (Sonne-Ragans, 2012). Denne ontologiske realisme er, som der argumenteres for senere, ikke i modsætning til epistemisk relativisme eller subjektivitet (Bhaskar, 1997)

Ifølge den kritiske realismes grundlægger, englænderen Roy Bhaskar, består virkeligheden af tre forskellige domæner som netop repræsenterer det ontologiske grundsyn. Domænerne er det empiriske domæne, der består af oplevelser, det aktuelle domæne der består af oplevelser og faktiske hændelser uafhængige af bevidstheden, samt det reelle domæne der består af de mekanismer og processer der ikke umiddelbart er synlige for os, og som vi dermed rationelt skal gisne om (Bhaskar, 1997; Midtby Jensen et al., 2015; Sonne-Ragans, 2012). For at forstå konkrete oplevelser i det empiriske domæne, er det nødvendigt at skærpe opmærksomheden på de mekanismer der producerer og er årsag til de oplevede hændelser (Sonne-Ragans, 2012). Med andre ord er vi nødt til at reflektere over mekanismer i det reelle domæne, der netop, ifølge Bhaskar, forårsager de konkrete og oplevede hændelser i de andre domæner. De "fraværende", ikke synlige mekanismer i det reelle domæne faciliterer netop, ifølge Bhaskar refleksionsprocessen (Bhaskar, 1997)

Som en konsekvens af definitionen af de tre domæner, arbejder Bhaskar med to typer af objekter der er i spil når man udfører videnskabeligt arbejde. Bhaskar taler således om intransitive og transitive objekter, hvor de intransitive objekter er de objekter vi søger viden om, mens de transitive objekter er den viden der udvikles i undersøgelsen (Sonne-Ragans, 2012). I dette projekt kunne et intransitivt objekt være anerkendelsens betydning for selvværd, mens et transitivt objekt efterfølgende kunne være viden om hvordan konkrete anerkendelsesformer påvirker selvværd.

Mens ontologi synet i den kritiske realisme er baseret på, at virkeligheden eksisterer objektivt og uafhængigt af bevidstheden, indeholder den epistemologiske forankring i denne videnskabsteori en stor grad af relativisme eller subjektivitet. Man kan argumentere for, at epistemologien dels er objektiv og empirisme baseret, idet oplevelserne i det empiriske domæne jo netop forudsætter sanseindtryk fra en

virkelig verden, hvorfor den viden der produceres i dette domæne må være af objektiv karakter. Samtidig forudsætter en individuel forståelse af oplevelserne i det empiriske domæne, at individet forholder sig til mekanismerne i det reelle domæne. Dette betyder, at individet skal reflektere over, og fortolke på forhold der ikke umiddelbart er synlige eller forståelige, hvilket vil medføre, at viden produceret med udgangspunkt i dette domæne, nødvendigvis må have en subjektiv og relativismebaseret karakter, på trods af at mekanismerne i det reelle domæne er virkelige, og dermed i teorien burde kunne identificeres (Bhaskar, 1997; Ragans, 2012). Brug af relevante fortolkningsoptikker, og fokus på forforståelse og kritisk refleksion, er redskaber til, at bud på mekanismer i det reelle domæne, kan nærme sig de virkelige mekanismer i domænet.

Valget af kritisk realisme som videnskabsteoretisk platform, udspringer blandt andet af overvejelser omkring relevans for og sammenhæng med projektets bærende teori, nemlig Honneths anerkendelsesteori.

Axel Honneth er repræsentant for tredje generation af den såkaldte frankfurter skole, og er således i dag en ledende eksponent for den kritiske teori (Willig & Honneth, 2003). Den kritiske teori opstod omkring 1930, da Max Horkheimer startede som direktør ved institut for socialforskning i Frankfurt. Kort fortalt er hovedformålet med den kritiske teori, at ophæve samfundsmæssig uret. Kritikken kan altså forstås som en afsløring af de objektive erkendelsesskranker i samfundet, som systematisk underminerer fornuftens og frihedens realiseringsbetingelser (Nielsen, 2001) Kritisk teori sigter således mod at forbygge unødigt lidelse og kæmpe for social retfærdighed (Sørensen, 2012). Som konkret eksempel på dette, er uddannelsessystemet i de vestlige lande, i Honneths forståelse, opbygget form og indholdsmæssigt på en måde, der favoriserer visse befolkningsgrupper, på bekostning af andre. Dette betyder ifølge Honneth, at samfundet er ansvarlig for en systematisk krænkelse af anerkendelsesbetingelserne for konkrete befolkningsgrupper, idet den moralske tales betydningsgrad bliver lagdelt vertikalt (Willig & Honneth, 2003), hvorfor en højere uddannelsesgrad medfører større gennemslagskraft i forhold til offentliggørelse af urets-følelser. Afsløring af disse mekanismer, er et eksempel på den kritiske teoris projekt.

Ligeledes baserer den kritiske teori sig på et normativt fundament (Willig & Honneth, 2003), hvilket medfører at den kritiske teori forestiller sig idealtilstande i et givet samfund. Dette indikerer, at ontologi synet harmonerer med det tilsvarende i den kritiske realisme. Der tages altså i den kritiske teori udgangspunkt i, at virkeligheden eksisterer uafhængigt af bevidstheden, og kan forandres i en normativ retning. I et kritisk realisme perspektiv forudsætter muligheden for kritisk videnskab og forandring således en ontologisk uafhængighed mellem de objekter der erfares, og de objekter som erfarer dem (Archer, Bhaskar, Collier, Lawson, & Norrie, 2013). Man kan således argumentere for, at enhver ideologikritik er nødt til at forholde sig til en realitet, hvilket underbygger sammenhængen mellem ontologiperspektivet i Honneth's anerkendelsesteori og den kritiske realisme.

Da den kritiske teori, og dermed Honneths projekt er at undersøge og afdække de mekanismer der producerer uretfærdighed i samfundet, kan man argumentere for, at det epistemologiske ståsted i Honneths teori er en blanding af en objektiv og en subjektiv vidensforståelse. Honneth er som nævnt kritisk over for uretfærdigheden som en objektiv realitet, men samtidig er hans projekt at finde årsager, forklaringer og udvikle viden, som udspringer af noget ikke umiddelbart synligt. Man kan, analogt til Bhaskar, hævde, at han opererer både i det empiriske og det reelle domæne. Den epistemologiske orientering anses således som værende sammenlignelig i videnskabsteori og teori.

Følgende afsnit præsenterer projektets metoder og relaterer disse til den videnskabsteoretiske position.

4.4 Metoder:

Overordnede kvalitative metoder

4.4.1 Casestudiet

Projektets empiriske del, baseres som nævnt i 4.1 på et casestudie, idet casestudiet er den detaljerede undersøgelse af et enkelt eksempel (Brinkmann og Tanggaard 2010). Casen anskues som en såkaldt paradigmatiske case, altså en case der kan karakteriseres som et mønstereksempel, og som dermed kan belyse generelle tendenser i forhold til projektets problemstilling. Endvidere kan valg af denne case type også betragtes som et informationsorienteret case valg, idet cases i denne optik udvælges i forhold til forventning om nytteværdi af informationsindhold (Ibid.) I valget af case type ligger således implicit et ønske om at kunne generalisere projektets resultater og konklusioner.

Det faktum at casen anskues som en paradigmatiske case medfører, at vi kan tale om prototyper og fælles genkendelighed, og dermed eksistensen af en objektiv virkelighed.

At netop casestudier er velegnet til at grave dybe end det umiddelbart synlige, og dermed operere i det reelle domæne kan udsiges således: *"The survey will face difficulties in "digging deeper" than the level of events and their correlation. The case study has however to a larger degree the ability to cover both concrete and abstract analysis in a transition from actions and events, through reasons and finally to structures and causal powers"* (Kovacs, Spens, Aastrup, & Halldórsson, 2008, side 756). Denne progression i analysens fokus, illustrerer netop relevansen til projektets videnskabsteoretiske position, idet case studiet og de valgte analysemetoder, netop i første omgang beskæftiger sig med konkrete handlinger, for efterfølgende at fokusere på mekanismer og kausaliteter i det reelle virkelighedsdomæne.

Den konkrete viden der udvikles i projektets casestudie, og i casestudier generelt, er subjektiv og kontekstbundet (Brinkmann og Tanggaard 2010), hvilket betyder, at selv om projektet opererer med et paradigmatiske og prototypisk case valg, så er projektets resultater til en vis grad altid unikke for den aktuelle case.

Valg af casestudiet som metode, og valget af case type, giver således god mening i forhold til projektets videnskabsteoretiske ståsted, idet den kritiske realisme jo netop baserer sig på en objektiv ontologi, i form af dialektisk materialisme, samt en primært subjektiv epistemologi

4.4.2 Aktions forskning

I casen gennemføres et aktions forskningsforløb, med henblik på at implementere et antal praktiske anerkendende tiltag. Dette forløb danner baggrund for den empiriindsamling, der giver mulighed for at forholde sig til projektets problemstilling.

AF kan historisk ses som værende i forlængelse af Frankfurterskolen (Brinkmann & Tanggaard, 2010), og er dermed en kritisk og normativt baseret forskningsmetode.

Endvidere kan AF karakteriseres som intervenserende feltforskning, hvor forskeren er i tæt kontakt med deltagerne, og hvor målet med forskningen er at skabe forandring (Brinkmann & Tanggaard, 2010; Coghlan & Brannick, 2014; Lundberg, 2010). AF forløbet. AF er således i sin grundforståelse en kvalitativ metode, hvor demokratinormen gøres til et krav for selve den videnskabelige metode og forskningspraksis (Coghlan & Brannick, 2009), og altså en forskningsmetode der kan ses som et modsvar mod metoder der, som Kurt Lewin hævdede, reproducerer autoritære samfunds strukturer (Lundberg, 2010). Dette generelle kritiske aspekt ved AF kan anses som en indikation på, at AF s resultater kan og måske også bør generaliseres. I projektet medfører dette perspektiv, at AF anskues i en kritisk-utopisk form, en form der sigter mod at kombinere kritisk orientering med dialogindrettede arbejdsformer (Lundberg, 2010). Kritisk utopisk AF kan således anskues som en teoristærkt metode tilgang som fastholder, *"at der i og ud af den lokale praksis kan vokse og formuleres almene erkendelses og orienteringsperspektiver, knyttet til normativitet og ansvarlighed"* (Brinkmann & Tanggaard, 2010, side 104).

I denne form for AF, tager arbejdet med kritik udgangspunkt i hverdagslivets erfaringer og oplevelser med udemokratiske, undertrykkende og umyndiggørende situationer (Tofteng & Husted, 2010). I den konkrete case ses der således et potentiale i forhold til udvikling af eksempelvis medbestemmelse og ansvarliggørelse, lige som det almene kan vokse ud af det konkrete indhold i casen, hvilket muliggør at projektets resultater generaliseres.

Målet med AF er som tidligere nævnt at skabe forandring. Dette medfører at den kritiske tilgang til de kontekster AF forløbet gennemføres i, ikke i sig selv er nok til at skabe hensigtsmæssige forandringer. I kritisk-utopisk baseret AF, anskues utopierne som konkrete modudkast, og som alternativer til bestående strukturer. I kritisk-utopisk AF, er målet således ikke bare forbedringer af det eksisterende, men bevægelse mod noget andet (Tofteng & Husted, 2010). Den konkrete anerkendende kultur som dette projekt sigter mod at udvikle, anskues således som fundamental anderledes end eksisterende idræts forenings kulturer.

Projektets videnskabs teoretiske ståsted, synliggøres således gennem de valgte overordnede kvalitative metoder. Kritisk realisme indeholder netop det kritiske og konflikt-teoretiske perspektiv (Andersen, 2007), der baserer sig på at der findes virkelige mekanismer vi ikke kan observere (Ragans, 2012), hvorfor vi kritisk må se bag om det observerbare, med henblik på at forstå og forbedre eksisterende strukturer. Kritisk realisme er dermed ifølge Coghlan og Brannick kompatibelt med deres forståelse af hvad AF indebærer (Coghlan & Brannick, 2009)

Den kritiske realismes objektive ontologi, baseret på en dialektisk-materialistisk tilgang til det værende, bruges i projektet som et argument for at projektets resultater forsøges generaliseret i så stor udstrækning som muligt. Da der i denne forståelse, eksisterer en verden uafhængigt af bevidstheden, eksisterer der

således også en virkelighed der muligvis kan forandres med sammenlignelige konsekvenser for sammenlignelige kontekster.

AF forløbet i projektet er yderligere karakteriseret ved, at der er tale om at lave insider- AF. Det vil sige at forsker laver AF forløbet i egen organisation, hvilket, som der vil blive argumenteret for i afsnit 4.5 og 4.6, er helt acceptabelt. Konstruktionen kræver dog, at man forholder sig til de problematikker der kan forekomme, når forsker er tæt på deltagerne, og dels har en stor forforståelse i forhold til konteksten, og dels har en reel magtposition i miljøet. Disse overvejelser i forhold til blandt andet validitet, bliver behandlet i et selvstændigt afsnit.

I følgende afsnit præsenteres metoden bag projektets opstartsmøde, med henblik på at skabe forståelse for de problematikker og overvejelser formen på opstartsmødet medførte i kapitel 7 i projektets diskussionsdel. Ligeledes sigter afsnittet mod at skabe forståelse for de revideringer i opstartsmøde metoden, som projektets konkrete udviklingsmodel præsenterer i kapitel 12.

4.4.3 Ide bag og model for projektets opstartsmøde

Ide bag opstartsmødet:

Som opstart til projektet blev der afholdt et møde, som sigtede mod at identificere relevante roller og ansvarsområder for den enkelte deltager, idet hoved elementet i forhold til at skabe en anerkendende kultur var, at spillerne netop skulle have ansvarsområder hvor deres forskellige unikke kompetencer blev sat i spil i træning og kampe i klubben. Dette med henblik på at skabe øget mulighed for, at de enkelte deltagere kunne opleve social anerkendelse i den solidariske sfære (Heidegren, 2010; Honneth, 2006), og dermed frigøre potentialet i det normative overskud som anerkendelsessfærene ifølge Honneth indeholder (Honneth, 2006).

Projektets opstartsmøde er inspireret af den canadiske professor i organisation og ledelse Gervase Bushe, og hans model for hvad han kalder "Best team inquiry" (Bushe, 2001). Modellen baserer sig på AI tænkning (Cooperrider & Srivastva, 1987), og søger dermed at afdække mødedeltagernes bedste oplevelser ved deltagelse i teamlignende kontekster.

Deltagerne på opstartsmødet bestod af de 8 spillere der indgik som opgaveansvarlige i projektet. De 8 deltagere blev således anskuet som et team forstået på den måde, at hver deltager, som nævnt og som en konsekvens af mødet, skulle have identificeret en unik og komplementær rolle i forhold til aktiviteterne i klubben, roller der vel at mærke var accepterede af de andre deltagere på mødet. Identificering af disse unikke roller hænger naturligvis sammen med muligheden for, at deltagere efterfølgende fik mulighed for at opleve social anerkendelse i forhold til at kunne bidrage til fællesskabet med noget unikt og værdifuldt (Honneth, 1996; Honneth, 2003). Roller der ikke er accepterede af gruppen, risikerer at blive ignorerede og underminerede af denne (Bushe, 2001), hvilket i et anerkendelsesperspektiv naturligvis ikke er hensigtsmæssigt, da de nævnte reaktioner kan anskues som ringeagtshandlinger, og dermed som anti-ankendelse, med deraf følgende problematikker i forhold til selvværdsudvikling (Honneth, 1996; Honneth, 2003).

Man kan diskutere om det ville have været hensigtsmæssigt, at samtlige spillere der indgik i træningstruppen i klubben skulle have deltaget på mødet, med henblik på at de opgaveansvarlige's

opgaver kunne være blevet accepteret mere bredt i truppen. Dette blev fravalgt på grund af logistikken i forhold til det store antal deltagere dette ville have medført på mødet, cirka 30.

De 8 deltagere på opstartsmødet blev i Bushe's terminologi defineret som en "pre-identity group" (Bushe, 2001) på trods af at de kendte hinanden på forhånd gennem deres medlemskab i klubben. Valget af dette skete på grund af, at deltagerne ikke tidligere havde fået defineret en ideel social identitet i gruppen, og før dette er sket vil gruppen ifølge Bushe forblive i en "pre-identity" tilstand (Ibid.). Denne tilstand er karakteriseret ved, at individuelle mål overskygger gruppemål. Identificering af ideelle sociale identiteter for de 8 deltagere sigter således mod, at de unikke bidrag hver enkelt formodes at kunne bidrage til fællesskabet med, samtidig vil flytte fokus fra individuelle til kollektive mål, og dermed skabe mulighed for at kunne opleve og modtage social anerkendelse, med deraf følgende mulighed for positiv selv værdsudvikling for den enkelte (Honneth, 1996; Honneth, 2003).

Den konkrete model for mødet:

Modellen der blev anvendt på mødet består af fire trin, igen inspireret af Gervase Bushe model for "Best team inquiry (Bushe, 2001).

Første trin:

Her får hvert gruppemedlem mulighed for at berette om deres bedste erfaringer i forhold til at arbejde sammen i grupper med andre. Denne del af processen sigter mod at afdække individets ideelle sociale identitet, med henblik på efterfølgende at kunne identificere relevante ansvarsområder for den pågældende. Mens den enkelte fortæller sin historie, opfordres de andre deltagere til at være nysgerrige, og forberede spørgsmål til fortællingen. En af de store fordele ved denne proces er ifølge Bushe (Ibid.), at fortælleren får mulighed for at synliggøre sin ideelle sociale identitet, uden nødvendigvis at nævne den konkret. Man kunne forestille sig, at andre ville reagere negativt hvis fortælleren direkte sagde at "jeg er den bedste leder". I fortællingen vil dette budskab ofte være formuleret ud på en mere hensigtsmæssig måde.

Inden projektets opstartsmøde, havde de 8 deltagere forberedt en cirka 10 minutters fortælling, således at de ikke skulle improvisere under selve mødet.

Andet trin:

Efter fortællingen er afsluttet, spørger de øvrige deltagere ind til emner i denne. Ifølge Bushe vil spørgsmålene primært udspringe af spørgsmålsstillerens personlige agenda (Ibid.), og derfor søge at afdække eventuelle misforståelser i forhold til fortællerenes motiver, og mulige indflydelse på spørgsmålsstillerens position i fællesskabet. Med andre ord sigter spørgsmålene mod at afdække i hvilken udstrækning den anden person vil støtte den ideelle sociale identitet spørgsmålsstilleren prøver at etablere i gruppen (Bushe, 2001). Denne fase af processen sigter således mod at sikre, at de forskellige sociale identiteter og roller bliver positivt accepteret af gruppen, hvilket igen øger muligheden for at deltagerne kan opleve social anerkendelse efterfølgende

Tredje trin:

I denne fase skal gruppen, med udgangspunkt i fortællinger og spørgsmål, beskrive hvorledes et effektivt team ser ud for denne. Formålet med denne øvelse er, at udarbejde en liste over karakteristika og roller der karakteriserer det optimale team, ud fra det perspektiv, at hver enkelt gruppemedlem sandsynligvis vil bidrage med input der støtter op om egen social identitet. Man kan med andre ord sige, at denne del af processen sigter mod at etablere ejerskab for den videre del af processen.

Fjerde trin:

Dette afsluttende trin i processen sigter mod, at gruppemedlemmerne får mulighed for, at anerkende hinanden i forhold til hvorledes hver enkelt kan eller har bidraget til at skabe det effektive team som blev beskrevet i trin tre. Bushe foreslår, at dette fjerde trin kun er relevant hvis gruppen har mødtes nogle gange (Ibid.), og derfor har viden om hinandens færdigheder og kompetencer. På trods af, at dette var det første møde ved projektstart, blev der taget det valg at gennemføre trin fire alligevel. Dette fordi deltagerne, med en enkelt undtagelse, havde stort kendskab til hinanden fra deres daglige gang i klubben. Håbet var at trin fire kunne cementere accepten af de forskellige sociale identiteter der var synliggjort på mødet.

Efter således at have behandlet det teoretiske og praktiske grundlag for opstartsmøde modellen, præsenterer næste afsnit de konkret anvendte empiriske metoder, nemlig deltagende observation og kvalitative interviews. De empiriske metoders natur vil blive relateret til projektets videnskabsteoretiske grundsyn, med henblik på at synliggøre sammenhæng og rød tråd i projektet.

Empiriske metoder

4.4.4 Deltagende observation

Deltagende observation som sociologisk og fænomenologisk inspireret metode, er en af projektets konkrete tilgange til empiriindsamling.

Deltagende observation er kendetegnet ved, at observationerne foretages som feltstudier i naturlige omgivelser (Kristiansen & Krogstrup, 1999), og der er i projektets observationsdel tilknyttet ekstern observatør, som hjælp i forbindelse med observationerne. Dette er fundet hensigtsmæssigt, idet jeg samtidig med forskerrollen, også fungerer som træner for den gruppe individer der observeres på, hvilket kan vanskeliggøre samtidige observationer.

Jeg, som i dette projekt udfører AF i egen organisation, og således er en integreret del af den kontekst der undersøges på, fungerer som partiel "*deltagende observatør*" (Ibid, side 105.). Dette skal forstås på den måde, at jeg, af praktisk logistiske årsager, kun observerer på en del af aktiviteterne. Rollen som deltagende observatør muliggør, at jeg har adgang til at komme tæt på aktiviteterne, og bevæge sig frit i det observerede miljø. Risikoen i denne observatørrolle ligger naturligvis i, at jeg overidentificerer sig med feltet, og dermed bliver blind for hvad der faktisk sker i dette. Denne risiko forstærkes i dette projekt, da jeg samtidig med forskerrollen foretager insider AF, og indgår i en ledelsesmæssig rolle som træner (Gorinski & Ferguson, 1997). Denne problematik vil blive diskuteret yderligere blandt andet i afsnit 4.5.1.

Psykologen der assisterer med observationerne, fungerer i rollen som *"observatør som deltager"* (Kristiansen & Krogstrup, 1999, side 110, hvilket ifølge Krogstrup og Kristiansen betyder, at hun er forholdsvis distanceret fra feltet, og indgår i kortvarige og formelle relationer med deltagerne (Kristiansen & Krogstrup, 1999). Distancen mellem psykolog og felt mindsker risikoen for, at hun i denne rolle risikerer at overidentificere sig med feltet, og dermed risikoen for at "go native". Omvendt betyder den distancerede position, at observatøren risikerer at misforstå informanterne (Coghlan & Brannick, 2009).

Brugen af to observatører i dette projekt, og kombinationen af observatørroller, anses som hensigtsmæssig af flere årsager. For det første kan jeg ikke, af de nævnte praktiske årsager, gennemføre en tilfredsstillende observationsproces på egen hånd. For det andet supplerer de to roller hinanden, således at problematikkerne ved hver enkelt metode mindskes.

Tilknytningen af en psykolog som ekstra observatør, bibragte også muligheden for, at jeg kunne få feedback på sine egne oplevelser i processen, en feedback der det kan være vigtig når man arbejder med AF i egen organisation (Ibid.). Jeg diskuterede således gennem hele forløbet egne oplevelser med psykologen, og brugte dermed denne som en slag verbal logbog i forhold til refleksion over forløbet (Ibid.).

Det skal nævnes, at psykologen samtidig var min datter. Problematikker omkring denne konstellation behandles yderligere i afsnit 4.5.7.

Når der i indledningen til dette afsnit er skrevet, at observationsmetoden er fænomenologisk inspireret, dækker det over, at observatørerne iagttager og registrerer de fænomener og handlinger der umiddelbart forekommer. Der fortolkes altså så vidt muligt ikke i selve observationen. Man kan med andre ord sige, at observatøren ikke opererer i det reelle virkelighedsdomæne, men udelukkende forholder sig til det empiriske domæne under observationsprocessen. Da projektets videnskabsteoretiske ståsted indebærer et objektivt ontologisynt, betyder det at forskellige observatører i realiteten har mulighed for at observere de samme fænomener. I praksis vil forskellige observatørers forskellige "rettethed" og forskellige selektive tilgange (Kristiansen & Krogstrup, 1999), altså spørgsmålet omkring bevidsthedens intentionalitet (Husserl, 2012) dog sandsynligvis medføre, at forskellige observatører udvikler forskellig viden i observationsprocessen, hvilket synliggør den fænomenologiske inspiration.

I analyseprocessen forholder jeg mig til det reelle virkelighedsdomæne, og dermed kognitivt gisne om, og fortolke på de observerede hændelser.

Projektets videnskabsteoretiske ståsted er således forsøgt synliggjort også i valget af deltagende observation som metode.

4.4.5 Kvalitative interviews

Projektets anden konkrete empiriske metode er kvalitative interviews.

Det kvalitative interview kan forstås som "en interaktion mellem to eller flere personer, der leder til socialt forhandlede og kontekstuelte baserede svar" (Brinkmann & Tanggaard, 2010).

Definitionen indikerer, at viden skabt i kvalitative interviews er både individ og kontekst afhængig, hvilket igen medfører, at denne form for viden er subjektivt baseret.

Det overordnede formål med interviewet er, at få adgang til individets oplevelser af forskellige fænomener i det pågældende individs livsverden, idet adgang til en persons livsverden vil bibringe forskeren mulighed for ny viden (Ibid.) Begrebet "livsverden" kan forstås som den verden vi møder og oplever umiddelbart i hverdagslivet, og dermed altså verden som individet oplever den inden eventuelle refleksioner og teoretiseringer over denne. I projektets videnskabsteoretiske perspektiv, er begrebet livsverden dermed forankret i det empiriske domæne (Bhaskar, 1997; Sonne-Ragans, 2012). Man kan samtidig anskue individets livsverden i et fænomenologisk perspektiv, og selv om projektets ontologiske grundlag er objektivt, vil forskellige individer sandsynligvis erkende og opleve virkeligheden forskelligt på grund af det førnævnte spørgsmål om rettethed og bevidsthedens intentionalitet (Husserl, 2012; Kristiansen & Krogstrup, 1999).

Hvis og når informant og jeg vil forsøge at **forstå** hændelser og oplevelser i informantens livsverden, vil man bevæge sig ind i det reelle virkelighedsdomæne, hvorfor det subjektive perspektiv på viden vil blive endnu mere udtalt, da man aldrig kan vide sig helt sikker på, om bud på bagvedliggende mekanismer er rigtige.

Den konkrete interviewtype i projektet er "semistrukturerede interviews" (Brinkmann & Tanggaard, 2010). Denne type interviews opererer med en interviewguide bestående af både forsknings og interviewspørgsmål, men den semistrukturerede form tillader forskeren at forfølge relevante fortællinger, der opstår i løbet af interviewet. Semistrukturerede interviews er altså fleksible dialoger, der fra forskerens side kræver kreativitet inden for den interview ramme, der som udgangspunkt er defineret.

En vigtig pointe i forhold til at gennemføre semistrukturerede interviews er, at stort forhåndskendskab til det emne der interviewes om, medfører de bedste interviews (Ibid.) I dette projekt betyder det, at jeg har forberedt mig grundigt på det teoretiske område, specielt i forhold til selvværdsbegrebet, inden interviewene blev afviklet. Ud over dette, har jeg en dybtgående viden om den kontekst som undersøgelsen gennemføres i, hvilket i dette perspektiv kan anskues som værende en fordel. Problematikkerne omkring insider forskning, og risikoen for at "go native", vil som tidligere nævnt blive behandlet i afsnit 4. og 4.6.

Følgende afsnit præsenterer projektets analysemetoder, og relaterer disse til det videnskabsteoretiske ståsted.

Analysemetoder

4.4.6 Analysebegrebet

At analysere betyder konkret at bryde noget ned i mindre dele, eksempelvis en interviewtekst, observationsnoter osv. Man kan hævde, at analyse samtidig er en bevægelse mellem at bryde ned og bygge op igen, altså syntetisere, men henblik på at skabe et overblik over materialet, således at nye sammenhænge og forståelser kan etableres (Brinkmann & Tanggaard, 2010).

Denne tilgang til analyse afspejles i de, i projektet valgte analysemetoder, nemlig kategorisering og narrativ analyse.

4.4.7 Kategorisering

I første del af analysen anvendes kategorisering som analysemetode. Man kan anskue kategorisering som en måde at "kode" datamaterialet på, således at overskueligheden øges, med henblik på videre analyse og diskussion (Kvale & Brinkmann, 2009). Kategoriseringen af interview og observations empiri, fungerer således som en nedbrydning af materialet, med henblik på efterfølgende at kunne opbygge en ny helhed.

Kategoriseringen af empirien, er i projektet begrebsdrevet (Brinkmann & Tanggaard, 2010), hvilket betyder, at kategorierne i kodningen er fastlagt på forhånd. Projektets teori indhold vedrørende selvværds begrebet fungerer således som den optik, kategorierne er udarbejdet i forhold til.

Begrebsdrevet kodning kan med andre betegnes som en deduktiv form for kodning, da deduktiv kodning netop tager afsæt i allerede udviklede teoretiske begreber (Olsen, 2001). Man kan hævde, at koderne i dette perspektiv, repræsenterer det afgørende link mellem de "rå" data, og forskerens teoretiske perspektiv på undersøgelsen.

Kravet til "gode" koder i deduktiv kodning, handler om at skabe gennemsigtige procedurer, og altså transparens i forhold til kodernes sammenhæng med det teoretiske udgangspunkt (Ibid.). Dette har været i fokus i udarbejdelsen af projektets kodningsskemaer.

Kritikere vil kunne hævde, at ved brugen af deduktiv kodning, og dermed teoriforudsatte kategorier, risikerer man at blokere for udforskning af nye fænomener, ligesom der kan være en tendens til at forsker søge at bekræfte indledende hypoteser og fordomme (Olsen 2001). Derfor vil der være krav om en stor sensitivitet over for data, når man koder deduktivt. Med andre ord vil man kontinuerligt skulle forholde sig til sin egen forforståelse, med udgangspunkt i epistemisk refleksion og præmisrefleksion, altså kritisk refleksion (Coghlan & Brannick, 2009; Mezirow, 1990; Scheibel et al., 2010), en refleksionsproces der vil være vigtig også i forhold til min rolle som insider i undersøgelsesforløbet.

I forhold til projektets videnskabsteoretiske ståsted, er den kategoriserede empiri, primært et udtryk for, hvorledes informanter og forskere har oplevet hændelser i det empiriske virkelighedsdomæne. Kategoriseringen har således ikke som mål, at gå bag om det ikke synlige, med henblik på at afdække kausale mekanismer i det reelle virkelighedsdomæne. Dette domæne er derimod i spil både i den narrative del af analysen, som i diskussionen.

4.4.8 Narrativer som analyseredskab

Som nævnt i afsnit 4.4.6 indeholder analyse processen et to-delt perspektiv, idet nedbrydning af empirien via kategoriseringen, efterfølges af konstruktion af nye helheder i narrativ form.

Projektet vil indebære konstruktion af 8 narrativer, et for hver informant. Disse 8 narrativer udsættes efterfølgende for en sammenlignende analyse, hvorefter diskussionsprocessen kan begynde.

I et indledende filosofisk perspektiv hævder Jerome Bruner, at livet i sig selv, er narrativt konstrueret, idet individet kontinuerligt fortolker og genkalder sig hændelser (Bruner, 2004). Polkingthorne siger i forlængelse af dette, at en af måderne at organisere kognitive processer på er narrativt, idet narrativet er udtryk for den kognitive proces, der giver mening til temporale hændelser, ved at identificere dem som

dele af et plot (Polkinghorne, 1991). Virkelige hændelser som individet har oplevet, udsættes på denne måde for en løbende kognitiv efterbehandling, hvorfor man kan sige, at livet leves og forstås i individets bevidsthed. "Livet i sig selv" eksisterer således i Bruner's optik ikke som en objektiv størrelse, idet "*life imitates narrative*" som han formulerer det (Bruner, 2004, side 692)

Narrativer kan anskues som fortællinger konstrueret ud fra verbalt materiale, hvorfor sproget er det medium igennem hvilket, mening og den socialt konstruerede virkelighed kan studeres (Smith, 2000). Narrativet bliver dermed en vidensform og en ressource for vidensudvikling (Brinkmann & Tanggaard, 2010). Med reference til Aristoteles siger Ricoeur, at en godt fortalt fortælling kan lære os noget, og at fortællingen kan afsløre universelle aspekter af den menneskelige tilstand (Ricoeur, 1991). Narrativet som analyseredskab kan i lyset af ovenstående, bibringe projektet viden, som ikke kan frembringes af andre metoder (Smith, 2000).

Et narrativ er grundlæggende en fortælling om fortiden, og hændelser i fortiden. Den amerikanske lingvistikker William Labov, som er en af eksponenterne indenfor narrativ analyse siger således, at et narrativ er en konkret lingvistisk teknik til at berette om fortidige hændelser (Labov, 1997).

Uddybende definitioner finder man blandt andet hos Griffin som siger, at et narrativ er "*the organization of material in a chronologically sequential order and the focusing of the content into a single coherent story, albeit with subplots*" (Griffin, 1993, side 1097). Et narrativ er altså i denne forståelse blandt andet karakteriseret ved et kronologisk temporalt aspekt, et aspekt som også vægtes af Czarniawska, som siger, at et narrativ er "*en række hændelser eller handlinger der forbindes kronologisk; historien forsynes med et plot, dvs. en logisk sammenhæng indføres*" (Brinkmann & Tanggaard, 2010, side 244). Ricoeur siger i forlængelse af dette, at det temporale aspekt er karakteristisk for alle narrative kompositioner (Ricoeur, 1991). Et narrativ kan altså anskues som en fortælling der har en begyndelse en midte og en slutning (Griffin, 1993; Polkinghorne, 1991), og dermed altså en fremadskridende kronologisk organiseret rækkefølge af hændelser.

En definition som indeholder et andet vigtigt aspekt i forhold til narrativets natur, forstår et narrativ som en mundtlig, skrevet eller filmet serie af hændelser, fortalt til andre eller en selv. Men ikke verbalt materiale der kun er deskriptivt, instruerende, ude af sammenhæng eller abstrakt (Smith, 2000). Et narrativ er altså i denne forståelse en subjektiv, emotionel og konkret kontekstbundet fortælling. Fortælleren vil med andre ord viderebringe et budskab til tilhørerne, et budskab der tager udgangspunkt dels i at virkeligheden forsøges genskabt i teksten (Brinkmann & Tanggaard, 2010), og dels i fortællerens fortolkninger af hændelserne i narrativet.

I projektets videnskabsteoretiske grundsyn, udspiller narrativet sig derfor i en virkelig verden, med virkelige hændelser, men da der, i det reelle virkelighedsdomæne, findes virkelige mekanismer man ikke kan iagttage, vil fortolkning og subjektivitet være et grundvilkår i fortællingen. I et kritisk realisme perspektiv, anskues viden således som en social konstruktion, der er afhængig af såvel individet der producerer den, som af de omstændigheder hvorunder viden produceres. Viden er ligeledes, i dette perspektiv, underlagt forandring, en forandring der sker med udgangspunkt i genfortolkninger af tidligere oplevede hændelsesforløb. Denne løbende omfortolkning og revurdering af viden, sker med henblik på at opnå narrativ kohærens (Andersen, 2007; Scott & Bhaskar, 2015). Processen sigter med andre ord mod, at individet opnår større og større forståelse for hvilke mekanismer der ligger bag oplevede hændelsesforløb,

og dermed mod at individets bud på årsager og mekanismer i det reelle domæne, bevæger sig tættere og tættere på de rigtige bud. I projektets videnskabsteoretiske grundsyn, udvikles viden derfor i en narrativ analyseproces, hvilket synliggør relevansen til de valgte analysemetoder.

Aristoteles definerer netop et narrativ som *"the imitation of an action"* (Ricoeur, 1991, side 28), hvilket indikerer at narrativet konstrueres ud fra fortolkninger af intenderede handlinger, og altså ikke er et udtryk for den objektive handling selv.

Som nævnt vil fortælleren gerne overbringe et budskab til tilhørerne, hvorfor et narrativ indeholder et perspektiv (Smith, 2000), eller analogt til dette et plot.

Konstruktionen af plottet er særligt vigtigt i fremstillingen af narrativer, idet plotlægning handler om at indlægge en eller flere strukturer, der bibringer narrativet mening, og binder hændelserne i det narrative forløb sammen til en helhed (Brinkmann & Tanggaard, 2010; Polkinghorne, 1991; Ricoeur, 1991; White, 1973). Ricoeur siger, at plottet gør en syntese ud af det heterogene (Ricoeur, 1991), og altså samler de forskellige mere eller mindre heterogene hændelser i det temporale forløb, samtidig med, at plottet skaber, hvad han kalder for *"discordant concordance"* (Ibid.), eller med andre ord sammenhæng i ikke-sammenhængende hændelser.

Plottet bibringer med andre ord en dynamisk identitet til fortællingen, således at tilhørerne fanges, og *"lever"* fortællingen i bevidstheden (Ricoeur, 1991).

Plottet kan altså forstås som tema eller en teori der lægges ned over serien af hændelser (Brinkmann & Tanggaard, 2010; Polkinghorne, 1991) og er dermed fortællerens primære redskab i forhold til at viderebringe tilhørerne et budskab.

Det tema der lægges ned over narrativerne i projektet handler om anerkendelse og selvværd, og sammenhængen mellem disse to teoretiske begreber. Narrativernes temporalt organiserede hændelser, bindes således sammen, og forklares ud fra netop projektets primære teoretiske udgangspunkt, for derved at skabe forudsætning for at forholde sig til projektets problemstilling.

I analyse og diskussion er et af de vigtige fokuspunkter, hvad Labov kalder for *"the most reportable event"* (Labov, 1997). Denne hændelse kan defineres som narrativets mest interessante, og den hændelse der har den største effekt på behov og ønsker for deltagerne i fortællingen. En sådan hændelse, hvis den kan identificeres, vil dermed give vigtig information i forhold til at forholde sig til projektets problemstilling.

Følgende afsnit omhandler metodekritiske overvejelser, primært med udgangspunkt i, at jeg i nærværende projekt foretager insider aktions forskning, hvilket vurderes at påkræve overvejelser omkring sikring af validitet med mere.

4.5 Metode kritiske overvejelser

4.5.1 Insider aktionsforskning:

Som tidligere nævnt, er jeg i dette projekt en del af den udforskede organisation, idet jeg er træner for deltagerne i AF forløbet, ligesom jeg har et meget stort forhåndskendskab til både det generelle og det konkrete idrætsmiljø, og personer i dette. Problematikkerne i forhold til insider AF, og den dobbeltrolle dette medfører, vil blive behandlet i følgende afsnit.

Min rolle i dette konkrete projekt, synliggør en af de klassiske problemstillinger, når forskning indebærer feltarbejde, i dette tilfælde AF, nemlig balancen mellem subjektivitet og objektivitet, eller med andre ord mellem involvering og distance (Adler & Adler, 1987; de Jong, Kamsteeg, & Ybema, 2013). Ideelt kan man argumentere for, at forsker i felten, optimalt skal kunne bevæge sig *"between the 'external' view of the observer and the 'internal' view of the participant, between 'zooming in' and 'zooming out'"* (de Jong et al., 2013, side 171).

4.5.2 Fordele ved at drive insider AF

Behovet for et *"internal view"* i AF indikerer, at insiderrollen, og dermed stort kendskab til feltet kan være en stor fordel, da man jo har værdifuld viden om kultur, informationsstrukturer og faglighed, hvilket kan optimere forskningsprocessen betragteligt (Coghlan & Brannick, 2009). Brinkmann og Tanggaard siger eksempelvis i denne forbindelse, at det kræver stor viden foretage gode kvalitative interviews (Brinkmann & Tanggaard, 2010) hvilket jo er en af projektets empiriske metoder. Insiderrollen og den forforståelse som denne medfører i forhold til organisationen, giver mig med andre ord mulighed for at se bag om emner der er *"merely window dressing"* (Brannick & Coghlan, 2007, side 69), altså gennemskue og forholde sig til eksempelvis proforma aktiviteter og holdninger i organisationen.

Adgang til organisationen kan være en anden fordel når man driver insider AF, og som insider forsker kan man formode, at man har både primær adgang til at operere i organisationen, samt sekundær adgang, hvilket betyder at man har adgang til dokumenter, møder, omgang med medlemmer og så videre (Brannick & Coghlan, 2007; Coghlan & Brannick, 2009). Ligeledes kan forskerens antageligt grundlæggende troværdighed i systemet bidrage positivt til forskningsprocessen. Endvidere kan man formode, at insiderforskeren besidder en stor motivation for at forandre og forbedre organisationen, ligesom man sandsynligvis føler interesse og empati for deltagerne. Dette kan betyde, at forsker er motiveret for at følge AF processen til ende (Brannick & Coghlan, 2007; Bruner, 2004; Coghlan & Brannick, 2009)

4.5.3 Ulemper ved at drive insider AF

Ligesom der kan være fordele ved at drive insider AF, kan der være en række negative problematikker, man er nødt til at forholde sig til.

På samme måde som kulturen kan åbne sig for insider forskeren, kan kulturen omvendt lukke sig, således at forsker får begrænset sin adgang til organisationen. Dette kan typisk skyldes, at forsker, på grund af sin dobbeltrolle, opfattes som en *"spion"*, der foretager en kontrollerende observation, og dermed bryder med gældende normer i kulturen (Brannick & Coghlan, 2007; Coghlan & Brannick, 2009). Med henblik på at forebygge dette, er det vigtigt at forsker er eksplicit omkring, at forskningsprocessen har et positivt formål i

forhold til organisation og deltagere, og at der dermed ikke eksisterer en skjult dagsorden (Ravitch & Wirth, 2007). Ligeledes kan man som insider være forment adgang til dele af organisationen på grund af den konkrete rolle man besidder. I dette projekt fungerer jeg som forsker ligeledes som træner, hvilket eksempelvis betyder, at jeg var udelukket fra at deltage i visse af klubbens spillermøder, som blev afholdt uden trænere og lederes tilstedeværelse.

Den store problematik omkring insiderrollen handler dog om risikoen for at "go native", eller med andre ord at blive "blind" for vigtige aspekter i feltet, netop på grund af, at man betragter miljøet gennem sine forforståelses og teori optikker. Man risikerer med andre ord, at tage ting for givet, og dermed undlade at forestille sig alternativer til det eksisterende (Brannick & Coghlan, 2007). Problematikken i forhold til dette er naturligvis, at man som forsker risikerer at bekræfte sine egne indledende antagelser, hvilket i et videnskabeligt perspektiv er validitetsmæssigt problematisk.

Som insider forsker i felten, vil den store forforståelse man er i besiddelse af medføre, at miljøet forekommer velkendt, hvilket igen kan forhindre forsker i at registrere det unormale i det normale. Det handler altså om at "*making the familiar strange, rather than making the strange familiar*" (de Jong et al., 2013, side 169). Det er altså i dette perspektiv vigtigt, kontinuerligt at vende, hvad er syntes dagligdags og forståeligt, op ned, og ind og ud (de Jong et al., 2013) Med andre ord er det vigtigt at veksle mellem nærhed og distance i processen, da distancen er en forudsætning for netop at kunne registrere det ikke-dagligdags.

Det konkrete redskab i forhold til at bevare distance, og skabe mulighed for at set det anderledes i det velkendte, er refleksion.

Coghlan og Brannick hævder således, at epistemisk refleksion er en forudsætning for at lave god forskning, når man driver insider AF, idet de definerer epistemisk refleksion som "*the constant analysis of our lived experience as well as your own theoretical and methodological presuppositions*" (Coghlan & Brannick, 2009, side 115). Epistemisk refleksion handler altså om at stille spørgsmålstejn ved egne grundlæggende antagelser, og dermed skabe mulighed for at se konkrete kontekster og hændelser på nye måder. Herved kan man, som De Jong et al. siger, "*develop a distanced, reflexive stance that enables us to denaturalize the field's taken-for-granted understandings and to foster readers' surprise*" (de Jong et al., 2013, side 172). Epistemisk refleksion kan man anskue som analogt til Mezirows begreb "præmisrefleksion", som vil blive anvendt i forhold til at uddybe yderligere hvorledes refleksionsprocessen bør være i spil, når man driver insider AF.

Da refleksionsbegrebet som nævnt i ovenstående afsnit anskues som værende et vigtigt redskab i forhold til at sikre projekt validitet med mere, tilbyder følgende afsnit en uddybning af dette begreb, med henblik på at øge forståelsen for hvorledes insider rollen er håndteret i projektet.

4.5.4 Refleksionsbegrebet - Introduktion

Helt overordnet kan refleksion forstås som mentale processer af en højere orden (Mezirow, 1990), og karakteristisk for processen er, at det er en bevidst og villet bestræbelse på at skabe ny viden og opfattelser (Høyrup & Pedersen, 2005). Refleksion kan dermed ansues som et kognitivt redskab i forhold til at udvikle to produkter, nemlig rekonstruktion af individets viden, samt udvikling af nyt handlepotentiale (Ibid.).

Som konkret proces siger Dewey at refleksion handler om *"assessing the grounds of one's beliefs"* (Mezirow, 1990, side 2), eller med andre ord at stille spørgsmål ved ens eksisterende erfaringer. Mezirow udbygger denne definition ved at sige, at refleksion er *"en proces med kritisk vurdering af indhold, proces og præmis for vore bestræbelser på at fortolke og give mening til en oplevelse"* (Høyrup & Pedersen, 2005, side 143). Som man kan se ud fra disse forståelser af refleksionsprocessen, indeholder denne 2 komponenter, nemlig erfaring og oplevelse, og det er i samspillet mellem disse, at ny viden og nye handlemuligheder opstår.

Refleksionsprocessen starter når individets vanehandlinger ikke mere fungerer (Høyrup & Pedersen, 2005), eller med andre ord når den oplevelse vi får fra omverdenen som et resultat af vore handlinger, får karakter af en forstyrrelse. Vi befinder os med andre ord i, hvad Mezirow kalder et desorienteringsdilemma, hvor forstyrrelsen bliver af en sådan karakter, at individet er nødt til at reflektere og forholde sig, med henblik på at skabe nye handlemuligheder, og dermed opløse desorienteringsdilemmaet.

4.5.5 Refleksion som redskab til at håndtere insiderproblematikker

Ifølge Mezirow ser individet verden igennem meningsstrukturer, som består af meningskemaer som relaterer til konkrete situationer, og meningsperspektiver som er udviklet gennem kultur og erfaring. (Høyrup & Pedersen, 2005; Mezirow, 1990). Man kan argumentere for, at meningskemaer og meningsperspektiver er analoge begrebet til narrativets beskrivelser af henholdsvis de faktiske hændelsesforløb og narrativets fortolkede bud på årsager til hændessammenhængen. Eller med andre ord analoge til operationer i det empiriske og reelle virkelighedsdomæne. Med henblik på at kunne håndtere forstyrrelser knyttet til meningskemaerne, vil individet skulle indholds og procesreflektere. Med henblik på at forholde sig til grundlæggende forståelser og antagelser, vil individet skulle præmisreflektere, eller med andre ord være kritisk refleksiv (Mezirow, 1990).

Præmisrefleksion eller kritisk refleksion er analog til begrebet epistemisk refleksion, som med reference til Coghlan og Brannick er beskrevet i afsnit 4.5.3. Denne form for refleksion handler om kontinuerligt at sætte spørgsmålstejn ved egne "presuppositioner" eller forudsætninger, og dermed udfordre etablerede og vanemæssigt forankrede forventningsmønstre (Coghlan & Brannick, 2009; Mezirow, 1990). Evnen til netop præmisrefleksion, er en vigtig parameter i forhold til at kunne håndtere problematikken omkring insider AF rollen og den medfølgende risiko for "blindhed".

Præmisrefleksion er i dette perspektiv et redskab til at stille spørgsmålstejn ved de forståelser man i dagligdagen tager for givet (Ibid.), idet man som insider AF forsker er så tæt på feltet, at det jo netop er vores dagligdag vi opererer i. Man kan argumentere for, at når hændelser af insider forskeren opleves som dagligdags og uproblematisk, er det netop tidspunktet til at stoppe op og undre sig. Som nævnt tidligere handler feltarbejde generelt og insider AF forskning specielt jo om, at gøre det dagligdags problematisk (de Jong et al., 2013), og dermed, med udgangspunkt i præmisrefleksion, at forebygge risikoen for "blindhed".

Følgende afsnit tilbyder således en række konkrete redskaber, med henblik på at optimere muligheden for i praksis at blive i stand til at arbejde med præmisrefleksion.

4.5.6 Redskaber til at effektivisere præmisrefleksion

Med inspiration fra Machteld De Jongs studie af marokkanske studerende, og den efter følgende artikel af De Jong et. al., omhandlende problematikken omkring bevarelse af refleksiv distance når man laver feltarbejde, præsenterer dette afsnit konkrete strategier i forhold til netop arbejde med kritisk refleksion.

Kig efter "mysteriet":

Kritisk refleksion kræver at man, som insider forsker, er bevidst om, at tingene ikke altid er hvad de ser ud til. Konkret kan man tænke "hvad jeg tror sker, sker sikkert ikke" (Ibid.), idet man som udgangspunkt for den kritiske refleksion, har fokus på "*det forudsigeliges uforudsigelighed*" (Fibiger, 2000, side 73), eller med andre ord fokus på at gøre "*the familiar strange*" (de Jong et al., 2013, side 169).

Som udgangspunkt er dette hensigtsmæssigt i alle former for feltarbejde, men specielt som insider AF forsker, er denne refleksive proces som tidligere nævnt vigtig, da forskerens forforståelse ellers vil medføre risiko for at bekræfte forskers indledende grundlæggende antagelser i forhold til feltet.

Vi arbejder altså med, hvad Sartre kalder for "dialektisk fornuft", som han forstår som de anstrengelser den analytiske fornuft må gøre sig, med henblik på at forny sig (Fibiger, 2000).

I AF forløbet i dette projekt, forsøgte jeg at være opmærksom på "mysteriet", og jeg forsøgte kontinuerligt at stille spørgsmålstejn ved om tingene nu også var som jeg umiddelbart opfattede dem. Eksempelvis havde jeg inden forløbet startede en opfattelse af, at en af informanterne var meget reserveret og ikke brød sig særligt meget om mig, idet han aldrig henvendte sig til mig uopfordret, ligesom jeg oplevede, at han ikke var særligt interesseret i at lytte til mig i coaching situationer og lignende. I det andet interview med informanten, spurgte jeg derfor ind til denne problematik, og overraskende for mig sagde han, at han var meget genert, hvilket var grunden til at han havde svært ved at etablere kommunikation med mig.

Vær opmærksom på "irrationelle handlinger":

En anden strategi i forhold til at sikre fokus på kritisk refleksion er, at være opmærksom på eventuelle irrationelle handlinger fra informanterne.

Fra et kognitivt psykologisk perspektiv kan man anskue rationelle handlinger som et resultat af en hensigtsmæssig godt fungerende og logisk kognitiv beslutningsproces (Rachlin, 2007), hvilket betyder at irrationelle handlinger vil forekomme ulogiske for en iagttager. I et behavioristisk adfærdsperspektiv vil rationelle handlinger være karakteriseret ved at have en langsigtet nytteværdi, eksempelvis med hensyn "re-inforcement", altså opnåelse af anerkendelse og belønning i forbindelse med handlingen (Ibid.).

Irrationelle handlinger kan altså sammenfattende anskues som ulogiske handlinger, der ikke kan formodes at være til gavn for individet på lang sigt.

Irrationalitet kan dermed netop være et tegn på, at ting ikke er, som man umiddelbart skulle tro, og at man som forsker, dermed er nødt til at se sine informanter med nye øjne, idet iagttagelse af irrationel adfærd, kan udvikle frugtbar fremmedgørelse (de Jong et al., 2013).

I forløbet lagde jeg eksempelvis mærke til, at en af informanterne ved lejligheder gav udtryk for, at hun ikke rigtig havde lyst til at komme til træning, på trods af, at hun mødte frem hver eneste gang. Oven i købet var hun altid den første mødte op, samtidig med at hun frivilligt påtog sig opgaver i klubben. Denne irrationelle adfærd foranledigede mig til at tage nogle samtaler med hende omkring problematikken, samtaler der afdækkede problemstillinger, som ikke tidligere havde været synlige for mig. Eksempelvis fortalte hun mig, at hun egentlig godt kunne lide at komme til træning, men at hun syntes at det var hårdt, at det altid var hende der skulle sørge for at tage sig af de andre.

"Making it look strange":

Med henblik på at bevare den refleksive distance, kan man benytte sig af en teoridrevet tilgang til feltet og hændelser i dette. Konkret handler dette om, i situationer at anvende anderledes teori og terminologi, med henblik på at skabe en "alienating effect" (Ibid.), og dermed skabe mulighed for at se hændelser og individer i et nyt perspektiv.

Eksempelvis benyttes betegnelsen "informanter" om de spillere der deltog i dette projekt, netop med henblik på at skabe føromtalte refleksive distance.

"Breaking the friendship bond":

Som Insider AF forsker vil relationerne til øvrige aktører i feltet, ofte være af venskabelig karakter. Dette kan naturligvis være problematisk i forhold til at bevare den refleksive distance, idet man risikerer i situationer at være over-empatisk (Ibid.), og dermed miste perspektivet på forskningsprocessen.

Med henblik på at forebygge denne problematik, kan det være hensigtsmæssigt, ved givne lejligheder at "bryde" venskabsbåndende til informanterne.

Eksempelvis deltog jeg, mens processen stod på, ikke i fester, fællesspisninger og lignende, netop med det formål at synliggøre distance, og dermed undgå at blive for tæt forbundet med feltet.

"Playing the jester":

Som redskab til at facilitere refleksion og fokus på nye perspektiver, kan forsker benytte sig af humor og ironi, og i situationer spille rollen som "hofnar" (Ibid.). Denne "vende tingene på hovedet" tankegang, kan netop være et middel til at åbne op for nye måder at se det dagligdags på.

Ironi kan forstås som "et mønster af ord som afviger fra det direkte udsagn, eller fra dets egen åbenlyse betydning" (de Man, 1994, side 14), med andre ord siger man et og mener noget andet. Kirkegård definerer ironi som "absolut uendelig negativitet" (Ibid., side 16), idet ironien åbner for tvivl, og dermed netop kan fungere som redskab til at skabe distance, og se ud over eksisterende for-forståelser.

I AF processen, indtog jeg, når holdet spiste sammen inden divisionskampe, denne ironiske hofnar rolle, idet jeg altid som indslag under spisningen, refererede til min egen aktive karriere, idet jeg lagde vægt på at jeg aldrig havde tabt en kamp, hvilket jeg naturligvis havde. Denne selvironiske tilgang sigtede mod, at spillerne og jeg selv skulle holde fokus på glæden og oplevelsen ved spillet, og dermed tænke anderledes end den normale resultatmåls tænkning.

"Sparring med ligeværdige partnere":

Udbyttet af kritisk refleksion eller præmisrefleksion, kan optimeres ved at diskutere problemstillinger med ligeværdige partnere (Høyrup & Pedersen, 2005). Derfor brugte jeg psykologen som hjælp med

observationsprocessen som sparringspartner, specielt i forhold til at diskutere hændelser og perspektiver jeg ikke selv umiddelbart var opmærksom på. Hun tog således med jævne mellemrum fat i mig, når der skete ting der undrede hende, og som jeg ikke selv havde set.

Dette samspil åbnede mine øjne for mange problematikker jeg ellers sandsynligvis havde været blind for.

4.5.7 Min relation til observatør medhjælper

Psykologen der hjalp med feltobservationerne, er samtidig min datter. Dette kan rejse det spørgsmål, om ikke denne relation vil forstærke den insider og forforståelses problematik, der er diskuteret ovenover.

Det faktum at min datter ikke har nogen tidligere erfaringer med feltet, eller idrætsverdenen i hele taget, vurderes i projektet som værende et gyldigt grundlag, i forhold til at validiteten i observationsprocessen kan forsvares. Den manglende forforståelse i forhold til den konkrete kontekst, anskues som hensigtsmæssig, med henblik på at skabe en sparring mellem observatør og jeg, baseret på dynamik mellem et insider og et outsider perspektiv.

Som nævnt blev psykologen brugt som sparringspartner, og jeg oplevede, at jeg brugte hende som en slags verbal "journaling" (Coghlan & Brannick, 2009), eller med andre ord en slag verbal logbog, hvilket hjalp mig meget i forhold til at perspektivere og reflektere over hændelser i løbet af processen.

Anvendelse af min datter som hjælp i processen udsprang også af en konkret økonomisk og praktisk overvejelse. Den store mængde observationer og den tid der var forbundet med dette, ville jeg/AAU ikke have kunnet honorere økonomisk ved brug af en ekstern ansat psykolog.

Det følgende afsnit tilbyder et indblik i andre insider aktions forskningsforløb, med henblik på at øge forståelsen for potentialer og faldgruber inden for denne forskningsform.

4.6 Insider forskning og insider aktions forskning – tanker og eksempler

Dette afsnit præsenterer fire konkrete eksempler på insider forskning og insider aktions forskning, som er teoretisk behandlet i projektets metodeafsnit, og belyser her igennem forskellige overvejelser og problemstillinger knyttet til insider perspektivet.

De fire eksempler er udvalgt, idet de præsenterer forskellige pointer i forhold til hvilke overvejelser og praktiske tiltag der har medvirket til at gøre de konkret nævnte forskningsforløb hensigtsmæssige.

Afsnittet skal forstås som en yderligere argumentation for denne særlige forsknings disciplins relevans, idet insider perspektivet anskues som en forskningsmæssig styrke, der anvendt rigtigt, kan bidrage med unik viden i undersøgelserne.

4.6.1 Pierre Bourdieu og "Homo Academicus"

Et af de mest kendte eksempler på hvad der kan karakteriseres som insider forskning, er udmøntet i Pierre Bourdieu's bog "Homo Academicus", hvori Bourdieu retter sin opmærksomhed mod den akademiske verden, og undersøger sociale baggrunde og praktiske aktiviteter i forhold til kolleger som Foucault, Derrida og Lacan med flere.

Idet insider forskning kan forstås som "*research by complete members of organizations and communities in and on their own organizations*" (Brannick & Coghlan, 2007, side 59), og da Bourdieu selv er en integreret del af den akademiske verden og forskerfællesskabet han undersøger, kan hans forskning som nævnt anskues som en form for insider forskning. Bourdieu gør med andre ord sig selv eller sit eget univers til genstand for forskning (Prieur, 2002), med de fordele og faldgrupper denne type arbejde, som nævnt i projektets metodeafsnit, indebærer. I "Homo Academicus" siger Bourdieu selv, at han har valgt at "*study his own world in its nearest and most familiar aspects*" (Bourdieu, 1988, side 11), samtidig med at han siger at de intime relationer han har til feltet betyder, at det er nødvendigt for ham at gøre det familiære til det eksotiske (Ibid.). Bourdieu's tanker i og omkring Homo Academicus indikerer således kraftigt, at han anskuer sig selv som insider i forskningsprocessen. I forlængelse af dette, definerer Bourdieu's tidligere studerende og nuværende professor i sociologi Loic Wacquant Bourdieu's tidlige feltstudier i fødebyen Bearn og den tidligere franske koloni Algeriet som eksempler på insiderforskning og betoner relevansen af denne type forskning (Wacquant, 2004). Studierne i Bearn og Algeriet kan sammenlignes med Homo Academicus studiet, i forhold til at Forsker i alle tre tilfælde har været en del af et etableret og defineret fællesskab.

Relevansen af insider forskning synliggøres med udgangspunkt i professor, dr. polit Annick Prieur, der med reference til Bourdieu siger, at vi kun kan begribe verden fra et ståsted indenfor denne (Prieur, 2002). Med andre ord opnår vi en bedre forståelse for hvilke mekanismer der er på spil i en given kontekst, hvis vi som forsker har et indgående kendskab til konteksten. Samtidig er det vi ser bestemt af hvilken position vi ser det fra, idet vores "habitus", eller vores skemaer for perception og værdsættelse præger vores syn på verden (Ibid.) og den konkrete kontekst vi indgår i.

Den prægning vi som forsker er underlagt, medfører som tidligere nævnt, en risiko for at blive "blind" idet vore for-forståelser kan blokere for at se det usædvanlige i det dagligdags. Ifølge Bourdieu er vores første og helt naturlige reaktion, når vi begynder at lave insider forskning, at undslippe mistanken om at vi er

”biased”, og at vi anvender forskningen til vore egne personlige profileringsformål (Bourdieu, 1988), idet den eventuelle ”blindhed” kan medføre, at vi blot bekræfter vore indledende forståelser og forventninger. Redskabet for Bourdieu i forhold til at undgå at blive ”blind” at foretage hvad han betegner som en ”deltagende objektivering” (Prieur, 2002), hvor forsker gør sig selv til forskningsobjekt i et selvrefleksivt projekt, der netop handler om at sætte spørgsmål ved egne forforståelser og grundantagelser. Med andre ord kan ”deltagende objektivering” sidestilles med præmis refleksionsprocessen (Mezirow, 1990), som beskrevet i afsnit 4.5.5. Kun en proces af denne art, kan ifølge Bourdieu placere forskeren i en position, hvor han kan bibringe den familiære verden den (videnskabelige) kontrol man forsøger at implementere i ikke-insider forskning (Bourdieu, 1988). Den deltagende objektivering kan således anskues som en videnskabelig kvalitetssikring i insiderforskning, og dermed som et validitets sikrende redskab. Ifølge Bourdieu er det væsentlige at begribe sin egen position og de relationer denne indebærer, og forstå denne positions betydning for hvad man siger og skriver. Han giver et konkret eksempel hvor han verbalt udsiger og omtaler sig selv som en undervisningsassistent i Grenoble, der taler til en professor i Paris (Prieur, 2002), idet denne verbale eksternalisering af positionen kan hjælpe til at forstå hvorledes denne påvirker hvad der siges og skrives.

Ud over studiet fra 1988 beskrevet i ”Homo Academicus”, lavede Bourdieu som nævnt i 1962 yderligere et insider studie omkring giftemålsstrategier i hans fødekommune Bearn. Inspirationen til dette studie var et foto af gamle klassekammerater fra folkeskolen, og en tidligere klassekammerat som betegnede nogle af drengene på billedet som ”immariables” eller ”kan ikke giftes”, hvilket vakte Bourdieu’s minder om de brutale relationer i folkeskoleklassen til live (Prieur, 2002). På trods af den tætte tilknytning til og viden om lokal miljøet, forholdt Bourdieu sig i dette studie ikke til problematikken omkring insider forskning, hvilket sikkert skyldtes at han var stærkt præget af den tids positivistiske videnskabsideal. Han vovede eksempelvis ikke at publicere undersøgelsen, uden at underbygge interviews med statistiske data fra andre, og måske ikke specielt relevante kommuner i Frankrig.

Først i genudgivelsen af undersøgelsen cirka 40 år senere, forholdte Bourdieu sig til problematikkerne omkring insider perspektivet. Således siger Bourdieu først i 2002 om studiet i Bearn at *”The idea was to study Béarn, but also to be able to do a comparison between Béarn and Algeria, and especially to study myself, my preconceptions and my presuppositions”* (Wacquant, 2004, side 397).

Bourdieu’s anvendelse af insiderforskning og fokus på kritisk selvrefleksion, anskues således at synliggøre og legitimere relevansen af de valgte metoder i nærværende projekt.

4.6.2 Insider aktions forskning i AstraZeneca

I artiklen ”Facing the challenges of new capability development within a biopharma company” (Roth, Shani, & Leary, 2007) beskriver forfatterne hvorledes man frem til 2007 gennemførte 3 forskellige insider aktionsforsknings forløb i AstraZeneca, som er en af verdens største medicinalvirksomheder.

Artiklens hovedforfatter Jonas Roth var personen der i praksis gennemførte insider aktions forsknings processen, og han var derfor både positioneret som forsker og medarbejder i firmaet, på samme måde som jeg var i aktionsforskningsforløbet i badminton klubben Triton Aalborg.

AstraZeneca gennemførte disse forskningsforløb med udgangspunkt i en overbevisning om, at IAF kunne tilbyde unikke perspektiver på systemet, netop fordi dette anskues inde fra (Ibid.), en tilgang nærværende projekt ligeledes argumenterer for blandt andet i projektets metode afsnit. I insider aktionsforskning, IAF, anskues forskeren som værende i besiddelse af værdifuld viden om organisationens kultur og uformelle

strukturer, en viden der som nævnt kan bidrage med de nævnte unikke perspektiver og forståelser af organisationen (Coghlan & Brannick, 2009). I AstraZeneca blev IAF anskuet som en metode, der sammenbåndt bundter” af kompetencer, viden, færdigheder og teknologier, med henblik på at skabe organisatorisk forandring (Roth et al., 2007).

Den traditionelle problemstilling ved insiderforskning omkring risikoen for at blive ”blind” på grund af forskers tæthed til miljø og empiri, blev i AstraZeneca håndteret på den måde, at de grupper der var involveret i de forskellige forløb, jævnligt holdt såkaldte teammøder, hvor forskellige perspektiver på interventioner med mere blev diskuteret og problematiseret med udgangspunkt i de epistemiske/præmisrefleksionsprocesser (Coghlan & Brannick, 2009; Mezirow, 1990), hvor man stiller spørgsmålstejn ved grundlæggende antagelser og perspektiver. Denne kritiske selvrefleksion er jo, som nævnt i afsnit 4.5.5, hovedredskabet i forhold til at undgå hvad man i AstraZeneca kaldte ”subjektivitetsfælden” (Roth et al, 2007), eller med andre ord at blive fanget i sine egne for-forståelser, og dermed blive ”blind”.

En anden problemstilling i IAF handler om den dobbeltrolle man har som insider aktionsforsker. Man er på den ene side forsker og på den anden side ansat medarbejder. I AstraZeneca definerede man, som det også er lagt frem i afsnit 6.3.5 i dette projekt, rollen som ansat som værende primær (Ibid.), hvis man kom i situationer hvor man skulle vælge mellem de to roller. Den grundlæggende problemstilling i forhold til hvornår og hvordan man skulle agere i de forskellige roller, lærte man ifølge Roth et al. at håndtere efterhånden som deltagerne fik flere og flere praktiske erfaringer gennem forløbet. Dette indikerer at man sikkert ikke kan give en fast opskrift på hvorledes dobbeltrollen skal varetages, idet situationer selv inden for den enkelte organisation aldrig udspilles helt ens.

Erfaringerne fra IAF forløbene i AstraZeneca udmøntede sig i en række anbefalinger i forhold til optimering af fremtidige IAF forløb, hvoraf de mest relevante i forhold til nærværende projekt kunne være:

- 1) ”Fokuser på de langsigtede effekter af aktionsforskningsforløbet”. I nærværende projekt blev der lagt op til, at succesfulde interventioner og rolle/opgave udviklinger skulle bibeholdes som faste dele af strukturen i badmintonklubben Triton, også efter at aktionsforskningsforløbet var afsluttet.
- 2) ”Beskriv klart projektets mål og forventninger til forløbets interessenter, i dette projekts tilfælde badmintonklubben Triton og det akademiske miljø knyttet til projektet”. Denne information blev givet til deltagerne i projektets opstartsmøde.
- 3) ”Brug en ikke-akademisk rammesætning og et ikke-akademisk sprogbrug i processen”. Dette gør det lettere for deltagerne at forholde sig til og forstå processen. I nærværende projekt var der stort fokus på at italesætte processen med udgangspunkt i, at denne foregik i en idrætsforening. Eksempelvis blev begrebet ”selvværd” ikke anvendt. I stedet blev der talt om ”deltagelse”, ”optimisme” og så videre, i forbindelse med interviews og daglig kommunikation omkring processen.

IAF forløbet i AstraZeneca er således et eksempel på et vellykket forskningsforløb, hvor forskere og medarbejdere fungerede sammen i processen, og herigennem udviklede viden og gennemførte forandring i organisationen, og samtidig omkring lærte om og udviklede IAF i praksis, med udgangspunkt i de konkrete erfaringer man fik gennem forløbet.

4.6.3 Insider aktionsforskning på et svensk sygehus

Et tredje eksempel på insider aktionsforskning kommer fra Sverige, hvor Viola Nyman i sin PHD afhandling beskriver hvorledes hun som jordemoder og aktionsforsker på sit eget hospital, arbejdede med at undersøge hvorledes man kunne forbedre fødende kvinders oplevelse af opholdet på fødegangen (Nyman, 2015).

Nyman beskriver i afhandlingen hvorledes hun undervejs i processen oplevede, at hun var nødt til at vælge mellem rollerne som jordemoder og forsker, idet arbejdspresset som jordemoder blev så stort, at hun var nødt til at lægge forskningen på hylden en periode. Prioriteringen mellem de to roller i dette tilfælde, var således helt analog til tilsvarende overvejelser i AstraZeneca eksemplet. Ligeledes er eksemplet analogt til de teoretiske tilgange til denne problematik præsenteret af blandt andre David Coghlan og Teresa Brannick, idet disse hævder at når man som insiderforsker oplever at være fanget mellem divergerende krav i forhold til de to roller, vælger man umiddelbart rollen som medlem af organisationen (Coghlan & Brannick, 2009).

Nyman beskriver endvidere hvorledes hun undervejs i forløbet holdt informationsmøder med deltagerne i forhold til at informere om hvorledes processen forløb. Beskrivelse af forløbets mål og forventninger, som i AstraZeneca's forløb blev anskuet som en vigtig del af processen (Roth et al., 2007), blev i Nyman's tilfælde således udvidet til at indbefatte en løbende information og inddragelse af deltagerne. Denne løbende information og evaluering blev i nærværende projekt ligeledes anvendt, blandt andet i form af små spillermøder og samlinger før træningerne.

En sidste interessant element i Nyman's aktions forskningsforløb var, at hun samlede et eksternt forskerhold på 3 personer, og anvendte disse som sparringspartnere med henblik på at sikre den mentale refleksive distance (Nyman, 2015) der gør, at man som insider får mulighed for at se det fremmede i det nære, og dermed undgår "subjektivitetsfælden" som beskrevet i AstraZeneca eksemplet (Roth et al., 2007). I nærværende projekt anvender jeg, som tidligere nævnt, ud over den tilknyttede akademiske hoved og bi-vejleder, den tilknyttede psykolog som ressource og ligeværdig partner (Mezirow, 1990) i forhold til at skabe mulighed for præmisrefleksionsprocessen, og derved skabe mulighed for at objektivere sig selv og sin rolle i processen, jævnfør Bourdieu's tanker om dette (Priour, 2002).

4.6.4 Insider aktionsforskning i folkeskolen

Et sidste eksempel på insider aktions forskning er Kathleen Wirth's forskning i kompetenceudvikling blandt lærerne på Cook-Wissahickon elementary school i Philadelphia, USA, et forløb Wirth og Sharon Ravitch beskriver i deres artikel "developing a pedagogy of opportunity for students and their teachers" (Ravitch & Wirth, 2007).

I artiklen beskriver Ravitch og Wirth, hvorledes Kathleen Wirth's dobbeltrolle som henholdsvis forsker og skoleleder bibragte forskningsprocessen klare fordele. Kendskabet til medarbejdere og de emner der blev arbejdet med betød ifølge forfatterne, at man kunne vælge tilgange til arbejdet som medarbejderne hurtigere accepterede. Dette var specielt tydeligt når processen berørte følsomme emner som kultur, race, sociale klasser og selve lighedsbegrebet (Ibid.). Tidligere havde disse emner forårsaget store nedbrud i kommunikationen, og kendskabet til skolens historie på dette område, betød

som nævnt, at man kunne håndtere disse situationer på en bedre måde i det beskrevne aktions forskningsforløb.

På negativsiden nævner Ravitch og Wirth, at dobbeltrollen medførte, at der skulle arbejdes hårdt på at synliggøre, at forskningen havde til formål at forbedre forholdene for skolens elever, og der altså ikke var en skjult dagsorden i forhold til at profilere forsker selv. Forfatterne peger her på den samme problemstilling som også Bourdieu nævner i "Homo Academicus" (Bourdieu, 1988), hvor han taler om den flugtede reaktion insider forskere ofte føler i forhold til at undslippe mistanken om at man er "biased", og netop blot vil bekræfte egne viden og holdninger. Kathleen Wirth håndterede denne problemstilling ved i starten af projektet, at inddrage lærerne i processen så denne blev opfattet som meningsfuld, samtidig med at hun fastholdt et stærkt fokus på de positive konsekvenser forløbet kunne have for eleverne (Ravitch & Wirth, 2007).

Ravitch og Wirth beskriver, som i de ovenstående eksempler, hvorledes Kathleen Wirth håndterede og udviklede kravet om at kunne præmisreflektere (Mezirow, 1990) eller med andre ord objektivere (Prieur, 2002) sig selv, med henblik på at und at blive "blind".

Kathleen Wirth beskriver hvorledes hun i løbet af processen blev mere og mere selvrefleksiv, og dermed kiggede mere og mere kritisk på, hvorledes forskellige emner og situationer præsenterede og udspillede sig for hende. Det kritiske syn på empirien udsprang ifølge Wirth af, at hun i processen blev mere og mere bevidst om, at hun ikke sad med den "sande" viden, og dermed ikke kunne tillade sig at betragte processens resultater som givne (Ravitch & Wirth, 2007). Selvrefleksiviteten var med andre ord et redskab til at undgå den før nævnte "subjektivitetsfælde" (Roth et al., 2007).

Som et konkret redskab i Kathleen Wirth insiderforskning i forhold til at bevare et kritisk fokus på hendes egen subjektivitet og for-forståelser, benyttede hun sig af logbøger. I disse nedskrev hun specielt aktiviteter der relaterede til interaktioner med øvrige deltagere i projektet (Ravitch & Wirth, 2007), med henblik på at etablere en form for eksternaliseret syn på dagligdags hændelser og interaktioner. Netop brug af journaler og logbøger er ifølge Coghlan og Brannick et vigtigt værktøj i forhold til at kunne erhverve sig indsigt i egne for-forståelser (Coghlan & Brannick, 2009) og derigennem skabe den balance mellem nærhed og distance der jo karakteriserer gode insider aktionsforskningsforløb. I nærværende projekt kan man anskue den eksterne observatør og dennes observationsnoter som analog til de nævnte logbøger, idet forsker og ekstern observatør løbende diskuterede og forholdt sig til disse noter.

4.6.5 Kapitel konklusion

Som tydeliggjort i ovenstående eksempler, er god insider aktionsforskning karakteriseret ved, at forsker er i stand til at balancere mellem nærhed, og de mange fordele denne position indebærer, og distance som en nødvendighed i forhold til at håndtere problematikken omkring forforståelse og blindhed (Nyman, 2015; Prieur, 2002; Ravitch & Wirth, 2007; Roth et al., 2007)

Et andet karakteristika er at forsker er i stand til at håndtere den dobbeltrolle der per definition er i spil i denne type forskning. Forståelse for hvornår hvilken rolle der er aktuel at påtage sig, vil være essentiel for kvaliteten af forskningen, og denne forståelse udvikles ifølge Roth et al i takt med at forsker får flere og flere erfaringer i forhold til det konkrete projekt (Roth et al., 2007).

En tredje parameter som skal overvejes i forhold til insider aktionsforskning er spørgsmålet om "adgang". Coghlan og Brannick differentierer "adgang" eller "access" i primær og sekundær adgang (Coghlan & Brannick, 2009). Primær adgang handler om at man som forsker har adgang til

organisationen, man har med andre ord tilladelse til at lave sin forskning. Som insider er man allerede inde, så den primære adgang er automatisk sikret. Sekundær adgang handler om adgang til data, dokumentation, personer, møder, etcetera. Ifølge Coghlan og Brannick vil en høj status eller position i organisationen skabe mulighed for en høj sekundær adgang (Ibid.). I nærværende projekt kan jeg antages at have haft en meget høj status og position i klubben, hvorfor den sekundære adgang har været høj. Jeg har med andre ord haft mulighed for at få adgang til stort set alt, hvilket må antages at have haft en positiv effekt på projektets dataudvikling og resultater.

Følgende kapitel præsenterer den teoretiske baggrund for projektets konkrete anerkendende tiltag, samt synliggøre hvorledes det konkrete aktionsforskningsforløb har forløbet, i forhold til implementering og udvikling af henholdsvis unikke komplementære kompetencer, og coaching som inter-subjektivt kommunikations redskab.

Kapitel 5

Projektets konkrete anerkendende tiltag og implementering af disse

5.1 De Konkrete tiltag

5.1.1 Systemisk coaching som interpersonel kommunikationsform

Coaching som anerkendelsestiltag

Coaching som generelt kommunikationsredskab i den anerkendende idrætsforeningsmodel, er som nævnt i projektets indledning et anerkendende tiltag, der sigter mod at sikre det enkelte individs fundamentale sociale synlighed.

Coaching er en samtaleform, der med John Whitmores ord grundlæggende handler om *”at låse op for et menneskes potentiale til at maksimere egne præstationer. Det er at hjælpe mennesker frem for at undervise dem* (Whitmore 1996, side 10). Coaching handler med andre ord om deltagelse i andre individers udviklings og læringsproces (Stelter, 2002). Coaching kan altså karakteriseres som en samtale form, hvor coachen overvejende kommunikerer ved hjælp af spørgsmål, der sigter mod at inspirere den anden til at reflektere over og lære af sine erfaringer (Søholm et al, 2006).

I et anerkendelsesperspektiv er netop coachens brug af spørgsmål i dialogen det afgørende i forhold til at sikre fundamental anerkendelse i form af social synlighed. Karl Tomm siger således, at brug af spørgsmål fremmer sandsynligheden for, at samtalen bliver *”klientcentreret”*, eller med andre ord centreret omkring den adspurgte. Den adspurgtes opfattelser, oplevelser og reaktioner bliver herved inddraget og bragt i fokus (Tomm 1992). Fokus på et andet individs oplevelser og holdninger vil af individet blive opfattet som en anerkendende handling, idet anerkendelse netop indebærer at den andens indre oplevelsesverden bliver fokuseret og værdsat. Ligeledes vil en lyttende holdning som en naturlig konsekvens af at spørgsmål medfører svar, fortælle den adspurgte at hun er vigtig, værdsat og troværdig (Løvlie Schibbye 2010). Coaching som kommunikationsredskab kan således medvirke til at sikre, at de enkelte individer i fællesskabet vil opleve at de generelt er synlige og værdsatte.

Det systemiske perspektiv på coaching:

Systemisk coaching som praksisform, er inspireret af systemisk tænkning, hvilket medfører praktiske konsekvenser i forhold til coachens rolle, og formålet med de anvendte spørgsmål.

Systemisk tænkning udspringer oprindeligt af Ludwig Von Bertalanffy's *”general Systems Theory”*, som han udviklede sidst i 30'erne. Grundtanken i systemteorien er med Aristoteles ord, at helheden er mere end summen af delene (Von Bertalanffy 1972). Dette betyder, at fænomener skal forstås som emergente konsekvenser af interagerende helheder (Flood 2010). Systemisk tænkning er således en reaktion mod reduktionismeparadigmet, og er dermed et tankesæt, der opretholder individets mulighed for at være forbundet til helheden i vores eksistens (Von Bertalanffy, 1972).

I sociale systemer, hvis elementer består af individer, er konsekvensen af ovenstående blandt andet, at det enkelte individs handlinger, holdninger og oplevelser, er formet af, og kun kan forstås i forhold til relationer til systemets øvrige aktører.

Den praktiske konsekvens af dette i forhold til systemisk coaching er, at spørgsmålene der anvendes i coachingsituationerne, i høj grad er cirkulære. Man inddrager altså det coachede individs systemrelationer i kommunikationen, med henblik på at opnå en større forståelse for emnet.

Et andet kendetegn ved systemisk coaching udspringer af Humberto Maturanas teori om autopoietiske systemer. Ifølge Maturana er levende systemer lukkede, selvrefererende og dermed strukturelt determinerede i forhold til ændringer. Ændringer i systemet forårsages i Maturanas forståelse af passende forstyrrelser, eller perturbationer, idet instruktiv tilgang til ændring i dette perspektiv er umulig. (Maturana og Varela 1987). Det systemiske element i Maturanas teori er blandt andet, at systemer kobler sig til andre altid forskellige systemer i en adaptiv proces, og derigennem modtager de nævnte perturbationer.

Konsekvensen af dette i forhold til praktisk systemisk coaching er, at coachen med sine spørgsmål, forsøger at bibringe perturbationer i spil, og således forstyrre den coachede, med henblik på at starte en refleksionsproces hos denne. Coachen er altså i et systemisk perspektiv "samskabende".

Da konceptet for en anerkendende idrætsforening hviler på en socialfilosofisk og socialpsykologisk præmis, anskues anvendelse af systemisk coaching som praktisk anerkendelsestiltag, som en naturlig konsekvens af denne præmis.

Den grundlæggende præmis indebærer netop, at anerkendelse og identitetsdannelse er indlejret i sociale relationer, hvilket anvendelsen af systemisk coaching vil bakke op om.

Systemisk coaching i praksisfællesskabet:

Systemisk coaching er i konceptet for en anerkendende idrætsforeningskultur, tænkt som et generelt kommunikationsredskab, der således anvendes af de involverede deltagere, i hensigtsmæssige situationer. Disse situationer kan karakteriseres ved, at en deltager i praksisfællesskabet oplever at en anden deltager har et fagligt problem i forhold til fællesskabets aktivitet. Da disse problemer sandsynligvis vil opstå kontinuerligt og uforudsigeligt i den konkrete praksissituation, er målet med coachingen, at coachen er i stand til at stille et begrænset antal spørgsmål i en kort dialog. Formålet med dette er som tidligere nævnt, dels at sikre social synlighed og dermed anerkendelse, og dels konkret at hjælpe det adspurgte individ med et konkret fagligt problem.

Deltagerne i praksisfællesskabet vil således fungere som coaches for hinanden, i modsætning til coaching i traditionel forstand, hvor coaching ofte vil finde sted som formaliserede coachingsamtaler.

5.1.2 Unikke komplementære kompetencer som anerkendelsesredskab

Kompetencemuligheder i idrætsforeningens praksisfællesskaber:

Fokus på anerkendelse i den solidariske sfære medfører som nævnt i projektets indledning, at modellens andet konkrete anerkendende tiltag handler om at synliggøre, implementere og udvikle de enkelte individers unikke komplementære kompetencer, og dermed etablere forskellige unikke roller i praksisfællesskabet.

De overordnede aktivitetsområder i en idrætsforening kan jævnfør Fig. 2 og 3, afsnit 3.6.3, hvor foreningen synliggøres som et virksomhedssystem (Engestrom, 2001), anskues som aktiviteter der relaterer sig til idrætsudøvelse og ledelse.

I forhold til idrætsaktiviteterne, som analyseenheden i dette projekt er involveret i, har man mulighed for at identificere kompetencekrav inden for idrættens grundlæggende arbejdskravsområder. Individet kan således have kompetencer inden for tekniske, taktiske, fysiske, mentale og sociale områder.

Der er således, grundet diversiteten i kompetencekrav, rig mulighed for at definere og udvikle forskellige unikke kompetencer i det konkrete praksisfællesskab.

Udvikling af praksisfællesskabet:

Idrætsforeningen anskues jævnfør Fig. 3, afsnit 3.6.3 som udgangspunkt som et virksomhedssystem indeholdende et antal afgrænsede praksisfællesskaber med overlappende deltagerkompetencer. Implementering af de konkrete anerkendende tiltag sigter, som nævnt i afsnit 3.6.4, mod at udvikle praksisfællesskabet som består af elitegruppen i klubben, således at det både indeholder overlappende og komplementære kompetencer, med henblik på at forbedre anerkendelsesforholdene i den solidariske sfære.

Praksisfællesskaber af denne type vil som nævnt i afsnit 3.6.4 have træk til fælles med teamtankegangen, idet begge typer fællesskab har fokus på komplementære deltagerkompetencer.

I processen anvendes således blandt andet teaminspirerede tilgange til etablering og evaluering af kompetenceudviklingsprocessen.

Unikke komplementære kompetencer i spil i de daglige aktiviteter:

Med henblik på at optimere de sociale anerkendelsesforhold, er det vigtigt at skabe inter-subjektive situationer hvor de enkelte deltagere får mulighed for at sætte deres specielle kompetencer i spil.

I projektets analyseenhed som er et idrætsrelateret praksisfællesskab, kan dette ske ved, at deltagerne i forskellige situationer eksempelvis fungerer som trænere og supervisorer for hinanden. Træning og andre aktiviteter kan således forberedes i samarbejde mellem trænere og udøvere således at udøverne står for udvalgte dele af træningen, eksempelvis fysisk træning hvis dette er den pågældende udøvers unikke kompetence. Ligeledes kan intern kursusvirksomhed som en fast del af aktiviteterne anvendes i forhold til at deltagerne kan undervise og vejlede hinanden hensigtsmæssigt inden for de forskellige deltageres kompetenceområder. Endvidere kan det være vigtigt, at officielle ledere i praksisfællesskabet, eksempelvis

trænere, formænd og så videre, aktivt anvender og refererer til bestemte deltagere i forbindelse med opgaver, aktiviteter og spørgsmål der relaterer sig til de pågældende deltageres specielle kompetenceområder.

Der vil sandsynligvis i den konkrete idrætsforening være andre ideer til og muligheder for at bringe unikke komplementære kompetencer i spil, idet kun fantasien og teorien sætter grænser for hvad man kan gøre.

Løbende evaluering:

Løbende evaluering af processen med implementering af unikke komplementære kompetencer er naturligvis vigtigt. Man kan forestille sig at de foreslåede tiltag vil være en udfordring for mange deltagere, hvilket betyder at evalueringsmøder og individuel supervision vil være redskaber til løbende at tilpasse og korrigere de praktiske aktiviteter i forhold til form og indhold. Denne løbende evaluering vil således, som illustreret i afsnit 5.2 være en naturlig del i projektets aktionsforsknings forløb.

5.1.3 De praktiske muligheder for at udvikle en anerkendende idrætsforeningskultur

Mange idrætsforeninger vil sandsynligvis have brug for eksternt hjælp i forhold til at starte den beskrevne proces op. Et indledende aktionsforskningsforløb hvor eksterne forskere/konsulenter arbejder sammen med foreningens aktører, kunne være en mulighed for at etablere en hensigtsmæssig start på processen. Man kan argumentere for, at netop et aktionsforskningsforløb, hvor forskere og foreningsaktører arbejder tæt sammen (Eks. Brinkmann og Tanggaard 2010, Coghlan og Brannick 2010), vil bibringe en stor forståelse og ansvarlighed i forhold til foreningens interne aktører.

Det vil sandsynligvis være hensigtsmæssigt i de konkrete foreninger, at starte processen op i et begrænset antal praksisfællesskaber. Dette dels af praktiske ressourcemæssige hensyn, og dels fordi diversiteten i foreningsstrukturer og aktiviteter sandsynligvis medfører, at ikke alle dele af en forening nødvendigvis vil være egnede til at indgå i den beskrevne proces. Eksempelvis kunne nogle aktørers tidsforbrug i foreningen være så lille, at motivation for at indgå i processen kunne være svær at etablere. Med andre ord medfører diversiteten i arbejdsdelingen jævnfør figur 2 og 3, afsnit 3.6.3, at medlemmernes objektorientering hviler på forskellige grundpræmisser i forhold til det forventede resultat af engagementet i foreningen (Engestrom, 2001), hvilket igen kan medføre, at processen vil være irrelevant for forskellige grupper/praksisfællesskaber i den frivillige danske idrætsforening.

Ligeledes kan man forestille sig, at det vil kræve specielle kompetencer af eksempelvis træneren i klubben, hvis et aktionsforskningsforløb indebærer, at træneren, eller andre autoritetspersoner, skal uddelegere ansvar, og have tillid til at andre kan klare de uddelegerede opgaver på tilfredsstillende vis. Overvejelser over hvilke krav uddelegering af ansvar stiller til den uddelegerende person diskuteres i afsnit 7.3.7 i projektets diskussions del.

Praksisfællesskabet med overlappende og komplementære kompetencer:

Dette projekt sigter som nævnt i afsnit 3.6.4 mod at udvikle praksisfællesskaber karakteriseret ved både overlappende og komplementære deltagerkompetencer. Samtidig med at praksisfællesskaberne indeholder fokus på unikke kompetencer, kan man argumentere for, at diversiteten i kompetence krav og muligheder er så stor i en idrætsforening, at en stor del af disse kompetenceområder ikke vil være i spil i

forhold til de enkelte deltageres unikke kompetencer. Man kan derfor sige, at praksisfællesskabet stadig vil indeholde et stort antal områder med overlappende deltagerkompetencer.

Derfor anskues det udviklede fællesskab i den anerkendende idrætsforening, stadig som et praksisfællesskab defineret ved gensidigt engagement, fælles virksomhed og fælles repertoire (Wenger 1998). Mulighederne for social anerkendelse i den solidariske sfære er dog forøget på grund af implementeringen af unikke kompetencer sat i spil i forskellige situationer. Dette medfører, at begrebet "legitim perifer deltagelse" (Ibid.) vil få en mere dynamisk betydning, med positive konsekvenser for individets identitetsdannelse.

I følgende afsnit beskrives projektets praktiske AF forløb, med henblik på at skabe yderligere forståelse for processens forløb.

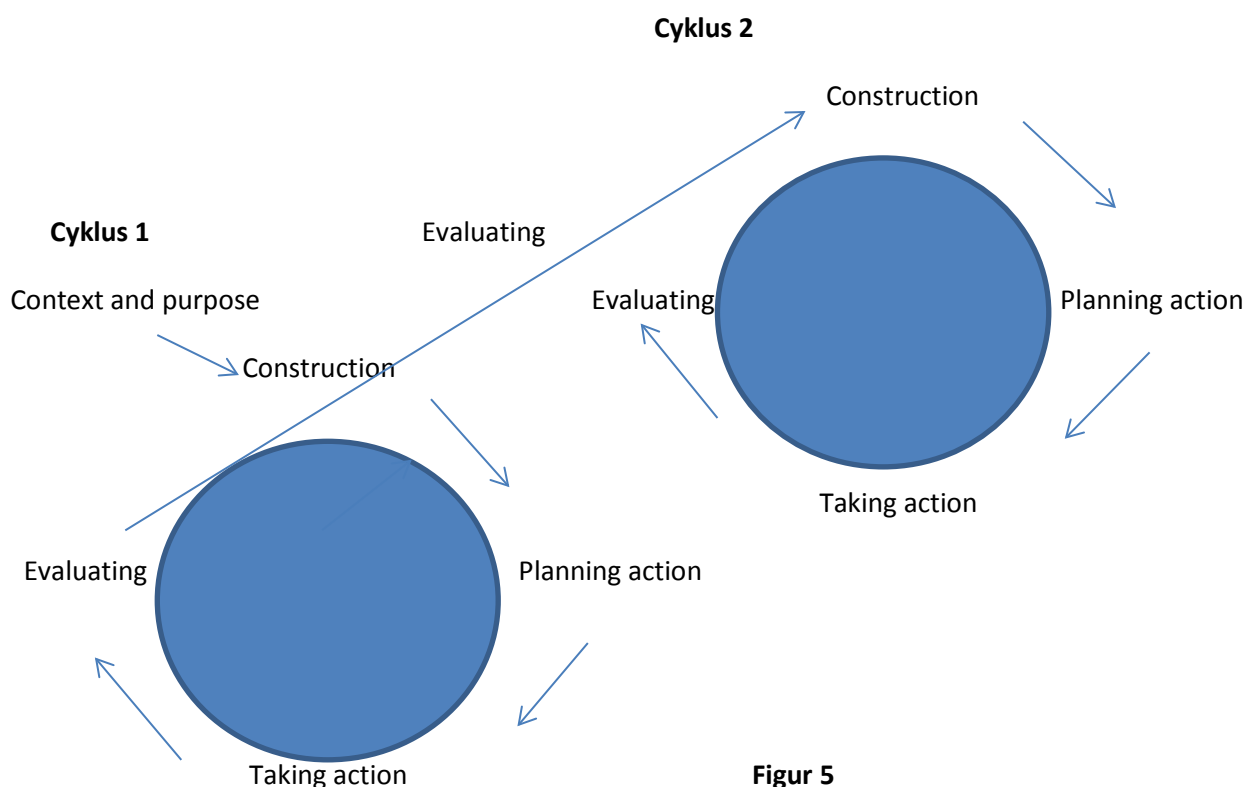
5.2 Aktionsforskningsforløbet og de konkrete aktionsforsknings cyklusser

5.2.1 Aktionsforskningsforløbets grundstruktur

I praksis handler AF grundlæggende om, at forskeren involverer sig aktivt i forandringsprocesser i det pågældende felt, og sammen med deltagerne i konteksten gør fælles erfaringer, der skaber mulighed for at udvikle ny viden og ny virkelighed (Brinkmann & Tanggaard, 2010).

AF er på denne måde en vekselvirkning mellem handling og forskning eller teoridannelse, idet Kurt Lewin i sin oprindelige form anskuede AF som gentagne cyklusser, bestående af planlægning, handling og refleksion/evaluering (Coghlan & Brannick, 2009).

Coghlan & Brannick har i deres bog *"Doing actions research in your own organization"* (Ibid), udviklet Lewins oprindelige model til at omfatte et indledende samt fire faste trin som illustreret nedenstående i figur 5.



Figur 5

Coghlan og Brannicks model findes relevant at medtage i denne tekst, da nærværende PHD afhandling netop baserer sig på et AF forløb udført i egen organisation, hvorfor der altså er tale om insider forskning.

Formålet med de forskellige trin kan kort beskrives som:

Context and purpose:

Dette trin igangsætter hele AF processen og handler grundlæggende om at identificere om et givet projekt er nødvendigt eller ønskværdigt i forhold til den konkrete kontekst projektet ønskes udført i. Hvis konklusionen er, at et projekt er relevant og ønskværdigt, er næste trin således at definere hvilke

ændringer projektet skal medføre i konteksten, og dermed implicit definere et ønsket fremtidsscenario (Ibid.).

Et andet essentielt fokus i denne opstartsfasen er, at forsker skal etablere samarbejdsrelationer med øvrige aktører i konteksten. Det handler altså om i denne fase, at skabe de nævnte relationer til de aktører der nødvendigvis må have ejerskab til projektet, med henblik på at optimere muligheden for en hensigtsmæssig forskningsproces.

Constructing:

Dette trin indebærer en dialogisk aktivitet med henblik på at identificere eller "konstruere" hvilke problemstillinger der på spil. Formålet med "construction" fasen er således at undersøge og definere det teoretiske og praktiske grundlag for efterfølgende handling (Ibid.).

Det er vigtigt i denne del af processen, at inddrage alle relevante aktører i dialogerne, med henblik på at skabe ejerskab og forståelse for processens efterfølgende konkrete handlinger.

Planning action:

Med udgangspunkt i "construction" fasen, handler "planning action" fasen om at definere konkrete handlinger der skal føres ud i livet, med henblik på forandre konteksten i den retning der er defineret i "context and purpose" fasen.

Igen er der fokus på at samarbejde om udvikling af forskellige praktiske tiltag, således at forsker og øvrige aktører oplever et kontinuerligt ejerskab for processen.

Taking action:

De konkrete handlinger implementeres i aktiviteterne i konteksten.

Evaluating action:

I denne sidste fase i cyklussen, evalueres der på de konkret implementerede handlinger. Der diskuteres hvorvidt de konkrete objektive handlinger, og de konkrete resultater af disse, matchede overvejelserne og formålene diskuteret i de tidligere faser. Dette med henblik på at skabe erfaringer og konstruere ny viden som danner grundlag for en ny "construction" fase. Processen i "evaluating" fasen synliggør således projektets videnskabsteoretiske grundposition, idet kritisk realisme blandt andet handler om at vurdere og fortolke på, hvad der ligger til grund for konkrete sociale handlinger, med henblik på at kunne agere hensigtsmæssigt.

Følgende afsnit tilbyder et overblik over, hvorledes de konkrete aktionsforsknings cyklusser forløb, i forhold til de to konkrete anerkendende tiltag.

5.2.2 Projektopstart, "context and purpose" fase

I denne indledende fase afholdtes møder med henholdsvis klubbens bestyrelse og de involverede spillere, med henblik på at afdække, hvorvidt de forskellige aktører så et behov for at igangsætte projektet. Ligeledes var formålet med disse møder, at sikre at aktørerne blev informeret om, og positivt accepterede

at indgå aktivt i projektet, med udgangspunkt i, at dette kunne medføre både personlige og generelle positive konsekvenser.

Resultatet af denne blev, at alle aktører positivt accepterede at projektet skulle sættes i gang, hvorefter aktionsforskningsforløbets næste faser kunne søsættes.

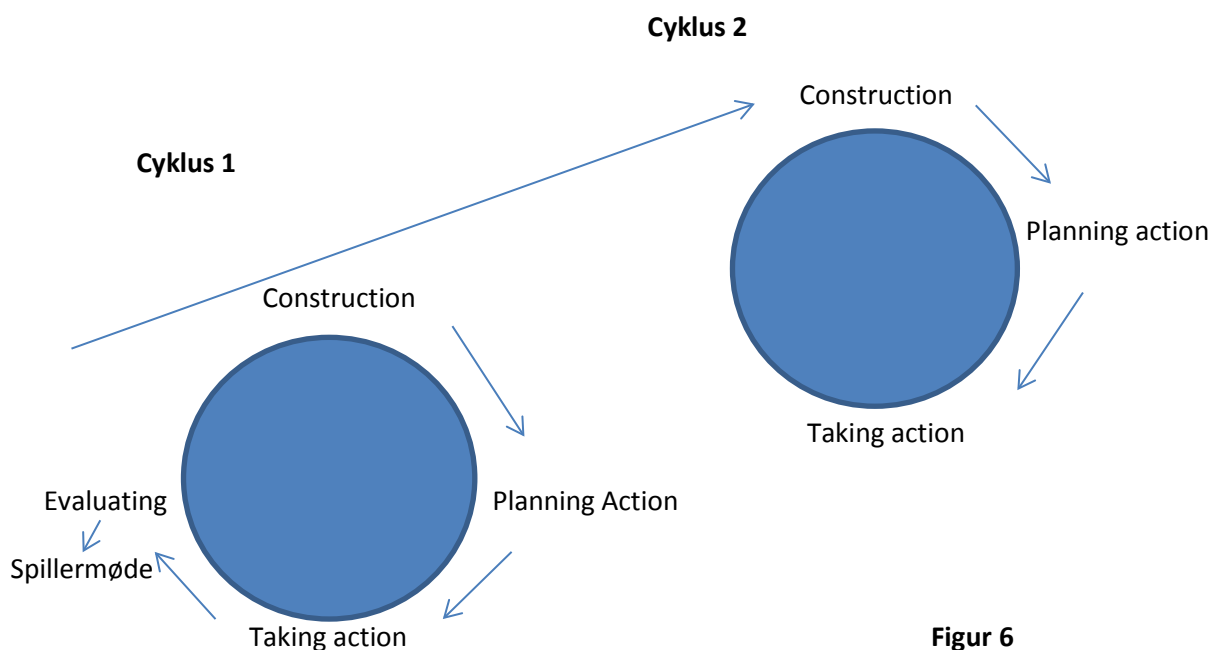
Efter denne indledende "context and purpose" fase, fandt implementering og udvikling af de to konkrete anerkendende tiltag sted som beskrevet nedenfor i to parallelle aktionsforsknings cyklusser.

5.2.3 Implementering og udvikling af unikke komplementære kompetencer

Denne del af forløbet blev igen delt op i to parallelle forløb, idet der dels kørte en proces med spillergruppen som helhed, og dels processer med de enkelte opgaveansvarlige.

Det fælles forløb:

Forløbet med gruppen som helhed fandt grundlæggende sted i to AF cyklusser som illustreret nedenfor:



Den første "Construction" fase i dette fællesforløb, kan ansues som det fælles opstartsmøde beskrevet i dette projekts metodeafsnit. På dette møde blev der således afdækket, hvilke problemstillinger projektet ville indebære. Ligeledes blev grundlaget for efterfølgende handlingmæssige konsekvenser afdækket. Den anden "Construction" fase var indlejret i den første evalueringsfase, idet evalueringen førte direkte over i diskussioner over, hvorledes projektet fremadrettet skulle tilpasses og justeres.

Den første "Planning action" fase kan ansues som værende indlejret i opstartsmødet i den forstand, at konklusionen på mødet blev, at forskellige ansvarsområder efterfølgende skulle identificeres og implementeres i trænings og turnerings kontekster. Den anden "Planning action" fase fulgte umiddelbart efter og i sammenhæng med den anden "Construction" fase, idet konkrete handlingmæssige

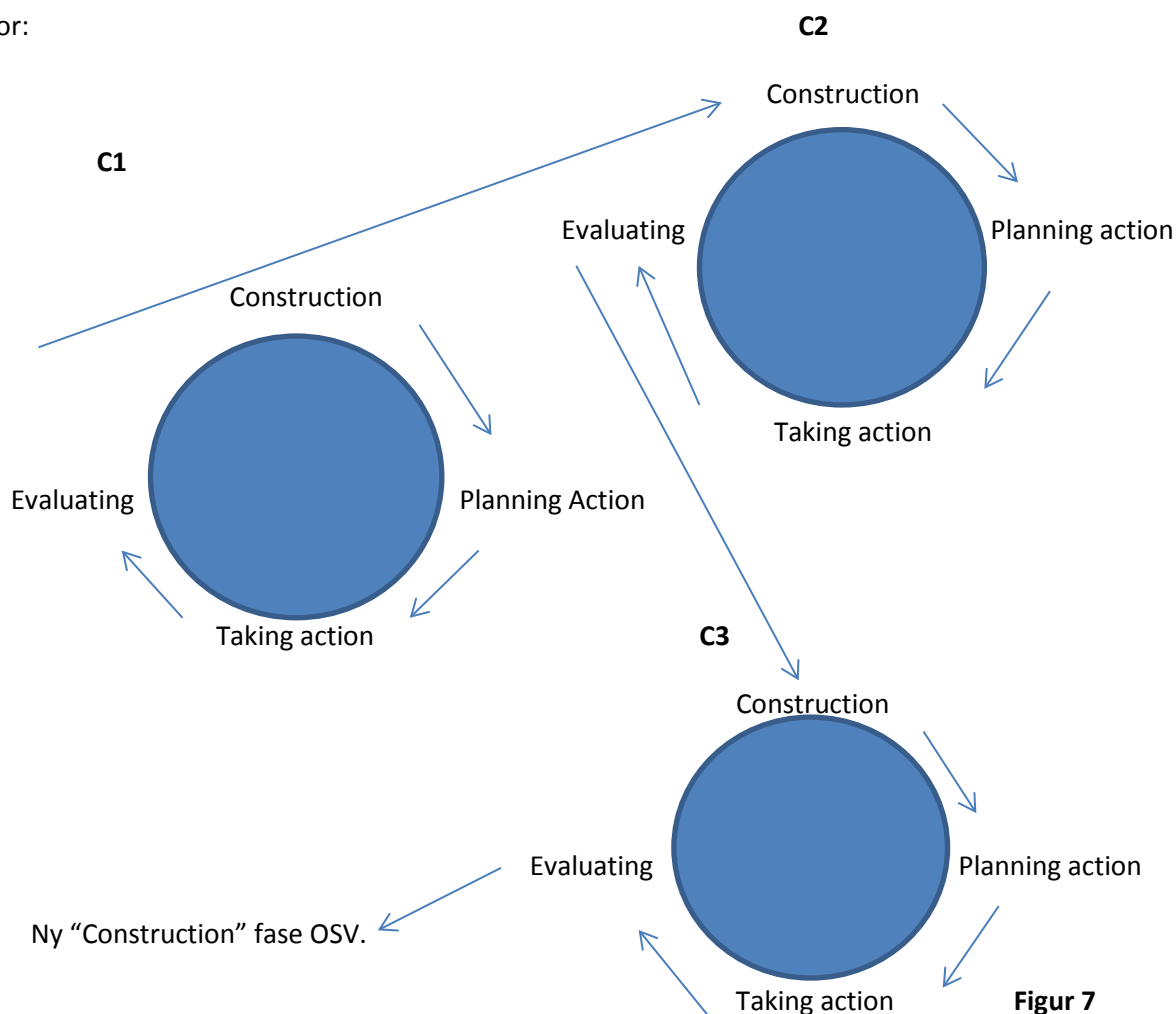
konsekvenser blev aftalt som et resultat netop af diskussionerne og konklusionerne i denne "Construction" fase.

Den første "Taking action" fase startede konkret op umiddelbart efter identificering af de enkelte deltageres ansvarsområder, som beskrevet i nedenstående aktionsforskningscykluser. Den anden "Taking action" fase blev iværksat på den følgende træning efter det fælles evalueringsmøde.

"Evaluating action" fasen fandt sted i den første cyklus, idet status på forløbet, samt overvejelser over fremtidige ændringer og tilpasninger blev diskuteret på et fælles spillermøde

Forløbet med de enkelte opgaveansvarlige:

Forløbet med de enkelte opgaveansvarlige fandt sted i et varierende antal AF cyklusser som illustreret nedenfor:



Figur 7

Den første "Construction" fase i forløbene med de enkelte opgaveansvarlige indeholdt primært en diskussion og en afdækning af, hvilke ansvarsområder der kunne være relevante i forhold til de enkelte

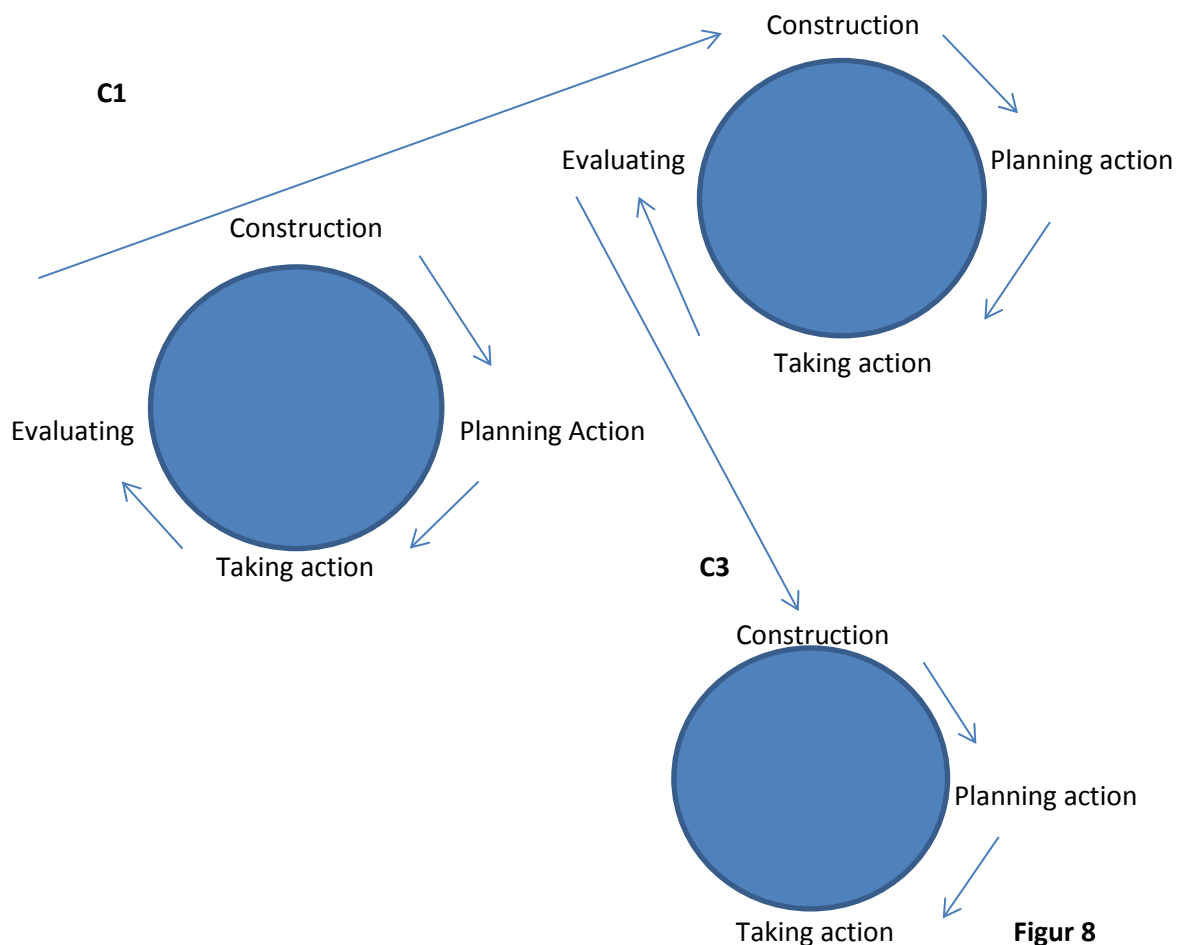
deltagere. De følgende "Construction" faser indeholdt diskussioner omkring hvilke problemstillinger evalueringerne af forløbet synliggjorde.

Den første "Planning action" fase var indeholdt i samme seance som "Construction" fasen, og handlede om at aftale hvornår de enkelte ansvars og opgaveområder skulle introduceres i træning og kampe, hvorefter de forskellige opgaveområder blev aktiveret temmelig hurtigt efter i den første "Taking action" fase. De følgende "Planning action" faser var ligeledes indeholdt i samme seancer som "Construction" faserne, og indeholdt diskussioner omkring de praktiske fremadrettede konsekvenser af "Evaluating action" og "Construction" faserne. "Taking action" faserne blev typisk iværksat i næste træning eller kamp efter

Med hensyn til "Evaluating action" fasen, blev der holdt opsamlings og evalueringer på "Taking action" forløbene med de enkelte opgaveansvarlige, når enten den opgave ansvarlige eller træneren fandt det hensigtsmæssigt. Det var således forskelligt hvor mange AF cyklusser de enkelte deltager gennemgik, idet nødvendigheden af justering og evaluering af opgaverne varierede temmelig meget.

5.2.4 Implementering og udvikling af coaching som inter-subjektivt kommunikationsredskab

Forløbet med implementering og udvikling af coaching som kommunikationsredskab foregik i 3 AF cyklusser som illustreret nedenfor: **C2**



Den første "Construction" fase i forløbet tog udgangspunkt og var indeholdt i et tre timers coaching kursus/workshop som forsker afholdte for de otte involverede deltagere. På dette møde blev deltagerne præsenteret for coaching i teori og praksis, ligesom mødet indeholdt oplæg omkring hvornår deltagerne hensigtsmæssig kunne anvende coaching i træning og kampe. De to efterfølgende "Construction" faser indeholdt diskussioner omkring problemstillinger synliggjort i "Evaluating action" faserne, og fandt sted i sammenhæng med disse.

"Planning action" faserne var i praksis indlejret i "Evaluating action" og "Construction" faserne, og resulterede i konkrete handleanvisninger med udgangspunkt i evaluering og diskussion.

"Taking action" faserne blev typisk iværksat i træning umiddelbart efter "Evaluating action", "Construction" og "Planning action" faserne var afsluttet.

"Evaluating action" forløbene blev afholdt 2 gange i løbet af sæsonen, og fandt sted i hallen umiddelbart før træning. Som nævnt blev disse evalueringssæancer som nævnt efterfulgt direkte af "Construction" og "Planning action" faserne, således at resultatet af disse diskussioner kunne implementeres direkte i træning efterfølgende.

Efter således at have synliggjort de praktiske aktionsforskningscyklusser, vil næste afsnit være starten på projektets analysedel, og tilbyde et eksempel på en sammenlignende analyse af selvværdsparameteren "lyst og evne til at være kritisk", med henblik på at skabe forståelse for analyseprocessen i nærværende projekt. Sammenlignende analyser på de øvrige selvværdsparametre vil være tilgængelige i projektets bilag.

Kapitel 6

Analysedel

6.1 Eksempel på sammenlignende analyse af udviklingen på selvværdsparameteren "Lyst og evne til at være kritisk"

Følgende afsnit eksemplificerer hvorledes projektets kategoriserede interview og observations empiri er søgt overskueliggjort gennem en opsamlende og sammenlignende analyse, med henblik på at synliggøre deltagerens udvikling inden for de operationaliserede selvværdsparametre.

Der er lavet sammenlignende analyser, med udgangspunkt i empirien på alle de operationaliserede selvværdsparametre – otte i alt. De øvrige syv sammenlignende analyser er placeret i projektets bilag, sammen med den kategoriserede interview og observationsempiri.

Det skal nævnes, at følgende eksempel, for læser venlighedens skyld, er skrevet i prosa, i modsætning til de øvrige syv analyser i bilagene, der er skrevet i punktform.

6.1.1 Analyse af enkeltpersoner

Torben

Frem mod første interview er der ingen konkrete observationer på denne parameter.

I det første interview fortæller han, at han grundlæggende er en person der indordner sig, og han oplever at han er blevet mindre kritisk med årene. Samtidig siger han dog, at han godt kan have en kritisk tilgang til forskellige ting i klubben, men at han kun tænker over dette, og ikke gør noget praktisk ved det.

Observationerne i forløbet mellem de to interviews synliggør at Torben udvikler sig på denne selvværdsparameter. Til en af de første kampe afbestiller Torben lasagnen før kampen, fordi han mener det er for tung kost umiddelbart før kampen. Han er altså kritisk over for holdlederens valg af mad, og denne gang handler han på det. Efterfølgende foreslår han lige efter jul, at man skal ændre procedurerne for hvornår holdene skal meldes ud til spillerne, idet han ikke syntes det fungerer som det skal med den nuværende procedure. Ligeledes begynder han efter jul at komme med modspil til mine coachingråd, ligesom han kommer med ændringsforslag til mine øvelser af og til.

I det andet interview giver han KLART udtryk for at han er blevet meget mere kritisk over for tingene i denne sæson, sammenlignet med tidligere. Ligesom han giver udtryk for, at han også har handlet aktivt når han har været kritisk.

Man kan afsluttende konkludere, at Torben har udviklet sig markant på denne selvværdsparameter. Han er blevet meget mere kritisk, og handler konstruktivt med udgangspunkt i denne kritik,

Peter:

Under opstartsmødet fortæller Peter at han ikke er meget for at tage konfrontationer. Han går bare hvis der er kontroverser, siger han. Bortset fra dette, er der ingen observationer på hans kritiske lyst og evne frem mod første interview.

I det første interview siger han helt klart, at han ikke er en kritisk person. "Ting rager ikke mig" som han siger.

Observationerne mellem de to interviews viser at han kun er kritisk i ganske få situationer. Eksempelvis er han kritisk over for mig, da han får at vide, at han er i fare for at blive sat af første holdet. Ellers reagerer han ikke da det bliver vedtaget at spillerne ikke behøver deltage i hans tekniktræning, da nogle har været kritiske over for denne. Bortset fra dette er der ingen observationer på udvikling i denne parameter.

I det andet interview er han igen ganske klar omkring dette, idet han fortæller, at han ikke oplever at han er blevet mere kritisk igennem sæsonen. Han siger direkte, at han ALDRIG siger til fok hvis han er uenige med dem.

Man kan konkludere, at Peter ikke har udviklet sig på nogen måde på denne selvværds parameter gennem forløbet.

Niels:

Frem mod første interview er der ingen observationer på, at Niels er kritisk overhovedet. Hans ansvarsområder er endnu ikke sat i spil.

Under det første interview fortæller han klart, at han ikke er en kritisk person. Han orker ikke at diskutere, og bliver irriteret når han oplever uenighed, fortæller han. Ligeledes siger han, at han ikke stiller spørgsmålstejn ved mange ting.

Imellem de to interviews er det tydeligt, at frem mod turneringen i Ungarn, hvor han coachede Fernando, som vandt turneringen, var der ingen ændring i hans lyst og evne til at være kritisk. Efter turneringen begynder han at stille spørgsmål til ting han ikke har gjort før. Eksempelvis begynder han at diskutere konstruktivt kritisk med mig, når han får feedback til træning. Ligeledes begynder han at diskutere og stille kritiske spørgsmål til de andre spillere under træning. Til slut i sæsonen observeres der, at han begynder at komme med forslag til hvorledes øvelser og træningsindhold generelt kan ændres og udvikles, når han mener det kan konstrueres med hensigtsmæssigt.

I det andet interview fortæller han klart, at han er blevet mere kritisk i år, og at han nu har lyst til at handle, når han oplever at ting kunne være anderledes. Han stoler mere på, at han er god til det med badminton, siger han.

Man kan konkludere, at Niels på denne parameter har udviklet sig meget kraftigt efter turneringen i Ungarn. Han er blevet en kritisk og synlig person, helt i modsætning til før sæsonen

Randi:

Frem mod det første interview er der ingen observationer på hendes lyst og evne til at være kritisk.

I det første interview siger Randi, at hun mener hun er en kritisk person. Hun er ikke bange for at sige sin mening fortæller hun. Eksempelvis mener hun ikke de øvrige spillere i truppen er seriøse nok, som hun siger. Hun fortæller ligeledes, at hun handler når hun oplever at hun er kritisk over for noget. Da hun oplevede at et par af de andre piger reagerede uhensigtsmæssigt på hendes fælles opvarmning, tog hun sagen op i omklædningsrummet efter træning.

Imellem de to interviews var hun i starten udadvendt og kritisk. Eksempelvis "brokkede" hun sig over den kedelige mad før kampene. Efter episoden hvor Gitte ikke ville tale med hende efter de to piger havde tabt en damedouble i en holdkamp, er der ingen observationer overhovedet på, at Randi forholder sig kritisk til noget.

I det andet interview fortæller Randi, at hun grundlæggende stadig ser sig selv som en kritisk person. Samtidig siger hun også, at efter episoden med Gitte resignerede hun, og dermed ikke tog del i så meget som før denne episode.

Man kan konkludere, at Randi grundlæggende er en kritisk person, som udviklede sig positivt på denne selvværds parameter i starten af sæsonen, men at dette stoppede brat efter episoden med Gitte.

Stefan

Frem mod det første interview er der ingen observationer på, at Stefan er kritisk overhovedet.

I det første interview fortæller han, at han ind imellem tænker kritiske tanker, men at han ikke handler ud fra disse. Han siger at han generelt ikke er en kritisk person. Dog er han blevet lidt mere kritisk efterhånden som han er blevet ældre, fortæller han.

Observationerne gennem hele forløbet har ikke afsløret et eneste eksempel på, at Stefan har handlet ud fra kritiske overvejelser, eller på nogen måde generelt har udvist kritisk adfærd.

I det andet interview gentager han stort set hvad han fortalte i det første interview. Han tænker en gang imellem kritiske tanker, men han handler aldrig på disse. Han fortæller ligeledes, at han er lidt konfliktsky, hvilket indikerer hans manglende lyst og evne til at være kritisk. Han siger ligeud, at han ikke mener at have udviklet sig på dette område gennem forløbet.

Man kan konkludere, at Stefan ikke på denne parameter har udviklet sig på nogen måde gennem vores forløb.

Søren

Frem mod det første interview er der ingen observationer på, at Søren udviser lyst og evne til at være kritisk.

Under det første interview siger han meget klart, at han ikke er en kritisk person. Dog er han blevet lidt mere kritisk som et resultat af, at han er startet på idrætsstudiet på Aalborg Universitet.

Observationer gennem forløbet viser, at Søren primært udviser evne til at være kritisk i situationer, hvor han "bebrejder" sine makker i doublerne han spiller. Ud over dette er der ingen observationer på, at han besidder evne og lyst til at være kritisk i andre situationer.

I det andet interview fortæller han igen, at han ikke ser sig selv som en kritisk person. Han giver ligeledes udtryk for, at han ikke har oplevet, at han har udviklet sig på dette område gennem forløbet. Han fortæller dog også, at han ind imellem har tænkt kritiske tanker, men at han aldrig har handlet i forhold til disse. Han studie på AAU har måske betydet, at han faktisk har tænkt flere kritiske tanker, fortæller han.

Man kan konkludere, at Søren ikke har udviklet sig på nogen måde på denne selvværds parameter

Lise

I en af de første træningsgange efter opstartsmødet, er Lise kritisk over for hvilke kampe hun skal spille til træning, hvilket hun ellers aldrig plejer at være.

I det første interview fortæller hun, at hun ofte tænker kritiske tanker, men at hun aldrig handler ud fra disse. Hun har altid ageret på denne måde siger hun.

I en af de første træningsgange efter interviewet, er Lise kritisk i forhold til om hun og hendes makker kan presse Jeppe godt nok i en to mod en øvelse de laver. Ligeledes begynder hun temmelig tidligt i sæsonen at kommentere kritisk på mine udmeldinger, hvilket ikke er sket før. Observationerne viser også, at hun hurtigt efter interviewet begynder at diskutere taktik med de andre spillere, hvilket ikke er sket før. Efter jul kommenterer hun kritisk på, at de andre spillere ikke har hjulpet hende med en øvelse hun ikke kunne forstå, og generelt øges hendes lyst og evne til at "brokke" sig, og foreslå andre øvelser til eksempelvis fysisk træning.

Under det andet interview fortæller Lise klart, at hun gennem sæsonen er blevet meget mere bevidst om, hvad HUN gerne vil. Hun er begyndt at melde ud, når hun har været uenig, siger hun. Hun fortæller eksempelvis, at hun syntes jeg har fralagt mig ansvaret lidt, ved at uddelegere tingene som jeg har gjort.

Man kan konkludere, at Lise vurderet på denne parameter, har udviklet sig markant og positivt i et selvværds perspektiv.

Lise har udviklet sin evne og lyst til at være kritisk og handle ud fra dette meget kraftigt. Udviklingen startede tidligt i forløbet, og er accelereret gennem sæsonen. Interviewdata og observationer stemmer 100% overens.

Anette

I opstartsmødet fortæller Anette meget klart, at hun er kritisk omkring, hvorvidt andres kompetencer lever op til hendes krav til sig selv. Ellers er der ingen observationer på denne parameter frem mod første interview.

I det første interview fortæller hun, at hun generelt er en kritisk og undrende person. Hun fortæller dog også, at hun har skruet ned for denne tilgang til tingene i Triton, da hun har oplevet at blive afvist tidligere. Hun handler således ikke på kritiske tanker.

I starten af sæsonen er hun meget kritisk over for nogle af de andre spillere, som ikke ønsker at deltage i hendes fysiske træning. Lige før jul forlader Anette en morgentræning, fordi de andre spillere ikke var klar da hun var det, og efter en af de sidste kampe kritiserer hun Randi højlydt på grund af manglende niveau i en damedouble under en holdkamp.

I det andet interview fortæller hun, at hun stadig anser sig selv som en kritisk person, men at hun ikke handler på sine kritiske overvejelser. Altså samme udmelding som i første interview. Hun har måske haft mindre lyst til at udtrykke sig kritisk, på grund af tidligere afvisninger.

Man kan konkludere, at Anette ikke har udviklet sig på denne parameter. Interviewsvarene er stort set identiske i første og andet interview, mens observationerne ikke viser nogen form for udvikling.

Næste afsnit tilbyder en grupperet oversigt over, hvorledes informanterne har udviklet sig på selvværdsparameteren "lyst og evne til at være kritisk"

6.1.2 Grupperet analyse på parameteren ”evne og lyst til at være kritisk”

Stærk kontinuerlig og positiv udvikling i denne parameter:

Torben: Har udviklet sig på denne parameter gennem hele sæsonen fra dag et

Lise: Har udviklet sig på denne parameter gennem hele sæsonen fra dag et

Niels: Har udviklet sig på denne parameter fra turneringen i Ungarn og resten af sæsonen. I starten frem mod Ungarn var der ingen udvikling i parameteren.

Ingen markant udvikling i parameteren – hverken positiv eller negativ:

Stefan: Der er ikke registreret nogen form for udvikling i denne parameter

Søren: Hans kritiske tilgang til tingene har primært været i form af bebrejdelser til sine makkerer – der er ikke registreret nogen ændring i dette

Anette: Hendes kritiske tilgang har været rettet mod holdkammerater der ikke har levet op til hendes krav – ingen ændring i dette gennem sæsonen

Peter: Han har ikke udviklet denne parameter på nogen måde – han er stadig ikke en kritisk person

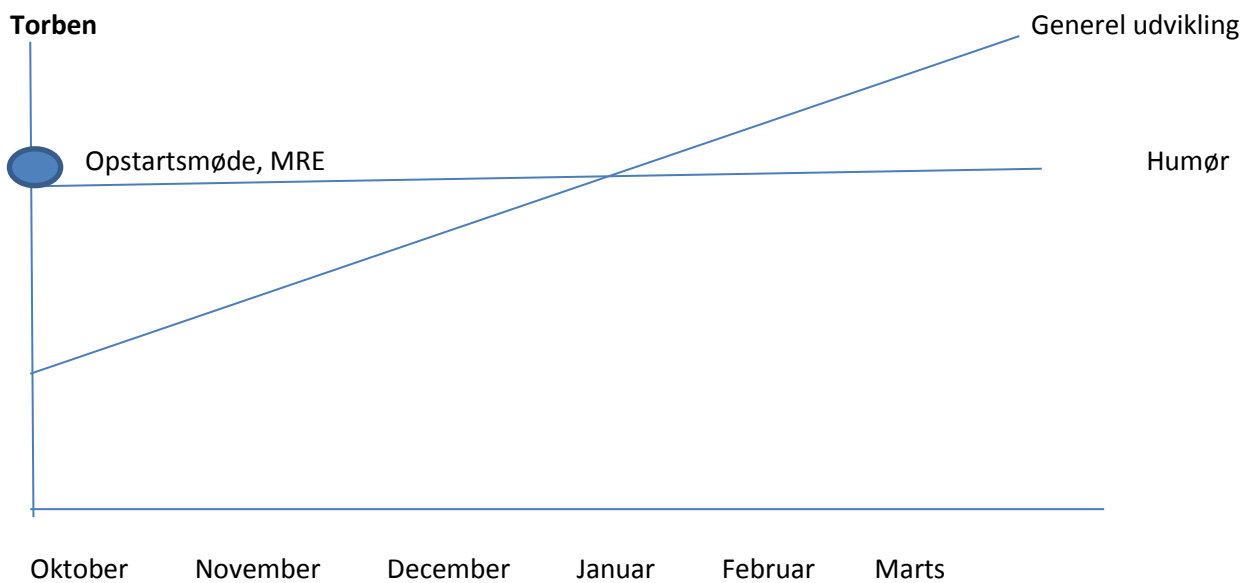
Positiv udvikling efterfulgt af en stærk negativ udvikling i parameteren:

Randi: Startede med at indikere tydeligt at hun var en konstruktiv kritisk person, men denne udvikling endte brat og vendte, efter Gitte episoden under holdkamp.

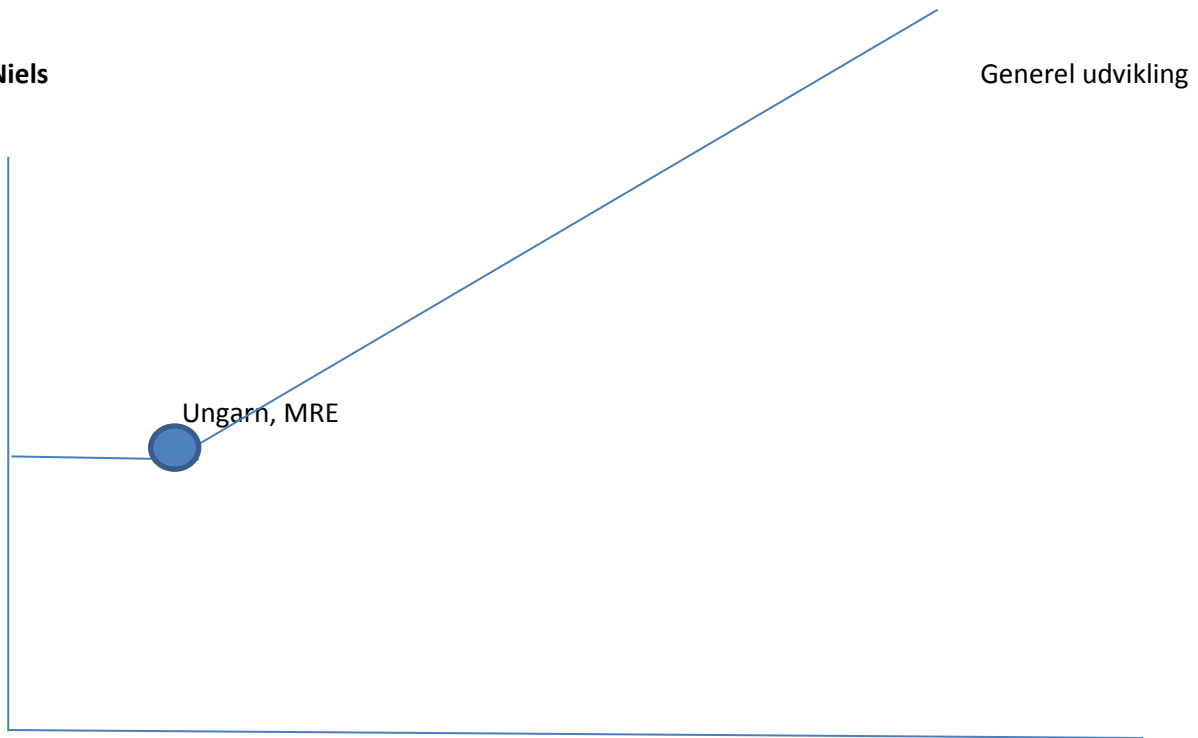
Følgende afsnit tilbyder for overskuelighedens skyld en oversigt i graf form, konstrueret med udgangspunkt i projektets interview og observations empiri, samt de sammenlignende analyser eksemplificeret i nærværende afsnit.

6.2 Oversigtskurver for generel Udvikling i selvværd, med afvigelser fra det generelle indsat

Følgende afsnit præsenterer, for overskuelighedens skyld, deltagernes selvværdsudvikling i grafisk form. Graferne illustrerer dels deltagernes generelle selvværdsudvikling, dels afvigelser på enkeltparametre i forhold til den generelle udvikling. Ligeledes synliggør graferne eventuelle "Most reportable events" identificeret i empirien. Graferne er konstrueret ud fra de opsamlende og sammenlignende analyser præsenteret i eksempelform i foregående afsnit, samt projektets interview og observations empiri.



Niels



Oktober

November

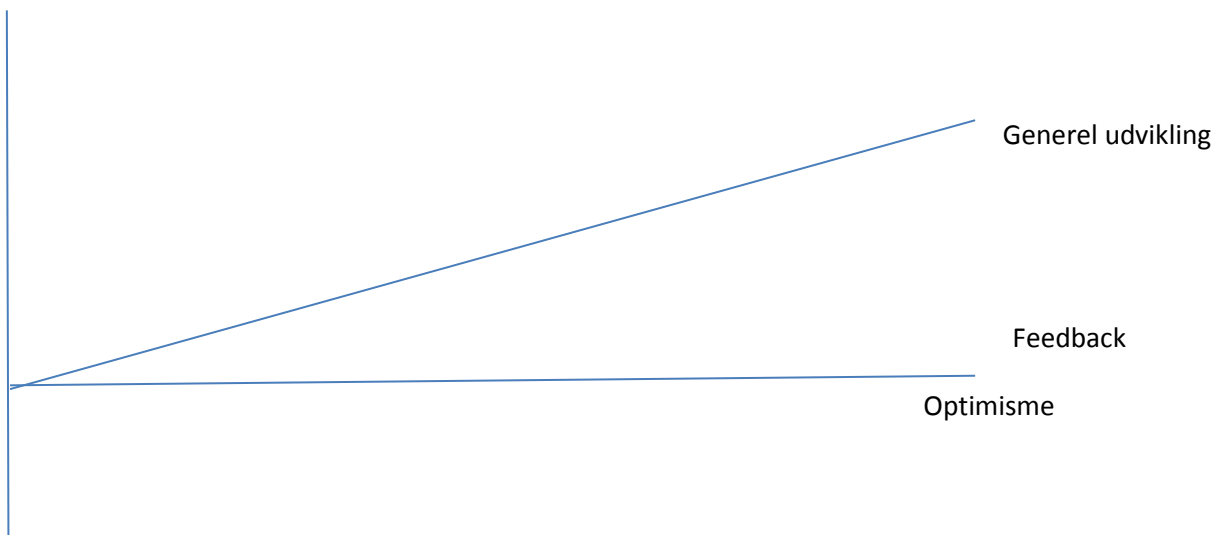
December

Januar

Februar

Marts

Lise



Oktober

November

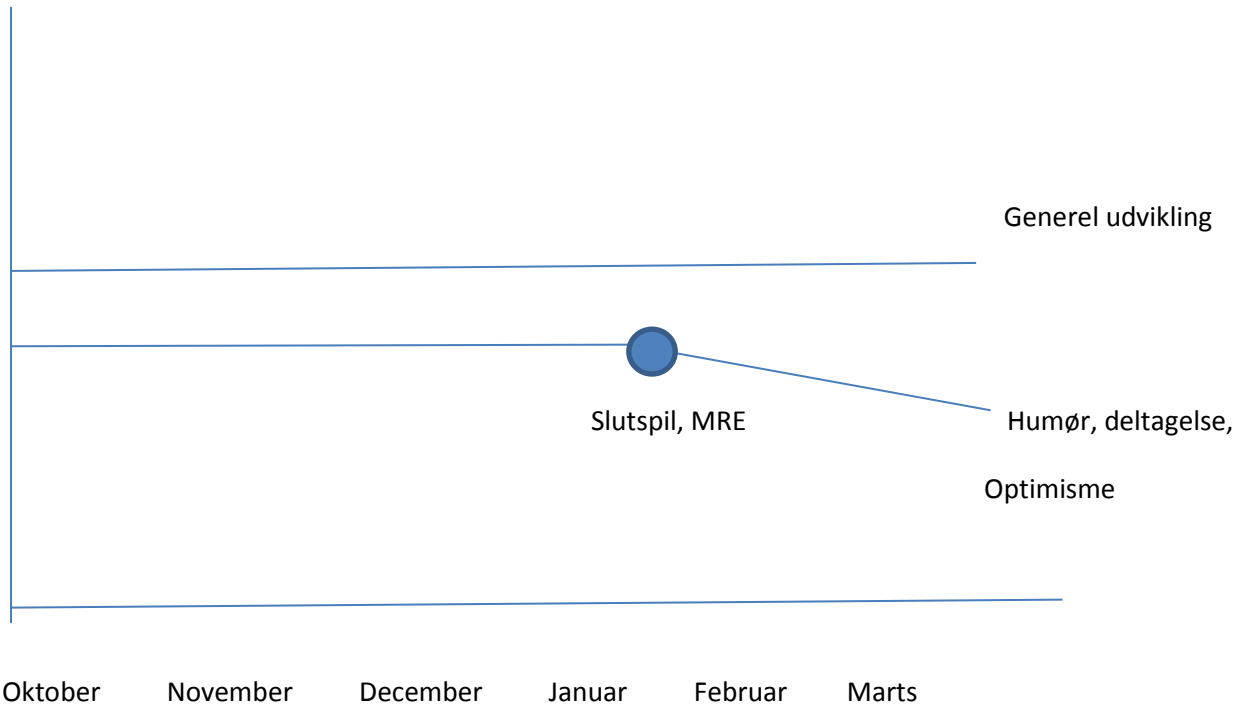
December

Januar

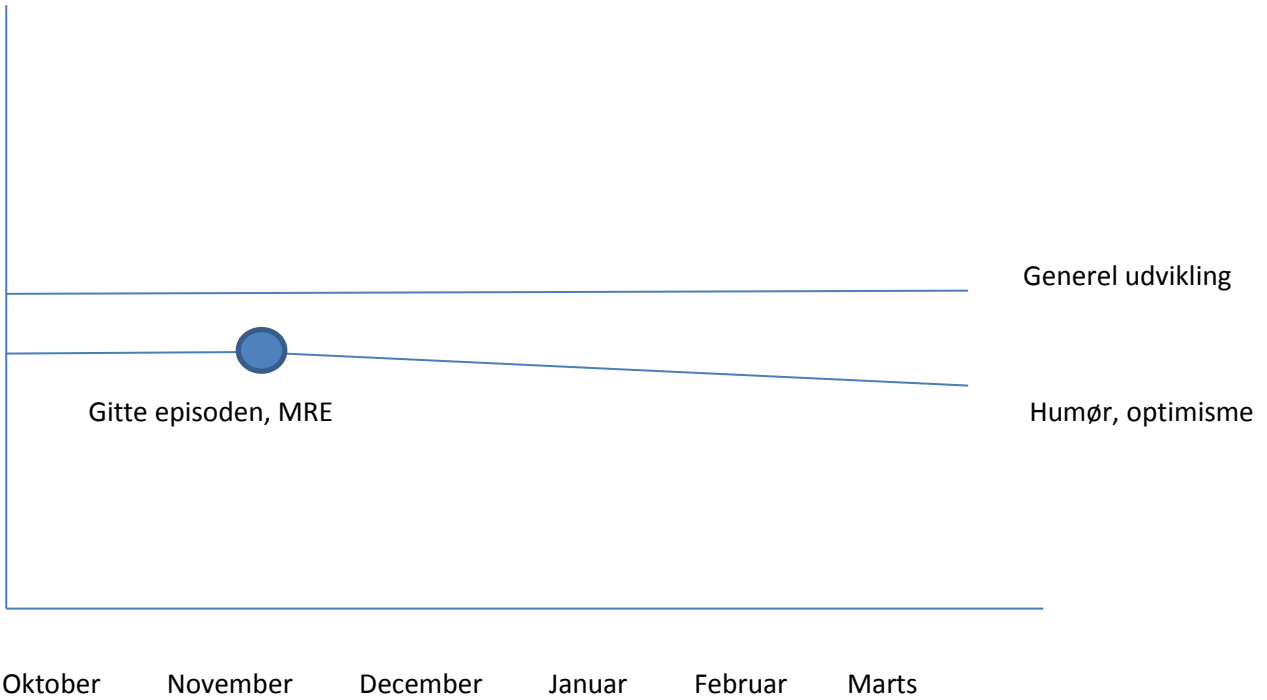
Februar

Marts

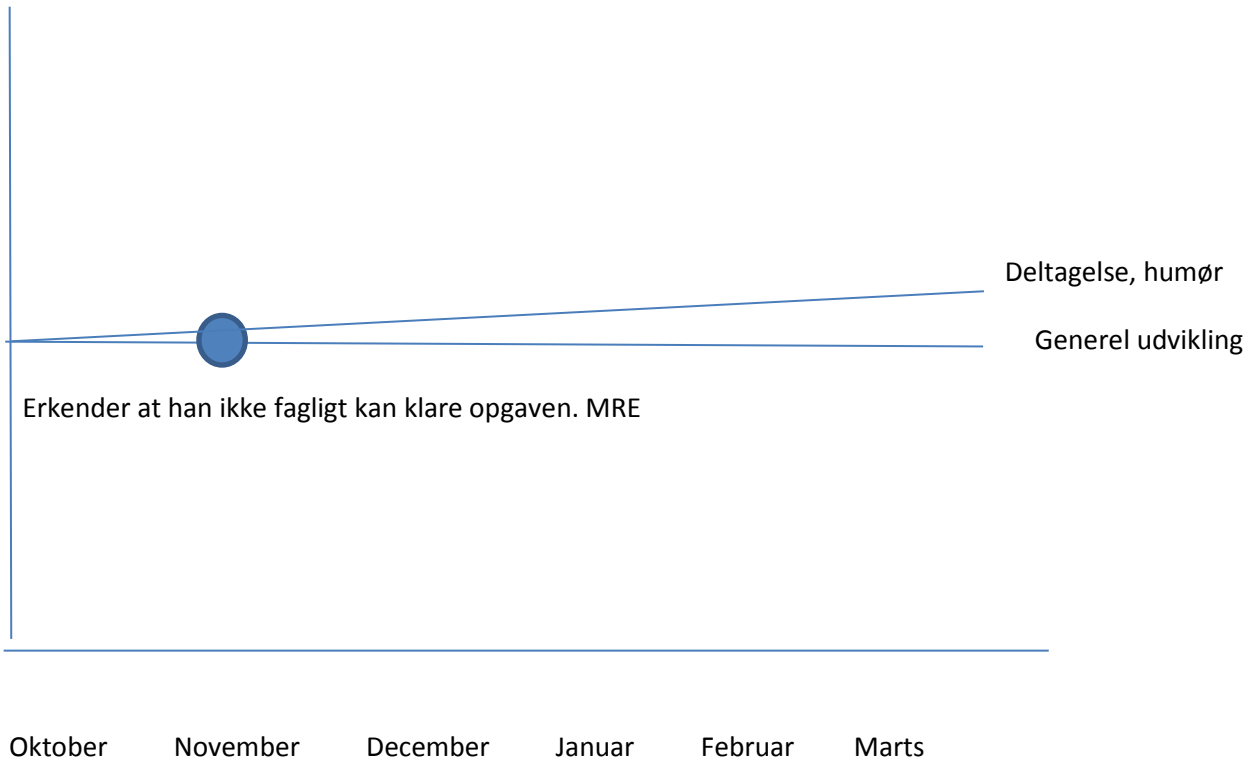
Stefan



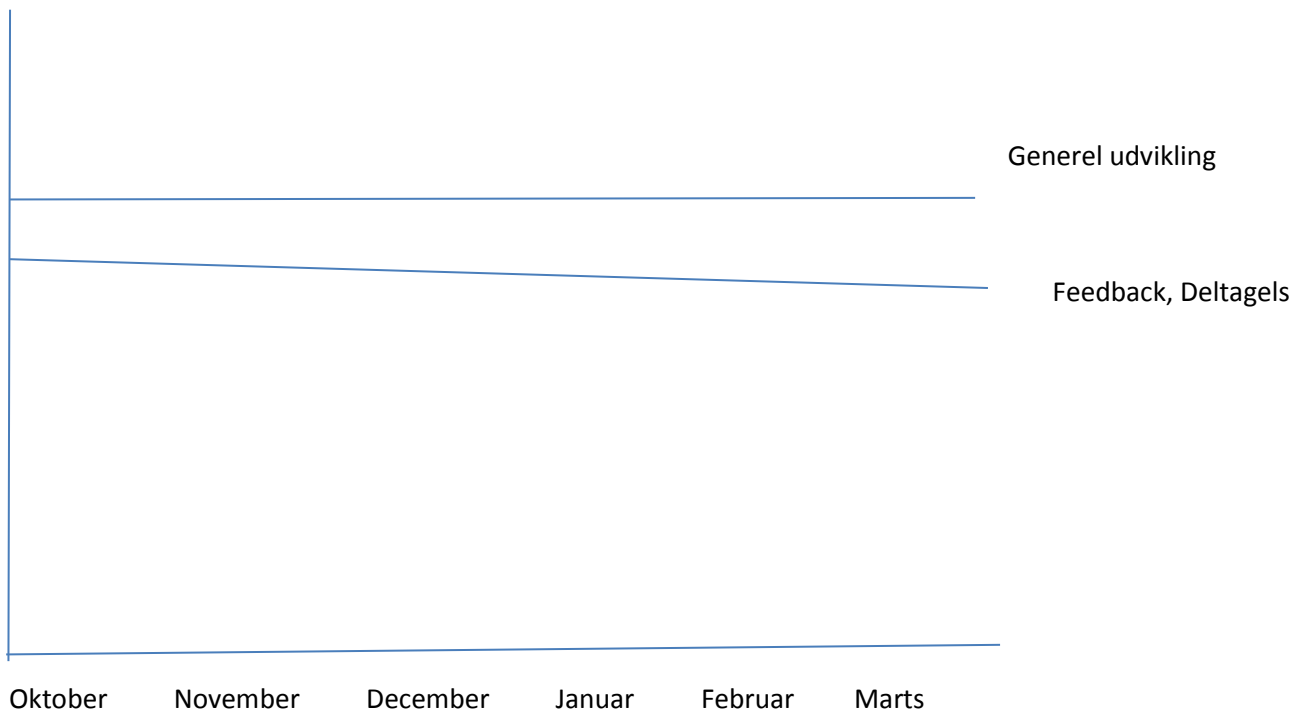
Peter



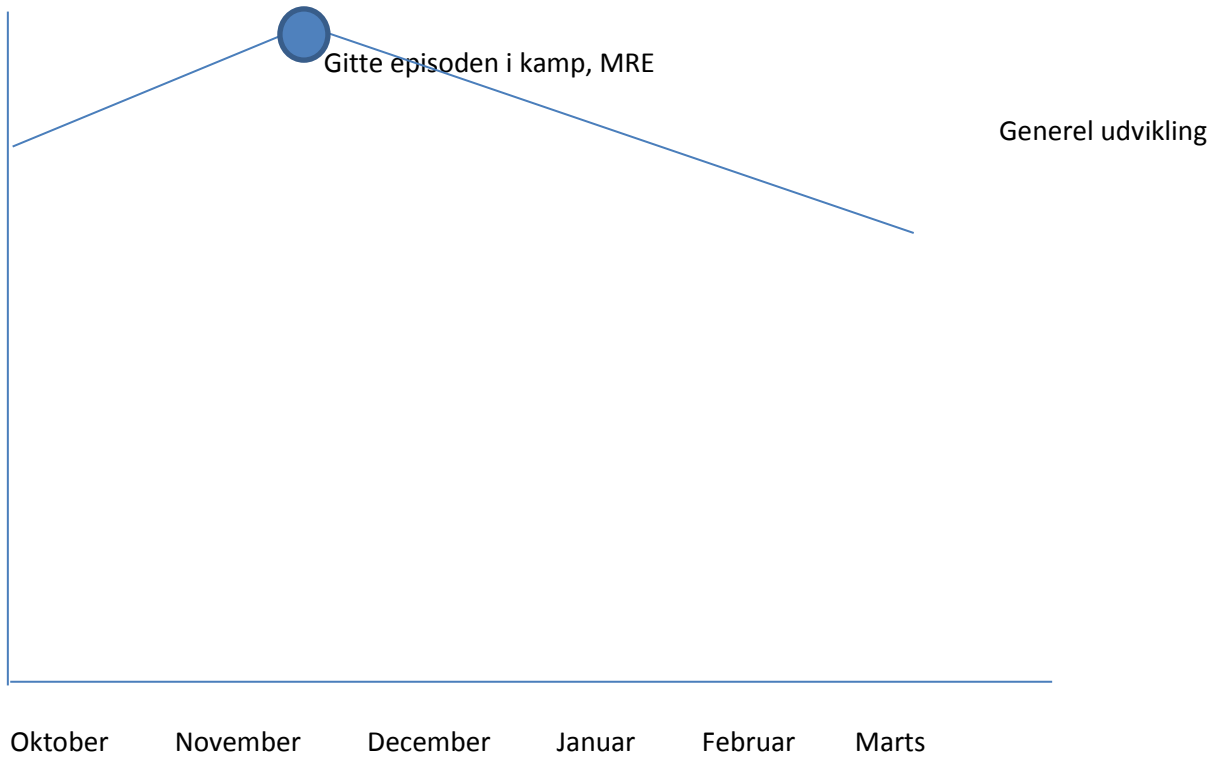
Søren



Anette



Randi



Følgende afsnit præsenterer de 8 deltager narrativer, og tilbyder dermed 8 fortællinger der synliggør deltagerens udvikling kronologisk gennem aktionsforskningsforløbet.

Narrativerne sigter således mod at samle empiri og opsamlende analyser til en sammenhængende fortælling der tilbyder indsigt i hvorledes deltagerens udvikling i selvværd med mere har forløbet.

6.3 Deltager narrativer

6.3.1 Introduktion til narrativerne

I dette afsnit præsenteres otte deltagernarrativer. Narrativerne er udarbejdet med udgangspunkt i projektets indsamlede kategoriserede empiri, samt de opsamlende og sammenlignende analyser præsenteret i foregående afsnit.

Endvidere er indhold og struktur i narrativerne valgt og konstrueret ud fra det narrativt teoretiske grundlag præsenteret i afsnit 4.4.8 i projektets metode del.

Nøgleord som "kronologi" "narrativ kohærens", "plot", "start, midte og afslutning", "forfatterbudskab" og "most reportable event" har således været redskaber i forhold til konstruktionen af narrativerne.

Narrativerne er således udtryk for min fortolkede og subjektive oplevelse af de forskellige hændelsesforløb, idet anerkendelses og selvværdsbegreberne er den optik og dermed det plot, der er udgangspunkt for fortolkningen af narrativernes konkrete hændelser og hændelsesforløb.

I forhold til projektets videnskabsteoretiske grundposition, den kritiske realisme, anskues narrativet's konkrete hændelser således at være virkelige hændelser findende sted i en virkelig verden, mens narrativet's bud på årsager til sammenhænge mellem de forskellige enkelthændelser, som nævnt fortolkes ud fra narrativet's plot.

6.3.2 Historien om Niels

Opstarten

Niels historie starter tirsdag den 1. oktober 2013. Denne aften starter vores projekt, der går ud på at skabe en anerkendende kultur i triton, en kultur der sigter mod, at de enkelte deltagere i gruppen, oplever anerkendelse fra de andre deltagere. Målet med dette er, at deltagerne udvikler deres selvværd, og eksempelvis bliver mere motiverede, kompetente og glade.

Projektet starter op med et team opstartsmøde, hvor deltagerne har fået til opgave at forberede en lille 10 minutters fortælling om, hvornår de har oplevet at de har gjort en forskel i forskellige sociale sammenhænge, og hvad der i disse situationer har kendetegnet deres person og kompetencer. Disse historier skal så danne grundlag for at hver spiller får defineret et kompetenceområde, som er unikt for den enkelte spiller, og som skal give mulighed for, at spilleren får mulighed for at opleve anerkendelse fra de øvrige deltagere.

Niels starter sin fortælling med at sige, at han grundlæggende er bange for at folk tænker dårligt om ham, hvis han ikke bidrager med noget vigtigt til klubben, og er i stand til at løse sine opgaver på en god måde. På et spørgsmål fra Randi, siger han, at det betyder *"helt vildt meget for ham hvad folk tænker om ham"*. Niels fortæller også, at han er kommet til et tidspunkt i sit liv, hvor han syntes han er nødt til at tage chancer og afprøve grænser, selv om han er nervøs for dette.

Både Stefan og Peter siger, at de har oplevet, at Niels allerede har haft planer om at sætte ting i gang og tage ansvar, men at det ikke rigtigt er blevet til noget alligevel. Niels er helt enig i dette, og siger igen, at han er bange for at starte ting op, hvis de nu ikke fungerer som de skal. "Jeg er jo ikke en ledertype" siger han.

Jeg ved, med mit forhåndskendskab til Niels, at han måske er den af spillerne der ved mest om badminton, og som også ved mest om de forskellige modstandere vi kan møde i løbet af sæsonen.

Ud fra dette forhåndskendskab, og det Niels fortæller på mødet, tænker jeg, at Niels skal have ansvaret for at tilrettelægge et par arrangementer for de andre spillere i løbet af sæsonen. Ligeledes tænker jeg, at han også skal have ansvaret for at lave oplæg om modstanderholdet, når vi spiller divisionskampe. Jeg håber at disse to kompetenceområder vil vise, at Niels har nogle helt specielle talenter, og dermed får mulighed for at opleve, at de andre deltagere i klubben sætter pris på hans evner.

Forløbet

Forløbet inden Niels kompetencer sættes i spil

Da jeg er træner for holdet, og dermed kan have svært ved at observere spillerne under træningen, har jeg lavet aftale med Sascha, om at hun er til stede ved alle tirsdags træninger i sæsonen, samt et antal divisionskampe. Sascha er psykolog, og i øvrigt min datter, hvilket har muliggjort at tilknytte hende i dette store omfang. Sascha vil observere spillerne i forhold til om de tiltag vi sætter i værk, medfører adfærdændringer der indikerer udvikling i spillernes selvværd.

Inden det første interview med Niels, spiller vi divisionskamp den 6/10 i Solrød. Kampen i Solrød er problematisk for Niels. Han deltager ikke meget i kommunikationen med de andre spillere. På banen virker han usikker og modløs, han reagerer og handler ikke på skiftende situationer i spillet. Med andre ord ser det ud til at hans motivation er i bund, og efter kampen giver han udtryk for, at han er ked af det. De andre spillere kommenterer ikke på Niels præstation, hverken positivt eller negativt.

De næste to træninger 8/10 og 15/10 deltager Niels på lige fod med de andre. Han skiller sig ikke specielt ud, bortset fra, at han på træning nummer to, bliver frustreret over han spiller dårligt. Frustrationen vokser i løbet af træningen, og Niels er opgivende og frustreret da træningen er færdig. På dette tidspunkt er Niels ansvarsområder endnu ikke sat i spil, idet jeg har aftalt med ham, at hans første oplæg om modstanderholdet finder sted ved næste holdkamp. Den Niels vi ser i starten af sæsonen, har således ikke endnu oplevet nogen social anerkendelse i forhold til de kompetenceområder han skal arbejde med.

Det første interview

Formålet med interviewet er, at finde ud af, hvorledes Niels ser sig selv som person, primært i forhold til hvor motiveret og deltagende han grundlæggende ser sig selv, hvor glad han er, og hvordan han ser sig selv som ledertype. Jeg vil med andre ord gerne have et indtryk af, hvordan Niels vurderer sine egne kompetencer og sit eget selvværd.

Vi starter med at tale om hvor meget Niels deltager og kommunikerer med de andre, og da jeg spørger ind til om han er aktiv i forhold til at opsøge og deltage i kommunikation siger han:

”Både og vil jeg sige, og det kommer selvfølgelig an på fra situation til situation, Jeg vil sige drengene der er jeg god til at tage initiativ og snakke med dem. Pigerne vil jeg sige til dels, der er nogle – ikke at jeg er ligeglad med, men som ikke betyder så meget.”

Hans udsagn indikerer for mig, at han er selektiv aktiv, idet han ikke kommunikerer meget med pigerne på træningen, hvorfor jeg ikke vil anskue ham som en person der har en ledende social og faglig rolle i gruppen. Niels tilsyneladende mangel på ambition med hensyn til at påvirke og udvikle relationerne i gruppen generelt, indikerer i et anerkendelsesperspektiv, at hans evne og lyst til at kontrollere miljøet ikke er meget højt.

Da jeg efterfølgende spørger ind til om han er en kritisk person, der forsøger at påvirke og ændre ting, er han meget klar.

”Nej det syntes jeg ikke – overhovedet ikke”. ”Jeg vil sige jeg syntes ikke jeg er en person der er kritisk”, ”Jeg er måske ikke typen der gider tage de diskussioner, men nogle gange er jeg nødt til det” I forlængelse af dette siger han også at: ”Jeg kunne godt tænke mig være en der påvirker ting, og det sociale er jeg god til at påvirke, og træningen syntes jeg da også jeg påvirker”

Hans udtalelser omkring dette emne stemmer således helt overens med observationerne fra de første turnerings og træningsaktiviteter. På trods af, at han faktisk giver udtryk for, at han tager initiativer på udvalgte områder, tænker jeg at Niels selvværd vurderet på denne parameter ikke er særligt højt.

Hans syn på sig selv som en person der tager ledelsesmæssigt ansvar er han ligeledes temmelig klar i mælet:

”Jeg ved ikke om jeg er den der bestemmer, det syntes jeg ikke jeg vil være en person der er øhhhh, men jeg syntes der er nogen ting hvor man igen – det lyder så højt, igen fordi man har den status man har, men fordi jeg ligger der hvor jeg gør, at jeg er nødt til at skal gå forrest, og være en leder for nogen af de unge”

Jeg vurderer med udgangspunkt i denne udtalelse, at Niels ikke ser sig selv som leder, men dog føler et vist socialt ansvar for de unge i klubben, uden dog at fremtræde som en tydelig ledelsesfigur. Denne betragtning bliver understøttet af, at hans svar på spørgsmålet om han ser sig selv som en ledertype, er helt klart, idet han siger:

”Nej det syntes jeg ikke”

Igen tænker jeg, at Niels selvværd vurderet på de parametre vi er interesserede i, ikke er specielt højt. Han er dog som udgangspunkt glad for at komme i klubben, selv om hans humør svinger en del som han siger. Jeg finder det tankevækkende i et selvværds perspektiv, at han samtidig med siger:

”Jeg er oftest altid glad hernede, og når der er de rigtige mennesker om mig er jeg altid glad og positiv, men ligeså snart jeg stort set kommer uden for den klub her, så er jeg næsten ikke ... jeg er stadig glad, men jeg er ikke tryk, og jeg er ikke tilpas, og jeg er ikke stille og rolig”

Udtalelsen indikerer for mig, at han i uvante omgivelser har et stort selvværdsproblem, idet hans oplevelse af kontrol og mestring over miljøet ser ud til at mindskes kraftigt, når han er væk fra trygge rammer. Dette stemmer helt overens med observationerne fra den første divisionskamp i Solrød.

På det mit afsluttende spørgsmål, der går på hvorledes han oplever at håndtere negativ feedback siger han:

"Øhhhh den håndterer jeg godt syntes jeg, men det er lidt igen at jeg syntes jeg håndterer den godt, men alt efter hvordan ... eller jeg syntes jeg håndterer den godt. Jeg respekterer sådan som det er, så føler jeg at de mennesker der siger det til mig, de må være klogere end mig på det punkt"

Jeg tænker at Niels svar på dette spørgsmål dels viser en stor usikkerhed i forhold til hvorledes han faktisk oplever sådanne situationer, og dels at han igen tydeligt viser at han ikke grundlæggende er en kritisk person, idet han giver udtryk for, at han blindt accepterer andres kritik

Forløbet frem mod Turneringen i Ungarn

På træningen den 22/10 efter interviewet, sker der ingen tydelige ændringer i Niels adfærd. Han virker dog en smule gladere, og viser ingen tegn på frustration under kampe og øvelser. Ligeledes er han lidt mere aktiv i forhold til at opmuntre de andre spillere, når han fungerer som oplægger i øvelserne.

27/10 I den efterfølgende divisionskamp mod Hvidovre den, laver Niels sit første taktiske oplæg om modstanderholdet. Det går Ok, lidt tøvende men ellers en god præstation. Der kommer ingen kommentarer, spørgsmål eller direkte anerkendelse tilbage fra de andre spillere, i forhold til oplægget. Niels får således ingen indikationer på, om hans oplæg har gjort en positiv forskel. Under selve kampen virker han glad og mere udadvendt end i foregående holdkamp, men i dag er han også i trykke rammer på hjemmebane, hvilket han tidligere har givet udtryk for, er vigtigt for ham. Niels tager ingen ledelsesmæssige initiativer under kampen, ligesom han ikke humør og engagementsmæssigt skiller sig ud fra de øvrige spillere.

I træningen 29/10 efter kampen viser Niels igen sårbarhed. han starter i godt humør, men bliver gradvist mere og mere opgivende og frustreret. Han viser ingen tegn på at tage initiativer til noget, og hans første oplæg omkring modstanderholdet i kampen mod Hvidovre, ser ikke ud til at have påvirket hans adfærd på nogen måde.

Turneringen i Ungarn

I perioden 1-3/11 er Niels i Ungarn for at spille en international turnering. Fernando, som er fra Spanien, og vores bedste herresingle spiller er ligeledes med til turneringen. De to drenge er ikke seedede i turneringen, og er således ikke på nogen måde blandt favoritterne til at vinde herresinglerækken. Niels bliver hurtigt slået ud, og da de ingen træner har med, fungerer Niels i resten af turneringen som coach for Fernando. I badminton har coachen en stor betydning, idet der er mange coaching pauser i spillet, samtidig med at coachen må kommunikere med spilleren mellem duellerne. Det er første gang at Niels fungerer i denne rolle, og Fernando vinder meget overraskende herresingle rækken.

Forløbet efter turneringen i Ungarn

5/11 på den efterfølgende træning, er Niels mere udadvendt. Han kommunikerer meget mere med de øvrige spillere end tidligere, han smiler og griner, og er i det hele taget i højt humør. Det er tydeligt at de andre spillere bemærker dette, og da Niels fortæller om turneringen i Ungarn, og den rolle han har spillet, får han positive og kommentarer fra de andre spillere. Det er første gang i forløbet, at Niels så tydeligt er

blevet anerkendt af de øvrige. Det er bemærkelsesværdigt, at denne anerkendelse af Niels sker inden for et kompetence område han selv har sat i spil.

Det næste stykke tid, vi har træning den 12/11 og 26/11 samt holdkamp mod Gentofte den 21/11, udvikler Niels sig tydeligt på de adfærdsparametre vi kigger på. Han begynder at sætte spørgsmålstejn ved ting han ikke før har gjort, ligesom han begynder at vise interesse for de andre spilleres velfærd. Eksempelvis er der på et tidspunkt en af pigerne der ser ud til at være ked af det, hvorfor Niels sætter sig ved siden af hende og spørger ind til, om hun har det OK. Ligeledes er meget han aktiv i forhold til at rådgive andre spillere under træning og kamp. Jeg tænker at Niels selv værd på de aktuelle parametre ser ud til at udvikle sig i en positiv retning. Han er således mere deltagende, og søger tydeligvis at påvirke tingene meget mere end tidligere.

2/12 skal vi spille divisionskamp mod Værløse på udebane. I lufthavnen påtager Niels sig, på eget initiativ, at tjekke alle de andre spillere ind. I denne kamp beder jeg Niels om hjælp i forhold til at coache nogle af kampene. Dels har jeg brug for hjælp, og dels vil jeg gerne sætte hans "nye" kompetenceområde endnu mere i spil. Niels vil meget gerne hjælpe, og gør et fint stykke arbejde. Han laver også sit taktiske oplæg om modstanderholdet, men det virker som om det ikke tænder ham 100 %. Netop i denne kamp forekommer der en hændelse jeg ikke har set før. Torben starter med at coache Niels i dennes herresingle. Efter første sæt beder Torben mig om at overtage, idet Niels er faldet ned i et sort hul. Jeg overtager coachingen, og taler med Niels om alt andet end den konkrete kamp. Jeg forsøger at sætte fokus på glæden ved spillet med mere, og for første gang kommer Niels ud af den negative spiral, og vinder faktisk kampen. Oven i købet i en udebanekamp, som ellers traditionelt har været problematiske for Niels. Måske har den anerkendelse han har oplevet på det sidste betydet, at han bedre kan mestre uvante miljøer, som han jo tidligere har haft svært ved.

Den næste måneds tid, vi har to træningsgange den 17/12 og den 7/1, udvikler Niels sig yderligere på de parametre vi interesserer os for. Han begynder under træning, at instruere og rådgive de andre spillere. Selv Torben, som Niels ellers ser meget op til, får råd og vejledning når de spiller herredouble sammen. Han er generelt glad og udadvendt, og de enkelte gange han bliver frustreret, er det ikke vedvarende humørskift.

Det er også i denne periode der sker en ændring i forhold til hans evne til at håndtere kritisk feedback. I modsætning til tidligere i sæsonen, forholder han sig nu kritisk diskuterende og positiv, hvor han tidligere er blevet frustreret og modløs i disse situationer.

13/1 skal vi spille divisionskamp mod Ikast. Til denne kamp, har vi omdefinert Niels opgave i forhold til oplæg om modstander holdet, således at Niels nu er den person de andre spillere skal tale med om konkrete modstandere på individuel basis. Dette er normalt en opgave træneren har, og de andre spillere accepterer Niels nye opgave umiddelbart. Op til kampen kommer Niels til mig, og insisterer på en god måde på, at han vil coache nogle af kampene, på trods af, at vi netop til denne kamp har to trænere med. Det ser ud til, at Niels virkelig oplever at han kan gøre en forskel på dette område. Jeg indvilliger naturligvis i dette, og de øvrige spillere reagerer positivt på og anerkender derved Niels og Niels` rolle. Der var således ingen kommentarer på, at man hellere ville have en coach frem for en anden. Det ser ud til, at Niels er gledet naturligt ind i trænerrollen. Niels spiller sine egne kampe helt uden problemer, og vinder uventet begge matcher, igen på trods af, at vi spiller på udebane.

14/1 fortsætter Niels positive selvværdsudvikling til træningen. Han er udadvendt og stiller opklarende spørgsmål til træneren.

Den næste kamp 21/1 mod Højbjerg, kommer Randi helt på eget initiativ og beder om at få Niels som coach i hendes mix double kamp. Det er første gang dette er sket, og jeg fortæller Niels at Randi specielt har bedt om at han hjælper i mix doublen. Jeg vil gerne sikre mig, at Niels er opmærksom på den anerkendelse der ligger i Randis ønske. Igen gennemfører Niels kampen uden nogen form for mentale problemer. Han er smilende, kommunikerende og bakker med tilråb op om de øvrige spillere.

Under den næste kamp mod Værløse den 3/2, går Niels på eget initiativ ind og Coacher Anette, da jeg er optaget på en anden bane. Det ser ud til at han helt naturligt ser sig selv i denne rolle nu.

Bemærkelsesværdigt er det, at på træningen efter Værløsekampen, hilser Niels for første gang på Sascha med et "hej", hvor han før kun har nikked til hende. Ellers er Niels i denne og de efterfølgende træninger efter Værløsekampen igen glad og udadvendt, og det er mere reglen end undtagelsen nu, at han stiller undrende spørgsmål til de andre spillere, omkring tekniske og taktiske problemstillinger.

18/2 spiller vi igen divisionskamp mod Ikast. Bemærkelsesværdigt er det i denne kamp, at Niels, da ingen andre har lyst, påtager sig ansvaret for at spille det afgørende "golden set", da kampen ender uafgjort 3-3. Dette på trods af, at han ikke er favorit i kampen, og sandsynligvis vil tabe. De andres spillere viser tydeligt, med kommentarer og skulderklap, at de værdsætter hans indsats, på trods af at han faktisk taber dette afgørende sæt. Jeg tænker at hans selvværd er vokset betydeligt i løbet af vores projektforløb. Han er nu i stand til at tage ledelsesmæssigt ansvar selv på udebane – væk fra det trygge miljø i Triton.

De sidste par træninger i forløbet 25/2 og 11/3, viser specielt udvikling på et enkelt område. Niels bliver mere og mere kritisk, og stiller spørgsmål og foreslår ændringer i trænerens øvelser. Dette er ikke sket før. Ellers er en stadig glad, deltagende, undrende og handler ledelsesmæssigt, eksempelvis da der på et tidspunkt manglede bolde til træning. Dette problem løser Niels sammen med Torben, ved at hente deres egne private bolde, så træningen kunne gennemføres. Det virker som om at de andre spillere i denne situation blot ventede på at Niels og Torben skulle handle og løse problemet, og dermed også anerkendte at disse to var naturlige ledere. Igen tænker jeg, at Niels må opleve stor anerkendelse for hans bidrag til fællesskabet.

Det andet interview

Dette interview markerer afslutningen på forløbet, og jeg er interesseret i, hvordan Niels oplever sæsonen, i forhold til hans egen udvikling på de parametre vi har observeret på, altså om der er sket udvikling i hans oplevelse af eget selvværd.

Vi starter med at tale om hvorvidt hans deltagelsesniveau har ændret sig i løbet af sæsonen, og til dette siger han:

"Jeg syntes jeg kommer bedre ud af det med flere folk end jeg gjorde sidste år, hvis man kan sige det sådan". "der er nogen ting jeg har været inde over førhen også, men som jeg ikke har givet fra mig, men ikke gået så meget op i, eller hvad man skal sige, hvorimod sådan nogle nye ting som jeg så er gået mere ind i, eller hvad man skal sige"

Det vil sige at du deltager anderledes i nogle ting, er det det du siger?

”Ja det syntes jeg selv, jeg syntes jeg deltager mere i nogen ting, i stedet for, altså jeg går mere i dybden i nogle ting end jeg...”

Niels giver således udtryk for at han deltager på en anden og måske mere kvalificeret måde, idet han går mere i dybden med sine aktiviteter. Ligeledes indikerer hans udtalelser for mig, at han har relationer til flere af de andre spillere end tidligere, idet han jo giver udtryk for, at kommer bedre ud af det med flere end førhen.

Da jeg efterfølgende spørger ind til om han er blevet mere kritisk i løbet af sæsonen, er hans svar meget klart:

”Meget – jeg syntes jeg har nemmere ved, ikke at diskutere, det har måske ikke ændret sig som sådan, jeg er stadig en genert fyr og sådan nogle ting, men nu når jeg har et vist niveau i klubben syntes jeg, at man som klub godt kan forlange lidt af mig, og også modsat syntes jeg godt jeg kan forlange lidt af klubben, og det tror jeg måske jeg er begyndt at tænke mere over, at jeg også kan forlange noget af klubben”

Jeg tænker at på denne selvværdsparameter er den positive udvikling tydelig, og i forlængelse af dette siger han at hans lyst til at påvirke tingene er steget, blandt andet fordi:

”Det kan påvirke mig, hvis de ting bliver ændret, og de kan komme til min egen fordel Og nogle gange vores holds fordel også”

Niels selvværd på parametre som kritisk evne og evne til at styre og påvirke ser således ud til at være steget markant

Da vi efterfølgende går over til at snakke om udviklingen i Niels lyst og evner til at træde i karakter som leder, giver han udtryk for at han også har oplevet en forandring på dette område:

”Jeg syntes jeg er blevet ledertype, men ikke, hvad skal man sige i grupper, altså hvis jeg står foran og skal sørge for som leder 20 mennesker. Men hvis jeg skal være en leder over for en enkelt person eller en enkelt kamp eller et enkelt par, så er jeg blevet mere lederagtig syntes jeg.”

Niels oplevelser på dette område stemmer helt overens med mine egne observationer. Det er tydeligt at han har fungeret godt i coachrollen, hvor han netop har skullet tage lederansvar i forhold til enkeltpersoner og ikke grupper.

Mod slutningen af interviewet kommer vi ind på hvorledes Niels tror de andre deltagere tænker om ham i denne sæson, og her siger meget tydeligt at der er sket en positiv forandring:

”Jeg er nok blevet mere ansvarsfuld tror jeg æhhhhmm gladere tror jeg, mere åben, det er i hvert tilfælde hvad jeg tænker om det” og i sammenhæng med dette fortsætter han *”det er fordi jeg har det godt her, fordi jeg syntes det er nogle rare mennesker omkring mig”*. Da jeg spørger om de andre ikke altid har været rare siger han *”jo, men de har måske bare ikke vist de på samme måde som de gør nu tror jeg, måske nogle i hvert tilfælde”*

Jeg tænker at Niels har gennem de andre deltageres ændrede adfærd over for ham, netop har oplevet den anerkendelse der har været årsag til hans meget positive selvværds udvikling. Igen stemmer hans egne oplevelser på dette område helt overens med hvad jeg har observeret gennem forløbet.

Da vi efterfølgende kommer ind på hvorledes han reagerer på negativ feedback, siger han at han ikke har oplevet noget sådant. Da jeg spørger ind til hvorledes han tror han ville reagere indikerer hans svar en tydelig udvikling i forhold til det første interview, hvor han gav udtryk for, at han anså feedback givere som klogere end ham selv.

”Jeg ville måske reagere ikke sådan ligeglad vil jeg sige, men bare lidt sådan ”OK” , fordi så er det fordi at den person – så tror jeg jeg er blevet mere optimistisk fordi jeg er som jeg er. Og hvis så det er fordi ikke at den person er mærkelig, men så er det fordi den person har en anden holdning til ...”

Niels giver således udtryk for, at negativ feedback kan være et udtryk for at andre har holdninger han ikke selv har, uden at de, som jeg fortolker det, nødvendigvis er klogere end ham. Han er tydeligt blevet mere selvbevidst og tror mere på sig selv i forhold til det første interview tænker jeg.

Afslutningsvis fortæller Niels, at han faktisk ikke har tænkt meget over at anvende coaching og spørgsmål når han har snakket med de andre deltagere. Han siger således:

”Ja jeg forsøger i hvert tilfælde at gøre det, det er nok ikke med vilje faktisk”

Niels svar sammenholdt med observationerne gennem hele forløbet indikerer således tydeligt, at denne del af projektet ikke fungerer efter hensigten i forhold til Niels lyst og evne til at anvende coaching teknikkerne i kommunikation med de andre deltagere.

Afslutning

Niels historie, er historien om en ung mand, der i løbet af sæsonen har kæmpet med forskellige problemer, men som har gennemløbet en udvikling, der på nogle områder har forandret ham som person. Fortællingen er også en historie om vigtigheden af sociale relationer, og afhængigheden af andres accept og anerkendelse.

Spændende er det nu, hvorvidt Niels udvikling fortsætter, selv om projektet er afsluttet, eller om denne udvikling kræver et struktureret og kontinuerligt fokus.

6.3.3 Historien om Torben

Torbens historie starter som de andre deltageres fortællinger på vores opstartsmøde hvor de deltagende spillere har fået til opgave at forberede en lille fortælling, der synliggør i hvilke situationer de har oplevet at gøre en forskel for andre mennesker.

Torben er leder i en idrætsinstitution, og hans fortælling handler om byens jubilæumsfest, som han var ansvarlig for. Han fortæller at han organiserede og styrede det hele, og giver med egne ord udtryk for *”at det er vigtigt for ham, at andre mennesker får et kick ud af de ting han er involveret i”*. Han fortæller endvidere, at han syntes han er god til at motivere andre.

Da de andre spillere kommenterer på Torbens fortælling, siger de entydigt, at de opfatter ham som en leder og motivator også i klubben. Dette overrasker tydeligt Torben, og han bliver åbenlyst glad for at høre dette.

Jeg aftaler efterfølgende med Torben, at han skal have en rolle hvor han, sammen med mig, laver ”peptalks” til kampe, samt hjælper med til at coache de andre spillere. Jeg bruger over for ham udtrykket ”anfører”. Han accepterer 100% denne rolle, og igen er det tydeligt at han er glad og stadig lidt overrasket over, at vi andre ser ham i denne rolle.

Forløbet frem mod første interview

Første aktivitet efter vores opstartsmøde er kamp mod Solrød den 6/10. Torben taler meget mere med mig end han har gjort før. Før kampen foreslår han, at han skal gå rundt og tale med, og motivere hver enkelt spiller før og under kampen, ligesom han op eget initiativ går ind og coacher kampe, hvor jeg ikke har mit fulde fokus. Jeg tænker at allerede nu er Torben en helt anden person end jeg har oplevet før. Det virker som om, at hans oplevelse af, at de andre faktisk ser og anerkender ham som leder, og dermed en vigtig person i klubben, har påvirket de selvværdsparametre jeg interesserer mig for. Jeg tænker også, at opstartsmødet har været en skelsættende begivenhed for Torben.

Til træningen den 8/10 ser jeg det samme billede som under kampen mod Solrød. Torben taler MEGET mere med mig end han nogensinde har gjort før. Han er glad, og påtager sig kaptajnsansvar under en af øvelserne, ligesom han er meget aktiv i forhold til at rådgive andre, og nysgerrig under Peters teknikøvelse. Igen tænker jeg at det er en bemærkelsesværdig ændring der er sket med ham på så kort tid – han er en helt anden person end tidligere!! Efter træningen laver jeg så det første interview med ham.

Det første interview

Vi starter med at tale om hvor aktiv han er i klubben – hvor meget han taler med folk og så videre. Han fortæller, at han er imødekommende, og er god til at tale med folk, idet han giver udtryk for

”Der er min måde at være på, jeg syntes selv jeg er imødekommende i hver tilfælde, og jeg søger det også, jeg søger hele tiden at snakke med nogen, og også med dem allesammen faktisk. Den eneste jeg ikke søger så meget det er Fernando, men det er på grund af, at jeg ikke er vanvittig god til engelsk, og jeg bryder mig egentlig ikke specielt meget om at snakke engelsk – desværre, han er jo en rigtig god fyr”

Citatet indikerer for mig, at Torben gerne vil have og tage kontakt til de andre, men at han samtidig måske er en smule genert og lidt hæmmet i forhold til at kaste sig ud i tingene, hvilke hans udsagn om dårlige engelsk kundskaber kunne være et eksempel på.

Han siger også, at han er en af dem der bruger mest tid i klubben, eksempelvis bliver han ofte en times tid efter træningen. Direkte siger han at *"det sociale betyder rigtig meget for mig"*

Da vi taler om hans evne og lyst til at være kritisk siger han klart, at han er en person der indordner sig.

"Jeg respekterer meget tingene som de er, og indordner mig meget faktisk. Jeg er ikke en der på den måde går mod strømmen fordi det går mod mig. Hvis de andre syntes det er fint, så skal jeg også indordne mig"

Han er faktisk blevet mindre kritisk med årene, efterhånden som hans badminton ambitioner er blevet mindre. Han kan godt undre sig lidt over ting en gang imellem, men han gør aldrig noget ved det, siger han.

Da talen falder på hans lyst og evne til at være leder siger han meget klart, at han ikke tidligere har opfattet sig selv som ledertype, men at hans lederegenskaber, specielt i forbindelse med træning og holdkampe, har udviklet sig, efterhånden som han er blevet ældre, hvilket observationerne fra de første kampe og træninger jo også har indikeret.

"Nu kalder du det lidt at jeg er en leder. Det har ikke altid været på den måde, og det prøver jeg heller ikke på nogen måde, men jeg tror det kommer af, at jeg føler jeg er den ældste, og har selvfølgelig min fortid inden for badminton, så man kan godt mærke de ser op til mig på en eller anden måde"

Han indikerer efterfølgende, at han ikke er tryk ved denne rolle. Han siger direkte, at han skal støttes i rolle, hvilket, som jeg fortolker det, eksempelvis kunne være af mig.

Han fortæller således klart, at han ikke tager initiativer til at påvirke ting i klubben, idet han ikke vil *"trænge sig på"* som han udtrykker det. Jeg tænker at Torbens selvværd ikke virker specielt højt målt på de parametre jeg har fokus på.

Generelt er han glad for at komme i klubben, og han har været rigtig optimistisk på grund af de gode resultater i starten af sæsonen fortæller.

Da vi afslutningsvis taler om hans reaktioner på negativ feedback, kan han ikke give eksempler på at have modtaget dette i Triton, men siger at han generelt bliver ked af, og måske sur, men at han altid tænker over det, og tager sig det nært.

Endeligt fortæller han, at han mener han er vellidt af de andre spillere, og han giver eksempler på, at et er vigtigt for ham med synlig anerkendelse, eksempelvis siger han:

"Jeg kan huske at Kurt Lind kom og sagde til mig, at han syntes hans træneropgave blev meget lettere ved at jeg var der. Han kunne mærke forskel hvis jeg ikke var på træningen. Jeg tager det virkelig som et skulderklap"

Jeg tænker at Torben under vores opstartsmøde netop har fået disse klap på skulderen, hvilket kan forklare han ændringer i adfærd i de første par uger efter mødet – spændende at se om udviklingen fortsætter for Torben.

Perioden imellem de to interviews

Tirsdag den 22/10 og første træning efter interviewet for Torben. Billedet er nøjagtigt det samme som ved sidste træning. Han er aktiv og deltagende, og taler uopfordret med og til mig gennem hele træningen, hvilket han ALDRIG har gjort før. Igen i dag er han nysgerrig og diskuterer taktik med de andre under øvelserne, ligesom han rådgiver de andre spillere under kampe og øvelser. Tankevækkende er det også, at han tilbyder at komme til træning torsdagen efter, da vi skal spille kamp i weekenden. Han har en aftale med klubben om kun at træne om tirsdagen, og han har aldrig tidligere tilbudt at komme også om torsdagen. Jeg oplever at han tager stort ansvar, og deltager meget mere aktivt og opsøgende end tidligere. Torbens selvværd er klart påvirket i positiv retning tænker jeg.

Den 27/10 spiller vi så kamp mod Hvidovre. Torben er meget åben og taler med mig på samme måde som siden vores opstartsmøde – dejligt. Jeg bliver faktisk positivt forbløffet da det viser sig, at han på eget initiativ har afbestilt den lasagne vi alle skulle have haft inden kampen, da han mener den er for tung kost at spille på! Han tager virkelig sin anfører rolle alvorligt, og påtager sig lederrollen 100 %. De andre spillere accepterer åbenlyst hans beslutning, og ingen kommenterer negativt på ændringen i menuen.

5/11 og vi træner igen. Torben er igen glad og positiv. Han hjælper Peter under en øvelse, og Peter sætter åbenlyst pris på hjælpen. Generelt er Torben meget kommenterende og hjælper alle med og modspillere gennem hele træningen.

12/11 og Torbens udvikling fortsætter. Han er igen meget aktiv og opmuntrende i forhold til alle andre spillere på træningen. Ligeledes diskuterer han ivrigt taktik i sin mixed double kamp, og han kalder på mig for at inddrage mig i diskussionen – dette har han ALDRIG gjort før. Da han finder ud af, at træningen næste tirsdag er aflyst på grund af halproblemer, tager han initiativ til at vi skal finde en anden hal. Jeg tænker atter engang, at det er en forbløffende udvikling han er i gang med. Jeg tænker at han oplever stigende accept og anerkendelse fra de andre i forhold til hans rolle. De andre spillere ser ud til positivt at acceptere ham som leder og anfører.

21/11 og vi spiller kamp mod Gentofte. Det jeg lægger mest mærke til i dag i forhold til Torbens adfærd er, at han under doublekampen, hvor han spiller med Niels, fortæller mig at han gerne vil have jeg fortæller dem ting i coachingen, selv om *”vi godt ved mange af tingene selv”* som han siger. Jeg tænker at hans evne og lyst til at få feedback også udvikler sig. Han har aldrig før aktivt opsøgt feedback på kampe fra mig.

Til træningen den 26/11 er billedet helt det samme som før. Torben er aktiv, nysgerrig, opsøgende og hjælper de andre når han kan.

2/12 og i dag spiller vi kamp mod Værløse. Torben kommer under kampen over til mig, og diskuterer taktik i forhold til de herresingler der spiller. Det har han ALDRIG gjort før. Han har efter aftale, ansvar for at hjælpe Niels med singlen, men da Niels i 1. sæt er frustreret og opgivende, beder Torben mig om at overtage coachingen. Jeg tænker at det viser stort format og selvværd at indse sine egne begrænsninger. Måske ville han tidligere have været bange for at få kritik og negativ feedback ved at indrømme ting som dette?

10/12 – træning igen. Torben er igen i fint humør. Jeg lægger mærke til at han er lidt mere defensiv da jeg coacher ham i en single i dag. Jeg tænker at det måske fordi han er mere usikker på at spille single, hvad

han jo normalt ikke gør? Da jeg refererer til Torbens erfaring og styrker, over for hans modstander, løsner han tydeligt op. Det virker som om det er vigtigt for ham med denne helt direkte anerkendelse, hvilket jeg jo har bemærket før, blandt andet i vores første interview samtale. Jeg tænker også, at hans tydelige selvværds udvikling jo netop skyldes, at de andre tydeligt anerkender hans anførerrolle og betydning for hold og træning. Da der pludselig ikke er flere bolde, henter Torben sine egne bolde, så træningen kan køre videre. Han påtager sig igen denne leder rolle helt naturligt. De andre spillere ser således også ud til at vente på at Torben handler – igen en tydelig anerkendelse af hans rolle. I dag kigger han ofte ud mod den eksterne observatør når han laver fejl eller gode ting, igen tænker på at det er vigtigt for ham at andre værdsætter, og at han kontinuerligt er bevidst om signaler fra de andre i forhold til hans person?

17/12, og sidste træning inden juleferien. Niels sætter net op, og Torben hjælper ikke med dette. Til gengæld hjælper han med at nedtage dem i stedet. Jeg tænker at han er meget bevidst om sin rolle, og hvis han glemmer noget en gang imellem, så skynder han sig at kompensere? Ellers er han igen aktiv, hjælper de andre, og er i godt humør. I dag hilser han for første gang på observatøren. Jeg tænker han måske har været lidt usikker i forhold til hende tidligere. Hun er psykolog og sidder jo og iagttager blandt andre Torben, hvilket selvfølgelig kan være lidt intimiderende, specielt måske hvis man ikke selv har nogen uddannelsesmæssig baggrund. Måske har hans selvværds udvikling gjort ham mere tryk?

7/1 og så er juleferien overstået. Torben agerer på samme måde som i hele perioden før jul. Han er aktiv og engageret, og hjælper de andre når han kan. Han dirigerer naturligt slagets gang, da drengene bestemmer sig for at springe buk over hinanden. Da jeg coacher ham direkte i en kamp, er han rolig, lyttende og afslappet. Tidligere har han vist lidt afvisende attituder i disse situationer, men ikke nu. Måske er han blevet mere tryk ved at få, hvad han kunne frygte er negativ feedback. Igen i dag lægger jeg mærke til, at han ofte kigger mod observatøren når han laver fejl eller det modsatte. Jeg tænker atter at oplevelsen af anerkendelse er vigtig for ham, som den sandsynligvis er for os alle 😊

13/1 og vi spiller kamp mod Ikast, og intet nyt under solen. Torben udfylder sin anfører rolle med engagement og autoritet. Han har eksempelvis personlig kontakt med hver enkelt spiller inden vi starter, og prøver at opmuntre og motivere.

21/1 igen spiller vi kamp, denne gang mod Højbjerg. Torben hjælper med at coache de andre spillere, og disse modtager hjælpen med glæde. Der er ingen negative kommentarer, og alle er lyttende og opmærksomme når han taler med dem på banerne. Jeg tænker at Torben må opleve en meget stor anerkendelse fra de andre i disse situationer.

Tirsdagen efter kampen er Torben igen aktiv og i godt humør under træningen. Igen i dag påtager han sig et ansvar han ikke før har gjort, idet han foreslår mig, at holdet bliver meldt tidligere ud til næste kamp, så folk bedre kan indstille sig på kampen. Ellers er han igen i dag tryk, lyttende og rolig da jeg coacher ham – han er medspiller i disse situationer nu oplever jeg.

3/2 og vi spiller kamp mod Værløse. Torben er igen glad og spiller godt i kampen. Før kampen starter, går han ind i det ellers tomme cafeteria for at hilse på observatøren, som sidder og forbereder sig til observationerne. Han bygger hele tiden på sin selvsikkerhed og udadvendthed tænker jeg.

11/2, træning og Torben agerer på samme måde som før. Da jeg coacher ham giver han faktisk konstruktive modspil til mine input – det plejer han ALDRIG at gøre ellers! Igen tænker jeg at hans udvikling fortsætter, denne gang i form af øget kritisk indstilling til tingene.

Den 18/2 spiller vi igen kamp mod Ikast. Torbens udvikling fortsætter med eksplosiv fart. I dag coacher han mix doubelen som vinder. Ligeledes påtager han sig, på eget initiativ, at stå for fælles opvarmning, da Anette ikke er med på holdet. Da Niels sidder bag banen og coacher en kamp, sætter Torben sig ved siden af ham, og giver gode råd til Niels. Torbens lederevner og lyst kommer tydeligere og tydeligere til udtryk, og alle andre accepterer uforbeholdent hans rolle. Gode rammer for selvværdsudvikling tænker jeg!

25/2 og næst sidste træning i sæsonen. Torben viser igen i dag sider af sig selv som jeg ikke har set før. Inden træningen taler han således med en af forældrene til børnene i Triton, og rådgiver med hensyn til badmintontræning. Da jeg efterfølgende i starten af træningen præsenterer en øvelse, foreslår Torben ændringer i øvelsen, ændringer som han mener, vil gøre den bedre – det er ALDRIG sket før. Hans bevidsthed og lyst til at påvirke og deltage udvikler sig hele tiden, tænker jeg. Igen i dag løber vi tør for bolde, og Torben henter sine egne bolde, så træningen kan fortsætte.

11/3 og sidste træning i sæsonen. Jeg lægger mærke til en bestemt interessant ting i dag. Torben diskuterer taktik med Niels, og Niels er i starten uenig med Torben i hans opfattelse af en bestemt situation. Torben holder dog fast, og Niels ender med at acceptere Torbens forståelse. Efterfølgende spørger Torben til Niels, om ikke det så *”føltes bedre”*, hvilket Niels uforbeholdent giver ham ret i. Igen tænker jeg at Torben oplever denne uforbeholdne anerkendelse, denne gang fra Niels. Jeg tænker at Torben er blevet en stærk personlighed som andre ser op til og respekterer på en anden måde end tidligere!!

Det sidste interview

Så er det tiden for det sidste interview med Torben. Jeg er spændt på, om han har oplevet den samme udvikling, som jeg mener jeg har observeret.

Vi starter med at tale om hvordan han har deltaget og engageret sig i klubben i denne sæson, sammenlignet med tidligere. Torben giver helt klart udtryk for, at han har deltaget mere, været mere aktiv og engageret.

”Jeg syntes jeg er gået mere sådan hen til hver enkelt person, hvis jeg syntes der har været et eller andet at snakke med personen om, og det kan være både før eller efter kamp. Der har jeg mere prøvet at kigge mere på personen, hvordan de måske havde det”

Torbens oplevelse af sin egen måde at deltage på, stemmer således helt overens med vore observationer gennem forløbet.

Omkring sit forhold til mig er han også helt klar i sin udmelding. Han siger at han oplever, at han og jeg er kommet meget tættere på hinanden i år, hvilket han forklarer ved at:

”Det er måske også fordi jeg føler lidt gensidig respekt kunne jeg forestille mig, at jeg slapper mere af i denne rolle, eller det er jeg faktisk ret sikker på er en væsentlig del af det”.

Jeg tænker at Torben i forhold til vores forhold har oplevet en stærk social anerkendelse allerede fra dag et. Jeg bliver bekræftet i, at vores opstartsmøde var en vigtig begivenhed for Torben, idet han her fandt ud af, at de andre spillere og jeg selv, faktisk anså ham som en ledende figur i klubben.

"Jeg er begyndt at tænke over nogle ting, hvordan jeg æhh skal gebærde mig og så videre, og det har jeg jo ikke gjort førhen. Altså det sagde de andre spillere også - at de så mig som den leder, og det havde jeg ikke tænkt så meget over den gang. Altså jeg kunne da se på nogle områder måske at jeg var den type, men at de andre så mig sådan....."

Citatet indikerer tydeligt for mig, at Torben ikke før vores projektstart, anså sig selv som en leder de andre spillere så op til, og at denne erkendelse på opstartsmødet for Torben sikkert var forløbets "most reportable event" i forhold til hans mulighed for positiv selvværdsudvikling.

Da talen falder på hans lyst og evne til at tage ledelsesmæssige initiativer og hans lyst til dermed at forsøge at påvirke ting, er han også helt klar i sine udmeldinger. Han fortæller, at han har taget MANGE flere initiativer i år, samt at hans lyst til at påvirke tingene i klubben er steget markant. Direkte adspurgt om det er noget han er blevet mere bevidst om, at han gerne vil påvirke tingene siger han:

"Jamen DET er det, det er helt klart, eller også – det er en ting jeg har snakket rigtig meget med Niels om. For eksempel har vi en masse gode ideer, og nogle af tingene kan selvfølgelig ikke lykkes, men vi bruger rigtig meget tid på at snakke sammen, når vi er her"

Han har været mere kritisk og undrende, og har faktisk handlet i disse situationer, i modsætning til tidligere. Konkret fortæller han mig, at han har taget initiativ til et spillermøde omkring udviklingsmuligheder i klubben. Jeg tænker at Torbens oplevelse af udvikling i sæsonen stemmer helt overens med mine egne tanker og observationer. Han er blevet en helt andet, og meget mere markant personlighed på ganske kort tid.

Han giver efterfølgende udtryk for, at han aldrig har været så glad for at være i klubben som i år.

"Jeg er virkelig glad for at være her, og noget jeg har lagt mærke til med DEN her sæson det er, at der faktisk ikke er nogle gange jeg har kørt herop, at jeg ikke er glad for at køre herop, altså selv om jeg har den her lange køretur"

I forlængelse af dette siger han, at hans humør og optimisme i stor grad skyldes vores projektførløb. Igen tænker jeg at Torben bekræfter mine egne overvejelser omkring hans positive selvværdsudvikling.

Da vi afslutningsvis taler om hvordan han mener han håndterer feedback, og negativ feedback i særdelshed siger han, at han ikke har oplevet at få negativ feedback, men han tror han vil reagere ved at blive ked af, måske gal, og helt sikkert tage sig det nært. Denne udmelding er helt ens med hvad Torben sagde omkring dette emne i det første interview. Jeg tænker at dette er det eneste område hvor Torben og jeg ikke ser helt ens på tingene. Jeg har faktisk oplevet at han er blevet mere afslappet og konstruktiv, eksempelvis når han er blevet coachet direkte af mig. Dette bliver jeg lidt bekræftet i, da han siger, at han ved dette andet interview er meget mere afslappet og tryk, end han var ved det første interview, hvor han var meget nervøs, idet han med egne ord fortæller:

”Der var jeg nervøs og det snakkede vi om dengang, hvor nervøs jeg kan være som person, uden at der er nogen der ser det, men der er selvfølgelig nogen der lægger mærke til det, som du gjorde. Altså der havde jeg næsten forberedt alt, selv om jeg ikke anede hvad jeg skulle ind til. Der må jeg indrømme at jeg har overhovedet ikke forberedt noget til i dag”

Helt afslutningsvis taler vi om forløbet med at forsøge at implementere coaching i dagligdagen. Torben fortæller at dette ikke har været let for ham – stort set umuligt, idet han ikke har vidst hvad han skulle spørge de andre om, og at situationen har følt sig kunstig. Med hans egne ord siger han at:

”Jeg er ikke ret god til det. Jeg kommer virkelig til at stå og tænke over tingene, og så bliver det for kunstigt”

Disse udmeldinger stemmer helt overens med hvad jeg har observeret både i forhold til Torben, men også generelt. Dette tiltag er ikke lykket.

Afslutning på Torbens historie.

Hvis man ser på Torben før og efter vores projektforløb, vil man se to helt forskellige personer. Han har udviklet sig eksplosivt på samtlige selvværds parametre, og jeg tænker det skyldes, at han har oplevet en meget stærk anerkendelse af, at hans rolle har været relevant og gjort en forskel for de andre.

6.3.4 Historien om Lise

Lises historie begynder 1/10 på vores opstarts team møde, hvor deltagerne har forberedt et lille oplæg, der handler om i hvilke sociale sammenhænge, og i hvilke roller man har oplevet at gøre en forskel for en gruppe.

Lise er meget tydelig i sine udmeldinger om dette. Det er vigtigt for hende at de sociale relationer fungerer godt, og at man laver andre aktiviteter i gruppen end rent faglige. Ligeledes fortæller hun, at hun er en omsorgsfuld person, der bekymrer sig om andre velbefindende. Hun har oplevet sig i denne rolle på pædagogseminariet, fortæller hun.

Jeg har kendt Lise gennem flere år, og jeg tænker at mit billede af hendes kompetencer og interesser, stemmer helt overens med hvad hun fortæller. Derfor tænker jeg, at Lise skal have en Rolle som socialminister i gruppen, og dermed have ansvar for at binde de sociale relationer sammen. I forvejen er hun og Søren ansvarlige for festudvalget, og Lise får således en udvidet rolle omkring det sociale i træningsgruppen. Jeg håber dette vil medføre at Lise får oplevelsen af, at de andre i gruppen anerkender hendes kompetencer på dette område, således at hendes selvværd vil blive påvirket positivt

Hun accepterer rollen da jeg taler med hende om min ide. Dog viser hun ikke hverken glæde eller det modsatte, hvilket jeg noterer mig i øjeblikket. Syntes hun det er en god ide eller ej?

Forløbet frem mod det første interview:

6/10 spiller vi kamp mod Solrød, og jeg noterer mig, at Lise taler meget mere med mig før, under og efter kampen, end hun nogensinde har gjort før. Jeg tænker at italesættelsen af hendes kompetencer på det sociale område allerede har medført, at hendes deltagelsesniveau er steget. Dog observerer jeg ikke at hendes aktivitet i forhold til hendes ansvarsområde er ændret. Jeg ser således ikke, at hun taler eller engagerer sig anderledes eller mere med de andre spillere, end hun har gjort før.

Til træningen 2 dage efter kampen lægger jeg mærke til et par interessante ting. Lise kommunikerer overhovedet ikke med Louise, da de spiller double sammen. Samtidig oplever jeg, at Lise for første gang nogensinde er kritisk overfor, og brokker sig, da hun ikke skal mixed double i en spillerunde. Måske har projektets fokus på hendes person allerede medført at hun har lyst til at melde mere aktivt ud end tidligere.

Den 15/10 træner vi igen. Lise virker lidt tilbagetrukket under opvarmningen, men hurtigt engagerer hun sig mere, og kommer med små udråb under denne. Hun kommunikerer ikke meget i sine kampe, der er således ingen kommunikation da hun spiller mix med Søren. Hun opmuntrer dog Randi da hun spiller mod hende i double. Da jeg kommenterer på hendes store potentiale som spiller bliver hun synligt glad og opstemt. Jeg tænker det er vigtigt for hende med denne meget synlige anerkendelse. Forhåbentligt vil hun opleve denne form for anerkendelse fra de andre spillere også.

Det første interview:

Vi starter med at tale om hendes deltagelsesniveau i klubben, og Lise fortæller at hun og Dennis har talt meget sammen i starten af denne sæson. De er begge adopterede fra Korea. Ellers mener hun ikke hendes måde at agere på i klubben er anderledes end tidligere. Hun fortæller at hun oplever at hun er ret aktiv i klubben, idet hun siger:

”jeg har faktisk tænkt en del over det i år også – på det sidste. Altså jeg er jo den ældste af pigerne, og jeg syntes meget det er mig som trækker det. Det er fint nogle gange, men nogen gange syntes jeg også det kan være en anelse tungt, altså at være den der kontakter først, ja lidt fører an med det.”

Jeg lægger mærke til, at Lise giver udtryk for, at selv om hun syntes hun er aktiv og opsøgende, så er disse aktiviteter ikke specielt lystbetonede, idet hun oplever det ”tungt” at være den der tager initiativer. Jeg tror hun måske alligevel påtager sig dette ansvar, da hun, som hun selv siger, nu er den ældste af pigerne, og at der med dette følger et særligt ansvar for de unge. I et selvværds perspektiv er det således lidt svært for mig at vurdere, om hendes deltagelses niveau er udtryk for et højt selvværd på denne parameter. Er hendes aktiviteter drevet af pligt eller motivation? Jeg tænker at hun oplever det tungt, fordi de andre deltagere måske ikke synligt anerkender hendes indsats, da en synlig anerkendelse fra andre, i projektets teoretiske perspektiv ville flytte hendes motivationsfokus fra pligt til lyst, og dermed påvirke hendes selvværd positivt.

Da jeg spørger ind til om hun er en kritisk person, giver hun udtryk for, at hun ofte registrerer ting hun er uenig i eller undrende overfor, men at hun ikke altid gør noget ved det. Hun fortæller eksempelvis, at hun syntes der en tendens til at spille mod de samme modstandere til træning, og da jeg spørger om hun har gjort noget ved det siger hun:

” næhhhh Altså jeg ved ikke om vi har gjort dig lidt opmærksom på det – sådan lidt. Du ved det jo selvfølgelig også godt. Nogle gange er der jo heller ikke andre muligheder. Vi har nok ikke sagt sådan helt fra over for det, eller gjort det helt klart.”

Hun mener ikke hendes evne og lyst til at være kritisk har ændret sig i forhold til tidligere. Hvis hun får lyst til at påvirke ting, er det altid på det sociale område. Hun fortæller således at:

”Dengang du holdt det første oplæg, hvor du fik 10 minutter til at lave den første seddel, der gik jeg meget op i at man havde den der ”hej” kultur, hvor man, ligesom du snakkede om forleden dag, hvor det værste er hvis man bliver ignoreret, eller hvis man er usynlig. Det går jeg meget op i. Det syntes jeg, og det var vi meget uenige i, for der var rigtig mange, eller der var nogle af individualisterne på holdet, der sagde at det var fuldstændigt lige meget, det der med at sige hej, men det er det ikke. Jeg vil have det med, fordi jeg syntes virkelig ikke det er lige meget. Jeg har prøvet at være i en klub hvor der ikke var nogen der sagde hej, og jeg var der i 2 måneder”

Det er tydeligt for mig, at Lise føler dybt for, at klubben rent socialt skal fungere, og at hun er parat til at træde i karakter for at påvirke på disse områder. Da jeg i forbindelse med ovenstående spørger ind til om hun ser sig selv som leder type, siger hun:

”øhmmm nej ikke sådan. Måske mere i det skjulte ledertype. Jeg er jo i hvert tilfælde ikke hende der står og råber højest, men øhhh jeg tror omvendt, så får jeg meget af det til at spille, i hvert fald socialt”

Jeg tænker at synliggørelsen af Lises rolle i projektet, måske netop skabe mulighed for at de andre deltagere bliver mere opmærksomme på hendes rolle i klubben, og at hun dermed får mulighed for at opleve anerkendelse for dette.

Generelt er hun glad for at komme i klubben. Hun kan lide at møde nye mennesker siger hun. Da jeg efterfølgende spørger ind til om hun er en optimistisk person, er hun helt klar i mælet:

”Nogle gange, jeg kan også godt være rigtig mørk, men det tror jeg alle kan. Det er forskelligt i privatlivet hvor man er, men hernede der vil jeg sige at jeg er mest positiv” og i forlængelse af dette *”Jeg har nok altid været sådan lidt, sådan hvis man er alt for optimistisk – hvis man ikke er, så kan man kun blive positivt overrasket. Men den er også rigtig træls, for så tillader man heller ikke altid sig selv...”*

Jeg tænker, at på denne parameter er Lises selvværd bestemt ikke særligt højt, og at dette måske afspejles i hendes oplevelser af, at det er ”tungt” for hende at tage initiativer i klubben.

Da samtalen drejes ind på Lises evne til at håndtere negativ feedback, er hun helt klar i mælet i forhold til at hun har svært ved at håndtere dette. Hun fortæller således:

”ja når du, ha ha, du har haft fat i mig på det sidste – ja hvor lang tid har jeg spillet her – 6-7 år, hvor vi har haft dig, så har du været efter mig med min holdning eller min, eller min udstråling måske, og det har jeg hørt for siden jeg begyndte at spille. Det syntes jeg egentlig har været trælst, fordi det ikke er noget jeg kan altså jeg kan godt gøre noget ved det, men der har jeg bare ikke følt jeg har været mig selv. Men den har jeg også hørt fra alle andre, og det har jeg altid syntes har været trælst.” Hun siger i forlængelse af dette at hendes reaktion på negativ feedback altid har været, at hun bliver *”irriteret, ja måske, da jeg var yngre blev jeg nok mere ked af det, men ellers sådan bare den der ”ja ja”agtig”*

Jeg tænker at hendes udmelding stemmer helt overens med mine oplevelser med hende gennem årene. På dette område virker hendes selvværd til at være temmelig lavt.

Jeg tænker afslutningsvist, at Lise på flere af de parametre jeg interesserer mig for, udviser et temmelig lavt selvværd, på trods af at hun på enkelte områder er en initiativrig person. Spændende at se, om vores projekt kan skabe positive ændringer, eksempelvis i forhold til hendes evne og lyst til at påvirke og være kritisk.

Forløbet frem mod sidste interview:

Første træning efter interviewet, og Lise er aktiv og deltagende i gruppeforhandlinger om doublesammensætninger til den første øvelse vi laver. Under øvelsen skælder hun for sjov ud på Jonas – det har jeg aldrig før set hende gøre. Da hun og Sofia spiller to mod en mod Jonas, udtrykker hun efterfølgende bekymring om de har kunnet presse ham nok. Jeg tænker hun er aktiv i forhold til sin rolle og tager den alvorligt.

27/10 spiller vi kamp mod Hvidovre. Lise er i højt humør, og joker med sin trøje, som er så stor at hun ingen bryster har i den. Igen tænker jeg at hun generelt deltager mere aktivt end tidligere, så hendes selvværd på denne parameter ser ud til at udvikle sig positivt.

Den 29/10 træner vi igen, og jeg lægger mærke til, at Lise coacher Gitte omkring hendes lange serv. Hun bruger fine åbne spørgsmål, og Hun er til nu den eneste der faktisk prøver vores coaching model. Jeg fortolker igen dette som et tegn på, at Lises selvværd på deltagelse og påvirkningsparametrene er steget.

5/11 i dag svinger hun mere i humør end de foregående træninger. Jeg lægger mærke til, at hendes humør er dårligt, når jeg coacher hende direkte. Det ser ud til, at hendes evne til at modtage feedback hun oplever som negativ, ikke har udviklet sig i takt med de andre selvværds parametre? I dag sker jo episoden med Gitte, men det ser ikke ud til at påvirke Lise specielt.

12/11. Under denne træning er Lise MEGET aktiv. Hun kommenterer på ting jeg siger, hvilket hun aldrig plejer at gøre. Ligeledes giver hun råd til Anette i deres double, hvilket hun heller aldrig plejer at gøre! Jeg oplever i dag, at hendes lyst til at ville påvirke og være kritisk er mere synlig end tidligere, så også på disse parametre ser det ud til at hendes selvværd er steget. Gitte kommer efter træningen og spørger Lise til råd med hensyn til hendes barns tænder. Lise er klinikassistent, og jeg fortolker denne kontakt som en anerkendelse fra Gitte af Lises kompetencer og rolle i klubben.

21/11 og i dag spiller vi kamp mod Gentofte. Lise kommer under kampen og fortæller mig, at hun syntes Niels har udviklet sig meget i løbet af vore projekt forløb. Jeg tænker at hendes rolle som "socialminister" betyder, at hun er blevet mere bevidst og åben for hvad der sker med hende selv og de andre spillere. Hun tager ansvar på en anden måde end tidligere.

26/11 og under denne træning oplever jeg, at Lises udvikling fortsætter. Hun rådgiver og coacher sine medspillere med spørgsmål under spillet. Hun er generelt i højt humør, og snakker meget med observatøren i dag. Ellers lægger jeg mærke til hun stadig har svært ved at vise aggressivitet under spillet. Det har hun altid haft svært ved, og det er noget jeg har talt med hende om i flere år. En sjov lille ting i dag er, at hun har en farvet trøje på, hun plejer ALTID at have sort på ellers. Jeg tænker at dette måske også er tegn på hendes voksende selvværd, hun er ikke bange for at skille sig ud og signalere at hun er i centrum?

2/12 og i dag spiller vi kamp mod Værløse. Lise har bagt knækbrød til alle, selvom det ikke er hendes tur til at bage i dag! Jeg tænker igen, at dette er tegn på hendes voksende deltagelse og lederrolle på de sociale områder.

10/12 og vi træner igen. Lise er i højt humør og joker med at Torben har slået hende og givet hende et blå mærke på låret – åbenbart et uheld under en fest. Ellers er hun meget aktiv under sin mix kamp med Søren, og da jeg fortæller hende at pigen bestemmer det meste i mix double, begynder hun at instruere Søren, og diskutere taktik mellem duellerne. Det plejer hun aldrig at gøre ellers, Det ser ud til at hendes lyst og evne til at engagere sig, være kritisk og søge at påvirke ting stadig er i positiv udvikling.

Tirsdagen efter træner vi naturligvis igen, og Lise er generelt glad og udadvendt, og gør eksempelvis godmodigt nar af Niels da han laver en fejl. Hun ser også i dag mere aggressiv ud under spillet, men alligevel reagerer hun med passivitet da jeg råber "grrrr" til hende, for at få hende til at spille med flere temposkift. Jeg tænker at hendes måde at reagere på feedback på, ikke udvikler sig positivt overhovedet, mens hun er i rivende udvikling på de andre selvværds parametre.

I dag har vi første træning efter juleferien. Mønsteret er det samme med Lise i dag. Hun er glad og udadvendt, og har eksempelvis en længere snak med mig inden træningen. Det er hende selv der tager initiativet til at snakke, og vi taler om alt mellem himmel og jord – den længste samtale vi nogensinde har haft. Hun virker til stadigt at blive mere deltagende, opsøgende og udadvendt.

Da vi spiller kamp mod Ikast den 13/1, er mønsteret helt det samme som jeg har set før på det sidste. Lise er glad og engageret, og bidrager godt til stemningen på holdet.

Tirsdagen efter kampen, og jeg kan bare konstatere, at Lises positive selvværds udvikling ser ud til at være vedvarende. Hun bliver mere og mere en "motor" i fællesskabet. Eksempelvis er hun faktisk meget initiativ opsøgende og aggressiv i sin mix med Niels. Sjov lille detalje i dag er, at hun har sat sit hår løst op, normalt er det meget stramt organiseret

Da vi den 21/1 spiller kamp mod Højbjerg har Lise igen bagt kage til hele holdet, selv om det egentlig ikke var hendes tur. Jeg tænker at hun helt konsekvent tager ledelsesmæssigt ansvar omkring hendes rolle som "social minister". De andre spillere viser tydeligt med kommentarer, at de er glade for hendes initiativ, og egentlig nu ser det som helt naturligt at hun har denne rolle. Jeg tænker at Lise nu får den anerkendelse som projektet jo går ud på at skabe mulighed for at få.

Til træningen den 28/1 fortsætter hendes udvikling med nye handlinger fra hende som jeg ikke har set før. Hun råber eksempelvis af Torben i starten af træningen, og løber hen for at tale med ham. Hun plejer ALDRIG at løfte stemmen ellers. Da jeg råber at hun skal høre efter i starten, slår hun selvironisk sig selv over fingrene, og laver øjne til observatøren, en reaktion jeg heller ikke har set før. Ligeledes laver hun på et tidspunkt "V" tegn, da hun lykkes med detaljer i tekniktræningen – heller aldrig set før!! Desuden instruerer og roser hun Randi under samme tekniktræning, og Randi sætter tydeligt pris på hjælpen. Jeg tænker at Lises selvværds udvikling er forbløffende – hun er aktiv, tager initiativer, forsøger at påvirke og hjælpe!!

Da vi spiller kamp mod Værløse den 3/2, morer hun sig højlydt over de sjove bevægelser de skal lave i den fælles opvarmning, og hun er i strålende humør, på trods af at vi taber kampen.

Under træningen dagen efter er hun stadig glad og i godt humør. Jeg lægger dog mærke til, at hun melder sig lidt ud af en øvelse, da hun ikke helt forstår den. "*De andre hjælp mig heller ikke med det*" siger hun. Jeg tænker at denne reaktion er et tegn på, at hendes kritiske evne og modvillighed mod bare at være den "søde pige" er vokser i takt med hendes rolle i fællesskabet her udviklet sig. Hun roser og kommenterer ellers flittigt på sine med og modspillere, og da jeg coacher Peter, som spiller mix med Lise, liver hun op og begynder selv at kommentere på spillet. I dag har hun også en farverig trøje på – "se mig" tænker jeg hun siger!

Til træningen den 11/2 er Lise igen i godt humør. Jeg lægger mærke til, at hun taler med Randi, da denne ser ud til at have det dårligt. Igen tager hun altså initiativer i forhold til hendes rolle på holdet. Da jeg på et tidspunkt coacher hende under en kamp, virker hun mere afslappet end ellers, men hun vender sig dog væk fra mig inden jeg er færdig med at tale – jeg oplever det som en lille afvisning af mig, og tænker at hendes evne til at håndtere feedback stadig ikke har ændret sig i forløbet. Da vi skal lave fysisk træning, brokker Lise sig over øvelsen, og foreslår at vi skal lave noget på banen, i stedet for bare at løbe. Det er første gang at hun faktisk så direkte er kritisk og forsøger at ændre ting. Nogle af de andre spillere bakker hende op, og hun får således anerkendelse for sit initiativ.

18/2 og vi spiller kamp mod Ikast. Lise har igen uopfordret bagt kage, og hun og Gitte coacher Maren i hendes singlekamp. Det er første gang Lise har haft denne rolle, og hun gør det godt og med fuld accept fra Maren.

Ugen efter observerer jeg igen et par interessante ting, som bekræfter mig i, at Lise er i gang med en spændende udvikling. I starten af træningen tilbyder hun sine ekstra sokker til Linda, da denne har glemt sine. Lise trækker dog tilbuddet tilbage, da hun kommer i tanke om, at hun så ikke vil have nogle ekstra selv? Ellers reagerer hun igen afvisende over for coaching fra mig – hun trækker sig fysisk væk fra mig, og jeg oplever at hun ikke er modtagelig. Evnen og lysten til at modtage feedback ser ikke ud til at udvikle sig, selv om de andre selvværds parametre er i rivende positiv udvikling. Også i dag brokker hun sig over, at den fysiske træning består af løb. Det er anden træning i træk at hun er åbenlyst kritisk – ny udvikling!! Hun har i dag igen farvet tøj på, og da hendes makker i damedouble også har farvet trøje på, kommenterer Lise på modstanderne, som har sort på. Jeg tænker at hun netop tager farvet tøj på for at vise at hun tør!

11/3, og i dag meddeler Randi at hun på grund af skader stopper sin karriere. Lise er påvirket af dette, og er meget mere neutral og afdæmpet i dag.

Det sidste interview:

Sæsonen er færdig, og det er tiden for det sidste interview med Lise. Jeg er spændt på om hun har oplevet sin udvikling på samme måde som jeg?

Vi starter med at tale om hendes deltagelses niveau, og hun er lidt svævende på dette område, idet hun på spørgsmålet om, hvorvidt hun deltaget mere eller anderledes end tidligere blandt andet siger:

”æhmhhh neaaaaj Det syntes jeg faktisk ikke – og så alligevel, så har jeg tænkt mere over min opgave, ligesom jeg skrev til dig på mail, at jeg syntes også, selv om det ikke har noget med badminton at gøre direkte, så er det jo, så kan det også godt være lidt en tung opgave, fordi man skal være så obs på andre ... men det er jo også vigtigt.”

Jeg tænker at hun faktisk oplever at hun deltager mere end tidligere, men som i det første interview oplever hun det stadig ”tungt” at stå for opgaven. Igen tænker jeg, at det kan skyldes, at hun ikke oplever at blive anerkendes synligt for hendes indsats, hvilket klart underbygges af, at hun efterfølgende fortæller:

”Men så bruger man tiden på det, som jeg igen skrev i min mail, det der med at så får man ikke en skid igen, altså sådan er det med nogle fra holdet, og så bagefter kan man stå og tænke, man føler sig som en idiot, og så bagefter så er det jo bare ens opgave”

Det er tydeligt for mig, at Lise har savnet mere tydelige tegn på anerkendelse fra de andre, i forbindelse med hendes forskellige bidrag til fællesskabet. Jeg tænker dog også, at tegnene HAR været der i løbet af sæsonen, blandt når hun har bagt kage til kampene, og de andre deltagere åbenlyst har komplimenteret dette. Jeg tænker også, at selv om hun ikke direkte har registreret denne anerkendelse selv, så har hun måske indirekte gjort det alligevel, idet hendes udvikling på mange af selvværdsparametrene har været tydelig. Måske skyldes hendes oplevelse af manglende anerkendelse også hendes grundlæggende ”mørke” og lidt pessimistiske side, som hun fortalte om i det første interview.

Da vi snakker om hendes kritiske evne, og lyst til at påvirke tingene i klubben, er hun MEGET klar. Hun fortæller hun er blevet meget mere kritisk og bevidst i løbet af sæsonen, idet hun blandt andet siger:

” Det er nok fordi jeg er blevet sådan mere, JEG vil også godt nogle ting – jeg vil godt have det lidt på MIN måde nogle gange. Eller også har jeg bare lært, at man jo er nødt til at sige fra, hvis der er nogen man gerne

– i hvert tilfælde give sin mening til kende, hvis der er noget man gerne vil have en chance for at få lavet om. Man er jo nødt til at sige det – man kan jo ikke – og så det der med- der er jo ingen grund – der er jo mange gange hvor jeg garanteret ikke har sagt noget, hvor man så bare er gået ud og været sur. Så kan man jo lige så godt sige det.”

Udviklingen på denne parameter er således tydelig, hvilket underbygges af, at hun på spørgsmålet om hvorvidt denne udvikling har fundet sted denne sæson siger:

”Ja det syntes jeg selv”

Hun siger endvidere, at hun er blevet meget mere bevidst om hvad hun gerne vil selv i denne sæson. Dette betyder at hun har meldt ud når hun har været uenig, og gerne har villet have tingene på en anden måde. Lise bekræfter således mine egne iagttagelser på dette område. Eksempelvis siger hun, at hun syntes jeg måske har fralagt mig ansvaret lidt ved at uddelegere opgaver til de otte spillere. Denne overvejelse har jeg ikke hørt fra de andre spillere i projektet!

Omkring hendes lederevner og lyst til at tage initiativer siger hun igen, som i første interview, at hun altid har taget initiativer på det sociale område. Samtidig siger hun også, at hun har taget klart mere ansvar i år end tidligere, hvilket igen bekræfter mine egne observationer. Hun siger således direkte adspurgt om hun er trådt mere i karakter og om hun har prøvet påvirke tingene mere at:

”Ja DET syntes jeg, også når vi er afsted på tur, hvor altså ..” og i forlængelse af dette ”ja det har jeg. Jeg syntes nogen gange så godt – det er også fordi nogle gange nogen fra holdet de er meget unge med nogle ting, og så kan man godt føle, at hvis man gør noget ekstra, så bliver det bare taget for givet, og det er jo bare sådan kage ikke også?, men der er folk jo bare, men der ændrer folk sig jo ikke, fordi Lise hun er der jo. Der er altid en der gør det, og det tror jeg da 9 ud af 10 tænker, at der er altid en anden der gør det, eller jeg behøves ikke”

Udsagnet bekræfter som nævnt mine observationer i forhold til at hun er trådt mere i karakter som leder, og har forsøgt at påvirke mere end tidligere. Hun vender dog igen tilbage til problemet med, at hun har oplevet ikke at blive synligt anerkendt for sin indsats, hvilket forekommer at være vigtigt for hende. Da jeg spørger hende, om ikke man kan fortolke de andres åbenlyse accept af, at det er hende der har stået for de sociale områder, som en anerkendelse af hendes indsats, giver hun mig dog ret idet hun siger

”ja men det er rigtigt, men altså”

Jeg tænker at uanset hvorledes Lise har registreret eventuel anerkendelse, har hendes selvværdsudvikling været positiv på mange af parametrene, hvilket hun bekræfter i dette andet interview.

Jeg får ikke efterfølgende spurgt ind til hendes humør og glæde ved at være i klubben i denne sæson. Jeg tror hun siger så mange interessante ting, at jeg simpelthen glemmer det, men mine iagttagelser fortæller mig, at hun HELT overvejende har været glad og i godt humør. Hun siger dog at hun var meget optimistisk i starten af sæsonen, men at denne optimisme aftog lidt, blandt andet på grund af det lave antal piger på træningen.

Da jeg spørger ind til hendes måde at håndtere negativ feedback, er hun temmelig svævende, men giver dog på opfordring følgende eksempel:

”Der var en dag hvor Søren og mig holdt sådan en hyggeaften hjemme hos mig, og vi sad der klokken 7 om aftenen, og vi anede ikke om der kom 5 eller 20, vi anede det ikke, og det syntes jeg er for dårligt når man sætter noget i gang i god tid, og man slår det op på facebook, og sms`er og lader det gå rundt nede i hallen, og man spørger torsdag – kommer I lørdag? Sådan og sådan, og folk siger det ved jeg ikke – måske. Så gør det at jeg i hvert tilfælde at jeg ikke – så mister jeg i hvert tilfælde lysten til at lave sådan noget for nogen”

Jeg tænker at Lises håndtering af negativ feedback, som denne hændelse måske kan defineres som, ikke har udviklet sig positivt gennem sæsonen, hvilket underbygges 100% af mine observationer gennem forløbet.

Til slut spørger jeg hende om noget jeg ikke har spurgt de andre om, nemlig hvorvidt hun faktisk har oplevet at bliver anerkendt anderledes i denne sæson end tidligere. Spørgsmålet udspringer af, at hun jo gentagne gange i interviewet selv har kommenteret på, at det er vigtigt for hende at blive anerkendt for sin indsats. På spørgsmålet svarer hun klart:

”ved at få en opgave, så syntes jeg jo, for så har du jo tænkt, at det kunne jeg godt finde ud af. At det var jeg god til”

Jeg tænker umiddelbart, at denne indledende og overordnede anerkendelse fra mig i forhold til at uddelegere en vigtig opgave til Lise, virker til positivt at have domineret hendes egen oplevelse af mangel på anerkendelse fra de andre deltagere. Denne erkendelse får brikkerne til at falde mere på plads for mig, i forhold til Lises selvværdsudvikling. Hun HAR altså oplevet anerkendelse i år i modsætning til tidligere!

Afslutning på Lises historie

Lises historie slutter med en overvejelse over, at hun har udviklet sit selvværd rigtigt meget i løbet af sæsonen. Den eneste parameter der ikke har udviklet sig er hendes evne til at håndtere feedback. Tankevækkende er det også for mig, at hun måske ikke føler hun har oplevet direkte social anerkendelse fra de andre, men måske har hun alligevel oplevet dette indirekte, samtidig med, at selve overdragelsen af ansvar til hende, virker til at have været en vigtig hændelse for hende, i forhold til hendes positive selvværdsudvikling.

6.3.5 Historien om Peter

Opstarten

Peters historie starter, sammen med de andre deltageres, tirsdag den 1/10 – 2013.

Denne aften starter vores projekt, der går ud på at skabe en anerkendende kultur i Triton, en kultur der sigter mod, at de enkelte deltagere i gruppen, oplever anerkendelse fra de andre deltagere. Målet med dette er, at deltagerne udvikler deres selvværd, og eksempelvis bliver mere motiverede, kompetente og glade.

Projektet starter op med et team opstartsmøde, hvor deltagerne har fået til opgave at forberede en lille 10 minutters fortælling om, hvornår de har oplevet at de har gjort en forskel i forskellige sociale sammenhænge, og hvad der i disse situationer har kendetegnet deres person og kompetencer. Disse historier skal så danne grundlag for at hver spiller får defineret et kompetenceområde, som er unikt for den enkelte spiller, og som skal give mulighed for, at spilleren får mulighed for at opleve anerkendelse fra de øvrige deltagere.

Peters fortælling har et meget stærkt fokus på, at han ikke brød sig om personer der fremhævede sig på andres bekostning. Han fremhæver et eksempel fra sin skoletid, hvor en klassekammerat havde "tromlet" alle andre, fordi han var god til at spille fodbold. Dette har betydet, at Peter ikke bryder sig om at stå frem som bedrevidende, og dermed ikke ofte fremhæver hvad han er god til. Jeg tænker, at en konsekvens af det kan tænkes at være, at han mister muligheder for at andre faktisk anerkender ham for specielle kompetencer, hvilket kan være uhensigtsmæssigt i forhold til hans selvværd. Endvidere vil Peter vil aldrig stå frem som leder på holdet siger han, ligesom han fremhæver, at når han møder personer som den tidligere klassekammerat, så er hans umiddelbare reaktion at gå, og således ikke tage konfrontationer og diskussioner.

Han fortæller, at det overordnet er vigtigt for ham, at andre har det godt, og at han gerne vil bidrage til at andre bliver bedre.

Jeg ved, med mit forhåndskendskab til Peter, at han er en fremragende tekniker i forhold til badminton. Samtidig er han venstrehåndet, hvilket gør at han nogle specielle tekniske muligheder og erfaringer.

Dette forhåndskendskab kombineret med hvad Peter fortæller på mødet betyder, at jeg foreslår at Peter skal have ansvaret for at gennemføre et tekniktrænings modul cirka hver anden tirsdag i vores fællestræninger. Dette accepterer han, da jeg efterfølgende foreslår ham dette.

Forløbet

Allerede til træningen tirsdag den 8/10, skal Peter lave sin første undervisningslektion i teknik med de andre. Dagen inden har han kontaktet mig, med hensyn til at få råd omkring hvorledes han kunne forberede lektionen, og hvilke specielle fokusområder der kunne relevante i forhold til at han er venstrehåndet, hvilket rent teknisk giver nogle specielle vinkler på teknik generelt. Han virkede således tændt på at skulle i gang med opgaven.

Under teknikøvelsen virker han engageret, og både Torben og Niels spørger interesseret ind til detaljer i de slag Peter har på programmet. Han får således anerkendelse i form af interesse fra et par af spillerne øverst i det spillemæssige hierarki.

Efter øvelserne virker han lidt stille og beklemmt, men liver op og bliver i bedre humør da jeg roser ham, og siger at jeg syntes det gik godt.

I træningen den 15/10 er Peter i rigtig godt humør fra starten. Han er legesyg og jokende under opvarmningen. Mens han gennemfører sin tekniklektion, virker han nervøs og famlende i starten, men bliver hurtigt mere sikker da han, som sidste gang, oplever at mange af de andre spillere spørger interesseret ind til indholdet i hans træning. Igen får han således anerkendelse af, at han har noget at byde ind med, der er vigtigt for de andre. Generelt er han resten af træningen i fint humør, og er ikke bange for at sige, direkte adspurgt af mig med et glimt i øjet, at han vil vinde en kamp mellem ham og Niels.

Det første interview den 17/10:

Formålet med dette første interview er, at jeg får et indtryk af hvorledes Peter oplever sig selv, den måde han fungerer i Triton på. Jeg vil gerne tale med ham om hvor glad, motiveret og deltagende han er, ligesom jeg er interesseret i at høre om hvordan han ser sig selv som ledertype, hvor kritisk han med mere. Alt dette med henblik på at få et indtryk af niveauet af hans selvværd.

Peter fortæller mig, at han deltager i klubben på den måde, at han er god til at snakke med folk. Det er dog ikke dybe og kritiske samtaler, men mere på det overfladiske plan. Omkring hans deltagelse og lyst til at tage initiativer til at snakke med andre siger han:

”Det syntes jeg sådan set jeg er god til. Ikke fordi der er noget bestemt formål med det, men det falder mig bare naturligt, hvis jeg går forbi en, sådan lige at smide en kommentar – det falder mig bare rimeligt naturligt, uanset hvem det næsten er fra klubben så sådan. Selvfølgelig snakker man mere med nogen end med andre, eller det kan også bare være sådan et ”hej”, det vil man jo altid sige, men sådan lidt mere de dybere samtaler, det er nok ikke altid mig der starter det.”

Jeg tænker at Peter ud fra denne udtalelse virker til at være aktivt deltagende, og at han generelt har gode sociale kompetencer. Eksempelvis siger han, at det for ham er naturligt at hilse, hvilket jeg fortolker som et spørgsmål om at han er opmærksom på, at andre føler de er socialt synlige.

Da vi efterfølgende taler om, hvorvidt han oplever sig selv som en kritisk og undrende person, er han i starten lidt svævende og siger:

”Jeg syntes ikke der bliver holdt tilbage på mine holdninger. Hvis der er noget jeg har lyst til at sige, så syntes jeg at jeg siger det.”

Da jeg går ham lidt på klingen, og spørger ind til om han generelt ser sig selv som en kritisk person, er han dog meget klar i mælet og siger:

”Nej det syntes jeg ikke – det syntes jeg ikke. Men det er måske i bund og grund for ikke at skabe nogen som helst form for konflikt. Det rager ikke mig. Jeg bruger meget det princip – det rager sgu ikke mig”

Jeg tænker at disse udtalelser sammenholdt med Peters udsagn om, at han ikke starter dybe samtaler indikerer, at han på denne selvværdsparameter ikke har specielt højt selvværd.

Direkte adspurgt til hvorledes han ser sig selv som ledertype er han meget klar og siger således:

”Det er nok ikke svært at svare på – NEJ overhovedet ikke” og videre ”Det var også det vi snakkede om da vi holdt møde. Det gør jeg ALDRIG – det der med at gå forrest og tage lederrollen!”

Lige så klar i mælet er han da jeg spørger ind til hans lyst til at påvirke tingene i klubben. Selv om han giver udtryk for at han i andre kontekster gerne vil forsøge at forbedre ting, gør han det aldrig når han er i Triton, idet han siger:

”Jeg kan ikke rigtig se hvor jeg skal kunne påvirke noget”

Jeg tænker at denne udtalelse synliggør Peters generelle oplevelse af mangel på mestring og kontrol over miljøet, og dermed også et temmelig lavt selvværd på disse parametre.

Da talen falder på om han er glad for at være i klubben, er han ligeså klar som han har været omkring de tidligere spørgsmål, idet han giver udtryk for at:

Ja – det syntes jeg bestemt. Jeg syntes altid at når jeg får øjenkontakt med nogen, så syntes jeg altid folk de smiler, og at jeg smiler”

Endvidere giver han udtryk for, at han bevidst prøver at skabe god stemning og få folk til at smile, så jeg tænker at netop på denne selvværdsparameter er hans selvværd temmelig højt. Han er en glad ung mand, der har god kontakt til andre.

Peters svar på mit efterfølgende spørgsmål falder egentlig godt i tråd med hans øvrige udmeldinger i interviewet, idet han på spørgsmålet om hvorvidt han generelt er en optimistisk person svarer:

”Det tænker jeg faktisk ikke over. Altså jeg tænker faktisk ikke så vanvittigt langt fremad. Altså tidligere da, altså sidste år da jeg gik lidt mere op i badminton, der tænkte jeg meget over fremtiden. Jeg tænkte rigtig meget over om Triton blev i 1. division. Og det ved jeg ikke om jeg håbede, det var måske mere sådan en lille skræk for at rykke ned. Det har jeg så overhovedet ikke i år. Nu altså hvis det sker så sker det”

Jeg tænker at han virker til at være en person der lever meget i nuet, og derfor hverken har lyst til at påvirke eller tænke fremad, og dermed heller ikke kan karakteriseres som direkte optimistisk, idet dette må forudsætte forestillinger om, og forventninger netop til fremtiden. Peters selvværd vurderet på parameteren ”optimisme” ser derfor heller ikke ud til at være særligt højt.

Da vi afslutningsvis taler om hvorledes han oplever at få negativ feedback siger han:

”ja men et eller andet sted er det da fedt at folk de kan se at man har potentiale, som måske ikke bliver udnyttet ordentligt – altså som det kunne have gjort: det er da fedt at folk sådan siger Wooww han er da i dårlig form ham der. Prøv og tænk hvis nu han var i god form. At folk sætter en i tankerne i perspektiv, at der er noget der, for det viser jo også at man holder øje med en”

Han bekræfter opfølgende, at han grundlæggende anser feedback af alle slags som et positivt udtryk for interesse for sin person. Jeg tænker igen, at netop på denne selvværds parameter har Peter et højt selvværd.

Samlet tegner interviewet et billede af en ung mand, der generelt er glad, positiv og deltagende på "casual talk" niveau, men ikke på nogen måde giver udtryk for, at han har et højt selvværd i forhold til at føle kontrol over og mestre sit miljø, og dermed heller ikke føler behov for at være kritisk eller påvirke noget. Han er med andre ord en glad dreng, der ikke tager initiativer til meget.

De næste træninger:

Vi har træning umiddelbart efter jeg har lavet det første interview med Peter, og i denne træning er han ikke på programmet med sin tekniktræning. Han virker glad og i fint humør, og jubler eksempelvis, da han bliver anfører i en lille holdkonkurrence. Det er lidt tankevækkende i forhold til at han netop, i interviewet tydeligt har givet udtryk for, at han ALDRIG går forrest, og det indikerer at hans selvværd måske har fået et lille boost af den gode modtagelse af hans tekniktræning.

Den næste træning den 22/10 sker der forskellige meget interessante ting. Peter giver udtryk over for mig, at han er meget utryk ved sin rolle når han laver teknikøvelserne, og jeg tager en snak med ham om, hvad han kan forvente af sig selv. Det er tydeligt at han er usikker på, om det han laver nu er godt nok, og i hvor stor grad han skal spille lederrollen. Han føler med andre ord ikke, at han mestrer og har kontrol over situationen. Hans selvværd ser ud til stadig at være ret lavt i forhold til disse parametre, hvilket jo stemmer helt overens med hvad han gav udtryk for i interviewet. Denne snak har vi før træningen starter, og i samme samtale informerer jeg ham om, at han er i fare for at blive rykket ned på 2. holdet, og at kun hans placering på ranglisten gør, at vi ikke kan rykke ham ned. Jeg fortæller ham dette, da han spille og resultatmæssigt har været meget svingende, og fordi vi har alternativer der PT er bedre end Peter. Han bliver meget overrasket og ked af det, og er lidt uforstående over at jeg har fortalt ham dette.

Man kan måske sige, at mine 2 roller i forløbet, træner og insiderforsker, her har skabt en situation der, i et forskningsmæssigt perspektiv er problematisk. Måske har jeg forstærket Peters oplevelse af tvivl om egne evner ved denne udmelding til ham, og derved synliggjort det modsatte af social anerkendelse, hvilket sandsynligvis ikke er befordrende for hans selvværd.

I weekenden efter denne træning spiller vi divisionskamp mod Hvidovre, og Peter er mut og indelukket gennem hele kampen. Jeg tager en snak med ham efter kampen, og han fortæller mig at han ikke er sur over min udmelding omkring hans position på holdet. Han er bare ked af det, men kan godt forstå hvorfor jeg fortalte ham om situationen. Han har tænkt rigtigt meget over hændelsen siger han, og efter vores samtale er hans nedtrykthed overstået – heldigvis.

I træningen efter Hvidovre kampen er Peter faktisk i rigtig godt humør, og går for første gang ind og rådgiver sine makker under doublekampene.

"Gitte episoden":

Den 5/11 til træningen sker der noget temmeligt dramatisk på træningen. Gitte, som spiller på 1. holdet, men som ikke er informant i projektet, da hun ikke havde mulighed for at være med til vores indledende møde, gik nærmest amok efter opvarmningen.

Grunden til hendes reaktion er, at hun ikke ønsker at deltage i Peters tekniktræning, fordi hun hellere vil spille kampe. Hun græder og anklager mig for at ødelægge træningen, fordi jeg har mere fokus på mit projekt. Jeg får hende hurtigt ud af hallen, men der er ingen tvivl om, at Peter har bemærket optrinnet, da han står lige ved siden af Gitte, da hun reagerer. Jeg bad Gitte om at forlade træningen, og umiddelbart efter tog jeg et lille spillermøde på gulvet i hallen, for at høre hvordan resten af truppen oplever de processer vi har sat i værk. Der er 100% opbakning til de ting vi laver, og Torben siger faktisk, at han syntes at Peters teknikseancer er for korte!

I forhold til at Peters teknikmoduler helst skal skabe mulighed for at han oplever anerkendelse for at bidrage med noget væsentligt, vil denne episode sandsynligvis opleves som det modsatte af Peter, så det er spændende at følge, hvordan han vil reagere og agere i den kommende tid.

Perioden efter "Gitte episoden":

Samme aften i træningen umiddelbart efter episoden med Gitte, laver Peter sin tekniktræning. Alle de andre spillere er dødstille mens han gennemgår sit tekniske element for dem. Det virker som de er berørt af episoden, og ikke vil gøre noget, der kan forstærke Peters oplevelse af, at der bliver sat spørgsmålstegn ved det han laver. Han virker meget nervøs og stammende i begyndelsen af træningen, men bliver mere rolig og engageret, eftersom han oplever at de andre spillere er positive over for det han laver.

Som en konsekvens af episoden, aftaler jeg inden næste træning med Peter og resten af truppen, at det for de spillere der ikke fungerer som informanter i projektet, er frivilligt om de vil være med til Peters tekniktræning, eller de vil lave noget andet. Jeg vurderer, at selv om dette tiltag kan opfattes som ikke-ankerkendende af Peter, så er det vigtigt at forhindre, at utilfredsheden eskaleres, og dermed risikerer at skade både træningen og Peters anerkendelsesmuligheder på sigt. Peter har ikke selv kommenteret på episoden med Gitte.

Jeg har i denne situation oplevet, at skulle håndtere problematikker omkring min dobbeltrolle i projektet, og har valgt at opprioritere min rolle som træner og ikke forsker.

Den 26/11 har Peter sin næste tekniktræning, og i denne seance virker han passiv og nervøs. Han spørger meget ind til spillerne i stedet for at instruere, hvilket han også har gjort tidligere. Desuden overlader han synligt ansvaret for at coache på teknikindhold til mig. Resten af træningen er han frustreret og selvkritisk. Han siger eksempelvis da han laver en fejl på banen, at " det værste er at jeg altid gør det samme i kamp".

De næste 2 træningsgange er Peter fraværende. Han læser idræt på universitetet, og måske skyldes det at han snart skal aflevere eksamensprojekt, men han plejer sjældent at være fraværende.

Efter jul er Peter tilbage i træningen. Han virker generelt i godt humør i den første træning den 7/1, måske har pausen fra træningen gjort ham godt?

Ellers spiller vi 3 divisionskampe tæt efter hinanden i denne periode. Den 13/1 spiller vi mod Ikast, og Peter virker mut og opgivende i sin singlekamp. Han rejser sig dog lidt i sin double.

Den 14/1 er han igen fraværende til træningen, måske fordi vi har spillet kamp dagen før, men han plejer som sagt sjældent at blive væk fra træningen.

De næste par divisionskampe mod Højbjerg og Værløse, den 21/1 og 3/2, er billedet det samme som i Ikast kampen. Peter er opgivende og frustreret, og i den sidste kamp trækker han sig midt i sin singlekamp, fordi han har ondt i maven. Dette har jeg aldrig oplevet før, hverken med Peter eller andre.

Dagen efter kampen mod Værløse er Peter igen glad og tager initiativer til at organisere sit hold under en øvelse. Ligeledes spørger han ind til forskellige ting på holdets vegne, og han tager fejl med rigtigt godt humør. Jeg oplever at han er en helt anden person end i divisionskampen dagen før. Måske kan dette være et udtryk for dårlig samvittighed, i forhold til at han måske føler han har svigtet holdet ved at trække sig dagen før, og dermed har behov for at vise, at han stadig kan bidrage med noget til fællesskabet?

Den 11/2 laver Peter igen sit teknikoplæg til træningen. Han virker nervøs i starten af træningen, men da Niels stiller interesserede spørgsmål direkte til Peter, bliver han mere aktiv, og begynder at coache under øvelsen. Resten af træningen er han i godt humør. Det virker som Niels' interesserede og anerkendende spørgsmål har haft en gavnlig virkning på Peter.

Den 25/2 og 11/3 laver Peter sine 2 sidste teknikseancer. Begge er karakteriseret ved, at han stadig bruger spørgsmål i stedet for at instruere, men samtidig også ved at han virker passiv mens øvelser er i gang, og at han eksempelvis taler meget lavt. I begge træninger svinger hans humør meget, og det skal ikke meget til, for at han virker opgivende.

Efter disse 2 træningsgange er sæsonen slut, en sæson på godt og ondt for Peter.

Det sidste interview:

Det andet interview med Peter laver jeg efter at sæsonen i realiteten er slut. Jeg er som sædvanligt interesseret i, hvordan han har oplevet sæsonen, og hvorledes aktiviteterne har påvirket hans selvværd.

Da vi taler om hvordan han ser sit eget deltagelsesniveau har været i denne sæson siger han:

"Altså jeg syntes sådan socialt for eksempel, syntes jeg det fungerer rigtigt godt socialt hernede. Jeg snakker stor set med alle, eller KAN snakke med alle. Det føler jeg ikke der er noget som helst der holder mig tilbage, overhovedet ikke"

Denne udmelding er stort identisk med hvad Peter gav udtryk for i det første interview. Da jeg spørger ind til om der er noget der har ændret sig i forhold til hans deltagelse, siger han dog:

"Jaaaa..., jeg syntes der er blevet mere at snakke sammen om i år, blandt andet på grund af sådan noget her, som du laver, det gør det meget relevant at snakke om, fordi det er spændende meget af det, og det – jeg tror det rører alle sammen, det her med coaching og anerkendelse"

Jeg tænker at Peter måske ikke så meget har oplevet at han personligt er blevet mere aktiv, men at emnerne man kommunikerer om er blevet mere vedkommende og spændende. Han er således ikke særlig

klar på om han selv har haft mere lyst til at deltage i aktiviteter og meningsforhandlinger i gruppen. Observationerne på denne parameter bekræfter, at han ikke er blevet specielt mere deltagende i løbet af sæsonen, men hans aktivitetsniveau inden var jo også højt.

Da jeg efterfølgende spørger ind til, hvorvidt hans evne og lyst til at forholde sig kritisk til tingene, har udviklet sig, er ham meget klar, og siger:

"Jeg har aldrig, jeg har ikke fået mere lyst til at diskutere, jeg er sådan begyndt at stille lidt mere spørgsmål inde i hovedet, med det er selvfølgelig lige PT på universitetet, der er rimeligt relevant i sådan nogle sammenhænge hernede. Træningsstruktur og det ene og det andet, hvordan og hvorledes man træner. Så går jeg og tænker lidt over måden for eksempel dig og Jens er træner på, hvordan og hvorledes, går og tænker over hvordan folk reagerer på ting, men det er jo også bare af egen interesse, der er kommet ud af et andet perspektiv måske"

Da jeg spørger ind til, om han siger direkte til andre mennesker hvis han undrer sig og tænker kritiske tanker siger han:

"Overhovedet ikke, altså jo det kan jeg jo godt, hvis jeg kan høre at det er sådan nogenlunde den samme tolkning af hvad fanden der sker her, så kan jeg sagtens finde på at sige, det er fandeme noget pis det her altså, men det er ikke noget jeg på nogen måde har lyst til at gå videre med"

Peters udtalelser bekræfter mine observationer gennem sæsonen. Det virker ikke til han er bange for at sige noget, men han melder aldrig på eget initiativ kritisk ud til andre. Jeg tænker at hans selvværd på denne parameter ikke har udviklet sig særligt.

Da snakken kommer ind på hans lederevne og lyst, giver han et eksempel hvor han helt utilsigtet kom til at indtage en lederrolle:

"EN gang faktisk, og det er – en gang syntes jeg jeg kan huske det, og det var her for et par, jeg tror det var 2 uger siden. Søren havde lavet en øvelse med de her holdspil, og der kom jeg så lige pludselig til at stå med sedlen og så Og spurgte folk og snakkede med folk, og jeg tænkte, hvad fanden sker der her? Det plejer jeg da overhovedet ikke at gøre, men det er sådan set det eneste tidspunkt jeg kan komme på."

I sammenhæng med dette siger han på spørgsmålet om hvorledes han oplevede at stå frem som leder:

"Neeeej, men det er ikke noget jeg sådan vil søge bevidst, for som sagt det var ikke noget jeg lige tænkte over. Jeg fik lige papiret, og så stod vi, og så begyndte jeg at spørge her og der, hvem der havde lyst til at spille hvad, men det er altså ikke noget altså Jeg vil opsøge sådan, det neeej ikke nødvendigvis. Det er ikke noget der taler til mig syntes jeg"

Peters oplevelse af sine egne lederevner stemmer således helt overens med observationerne gennem forløbet. Han er ikke på nogen måde en ledertype, og har således ikke udviklet sig på denne selvværdsparameter igennem vores projektforløb.

I sammenhæng med ovenstående spørger jeg ind til, om han i denne sæson, har haft lyst til påvirke tingene i klubben mere end tidligere, hvortil han svarer:

”Uhhmm ... nej ikke mere end normalt, altså jeg kan lide at tilkendegive at jeg er her, at jeg har en holdning, at jeg ikke er usynlig”

Jeg tænker at Peter på denne parameter ikke har udviklet sig nævneværdigt, og da jeg er nysgerrig på, hvorledes han gerne vil tilkendegive sin tilstedeværelse siger han:

”Uhhh det er svært men altså Altså jeg vil ikke være ham folk ikke har lyst til at snakke med, altså ham som .. ham som man tænker åh nej, han er dødkedelig, eller han er, det bliver en lang flyvetur ved siden af ham her. Altså en som man ikke har lyst – som der er nem at snakke med, som man ikke nemt kommer til at diskutere med eller er uenig med, som som ja kan finde ud af at lytte lidt altså”

Jeg tænker, at han her igen giver udtryk for sine manglende ambitioner i forhold til at være kritisk, tage leder initiativer og så videre. Det ser ud til, at Peter på de fleste selvværdsparametre er den samme person som før forløbet.

Han er også temmelig klar i mælet omkring hvorledes han tror de andre ser på ham efter denne sæson, idet han siger, at de nok vil opleve ham som doven, men ellers ikke have ændret opfattelse i forhold til tidligere sæsoner. Peters svar indikerer således, at han ikke har oplevet den store anerkendelse fra de andre i truppen, på trods af, at han har haft ansvaret for tekniktræningen.

Da vi taler om hvorvidt han grundlæggende er glad for at være i klubben er hans svar ret klart:

”JA for det meste syntes jeg. Det er svært ikke at være det, vil jeg med det samme sige, for man bliver ramt af det næsten, af den stemning der er, specielt med alle de unge spillere der er efterhånden, så det.”

Tankevækkende er det, at han i samtalen siger, at syntes det var fedt at lave teknikmodulerne i STARTEN af forløbet, hvilket indikerer for mig at hans glæde ved dette er faldet i løbet af sæsonen, måske fordi ”Gitte episoden” har påvirket hans oplevelse af anerkendelse fra de andre? I forlængelse af dette, siger Søren i sit sidste interview til mig, at Peters tekniktræning ikke har virket godt, da ikke alle var med til modulet, da det blev gjort frivilligt for 2. holdets spillere efter ”Gitte episoden”.

Da vi afslutningsvis taler om hans evne til at håndtere negativ feedback, siger han at han ikke har oplevet noget sådan i klubben. Der er ingen indikationer på, at Peter anskuer feedback generelt anderledes end i det første interview, hvor han grundlæggende anskuede dette som en positiv interesse for sin person.

Afslutning:

Peters historie er fortællingen om en ung mand der generelt er glad og positiv, og som ikke nævneværdigt har forandret sig gennem sæsonen. Hans selvværd, målt på de parametre vi har interesseret os for, har ikke ændret sig. Han er således, efter forløbet, stadig ingen ledertype, han er ikke blevet mere kritisk, ligesom han generelt ikke har lyst til at forsøge at påvirke tingene. Peter har heller ikke oplevet at de andre i truppen har behandlet ham anderledes end tidligere, eksempelvis ved at anerkende hans arbejde med tekniktræningen.

6.3.6 Historien om Søren

Opstarten

Sørens historie starter naturligvis tirsdag den 1/10 – 2013, samtidig med de andre spilleres historier, idet vi her afholder vores opstartsmøde, hvor hver spiller har forberedt en lille historie. Denne handler om situationer, hvor den enkelte spiller har oplevet at gøre en positiv forskel, og dermed bidraget med noget værdifuldt til et fællesskab og andre mennesker.

Mødet skal gerne ende ud i, at hver enkelt spiller, og dermed også Søren, får identificeret og italesat hvilke specielle kompetencer spilleren har, og som dermed kan bringes i spil i klubben. Implementeringen af disse kompetencer, sigter mod, at spillerne får mulighed for at erfare anerkendelse fra de andre i gruppen, og dermed får mulighed for at udvikle deres selvværd i en positiv retning.

Da Søren starter sin fortælling, fornemmer jeg hurtigt, at han ikke tydeligt er bevidst om konkrete og specielle kompetencer, som er kendetegnede for ham som person. Generelt lægger han vægt på, at det er vigtigt for ham, at "man" lever op til sit ansvar. I forhold til sig selv som person siger han, at han er en person der "lukker huller", hvilket jeg fortolker som at han laver meget af det de andre i en gruppe ikke vil eller tænker over at lave. Han siger således direkte, at han har svært ved at sige "nej", hvilket jeg tolker, som at han måske derfor ofte har påtaget sig opgaver på opfordring, og ikke på eget initiativ.

Som facilitator af processen, prøver jeg under spillerens oplæg, kontinuerligt at identificere disse specielle kompetenceområder, som kan bringes i spil, men i Søren tilfælde oplever jeg, at jeg har svært ved at få øje på et unikt og konkret område. Ud fra mit forhåndskendskab til ham, har jeg ligeledes svært ved umiddelbart overhovedet at definere en unik kompetence, man kunne bringe i spil, og som kunne være vigtig for fællesskabet.

Efter lidt overvejelser, foreslår jeg efter mødet Søren, at han skal have ansvar for små moduler med taktiske team øvelser i træningen, idet jeg ved, at han har kendskab til dette emne fra sit idrætsstudie på AAU. Han accepterer lidt tøvende, og jeg er ikke helt tryk ved situationen. Hvis dette ikke rammer rigtigt kan man frygte, at anerkendelsen fra de andre udebliver, eller måske oven i købet får en negativ karakter.

Forløbet

Den 15. oktober deltager Søren i den første træning efter opstartsmødet.

Under opvarmningen er han aktiv og taler med andre, ligesom han virker til at være i godt humør.

På denne træning skal han for første gang stå for det taktiske team modul, hvilket jeg er spændt på at følge. Jeg er jo lidt i tvivl om vi har ramt rigtigt med hensyn til ansvarsområdet. Mens han gennemgår øvelsen, virker han selvsikker og engageret, men det er tankevækkende, at de andre spillere snakker indbyrdes, mens Søren taler. Jeg tænker at der ikke umiddelbart er nogen speciel tydelig anerkendelse af hans indsats.

Resten af træningen er karakteriseret ved, at Søren kontinuerligt bliver i dårligere og dårligere humør, og eksempelvis irettesætter Randi da han spiller mix double med hende. Hun bliver faktisk rigtig sur over dette. Generelt virker han noget umoden, hvilket blandt andet giver sig udtryk i, at han let virker fornærmet og skyder skylden på makkere og andre, når tingene ikke går som han håber.

Det første interview:

Umiddelbart efter den første træning, laver jeg det første interview med Søren.

Formålet med interviewet er, at jeg får et indtryk af, hvordan Søren ser sig selv, primært i forhold til de parametre som karakteriserer hans selvværd.

På spørgsmålet om hvorledes han deltager og kommunikerer med de andre når han er i klubben, er han temmelig tøvende, idet han siger:

”Så prøver jeg sådan at være rimelig aktiv. Hvis jeg har et forslag, eller hvis jeg selv har en rimelig måde vi kan løse det på, så er det ikke fordi jeg bare gemmer det, og ikke vil sige det. Så hvis jeg har et forslag så prøver jeg at sige det”

Da jeg som nævnt oplever hans svar ret tøvende, han bruger eksempelvis vendingen ”jeg prøver” et par gange, spørger jeg videre ind til om han føler det ubehageligt at deltage og interagere med de andre, hvilket han svarer klart på:

”nej nej det gør jeg ikke – overhovedet ikke. Det er ikke fordi jeg er bange for at sige det – hvad hedder det? – Det jeg har at foreslå”

Samtidig med at han ikke giver udtryk for at han på nogen måde føler det ubehageligt at deltage i aktiviteterne i klubben, giver han samtidig udtryk for, at han ikke er bevidst om, hvor meget han egentlig interagerer med de andre, da han på spørgsmålet om, hvorvidt de andre spillere interagerer og kommunikerer med ham siger:

”Nej nej det er bare svært sådan lige at svare på det, når man ikke har tænkt over det før – om de egentlig kommer og henvender sig til en. Der har jeg bare svært ved at huske det, fordi man ikke sådan har tænkt over det før”

Jeg tænker at Søren svar indikerer, at han ikke er utryk ved at deltage i aktiviteterne i klubben, men at han samtidig ikke aktivt og bevidst er en drivkraft i forhold til kommunikation med de andre. Jeg tænker at hans selvværd på denne parameter, uden at være lav, alligevel ikke er speciel høj.

Da vi efterfølgende taler om hvorvidt han oplever sig selv som en kritisk og undrende person, der stiller spørgsmål til tingene, er han, på trods af et enkelt eksempel hvor han har undret sig over sammensætningen af spiller truppen, meget klar i mælet, idet han giver udtryk for:

”Nej nej helt klart, det gør jeg ikke. Sådan jeg tager de fleste ting som de kommer, som de er. Efter jeg er startet på universitetet, er jeg begyndt at stille spørgsmålstejn ved flere ting. Det har jeg klart udviklet inden for det sidste år her”

Jeg tænker at Søren på denne selvværdsparameter heller ikke scorer specielt højt, men at hans studie på AAU måske kan udvikle ham på dette område. Det bliver spændende at følge ham i forløbet i forhold til dette!

Da jeg spørger ind til hvorvidt han ser sig selv som ledertype, fortæller han, at han og Lise faktisk har ansvaret for spillernes festudvalg, men ellers siger han klart omkring sine lederevner:

”Nej jeg syntes sådan generelt jeg har svært ved at træde frem, øhmm undtagen sådan i forbindelse med sport, så vil jeg gerne vinde, men sådan i min hverdag, så er jeg ikke den der sådan lige tager initiativ. Det er også derfor jeg syntes det er spændende det her med at få den rolle her” og i sammenhæng med dette fortæller han direkte omkring hans lyst til at påvirke ting *”Nej det er ikke vigtigt for mig at få mit aftryk på det, det syntes jeg ikke man kan sige”*

Jeg oplever igen, at hans selvværd på denne parameter ikke er specielt højt, men dejligt at han giver udtryk for, at han er motiveret for at indgå i processen.

Søren giver efterfølgende udtryk for at han generelt er glad for at komme i klubben, men at denne følelse også svinger lidt, idet han siger:

”Ja det syntes jeg – glad for at komme og sådan, helt klart, men ikke på den måde at jeg bare er sprængfyldt med energi og sådan overglad at det bare lyser ud af mig” og i sammenhæng med dette *”Jeg vil sige at jeg mest er glad, men nogle gange når man har en dårlig dag, og er bare træt og sådan, så er der nogle gange man bare tænker – jeg skulle være blevet hjemme i dag”*

På denne selvværdsparameter har Søren et ret højt selvværd tænker jeg, og samtidig fortæller han omkring hans optimisme at resultaterne i sæsonen til nu har betydet, at faktisk er ret optimistisk med hensyn til fremtiden.

På mit sidste spørgsmål, der går på hvorledes han håndterer feedback, negativ og generelt, siger han klart, at:

”I starten der havde jeg det faktisk lidt svært med et, fordi jeg ikke var vant til det, men så begyndte jeg sådan godt at kunne lidt det, fordi jeg blev vant til det, og begyndte at tænke mere over det selv, og godt kunne se det. Men i starten syntes jeg det var svært, jeg skulle lige tænke over det, og forholde mig til det, fordi det ikke var noget jeg havde prøvet før på den måde overhovedet. Det var jeg ikke vant til”

På trods af, at han har vænnet sig til at få feedback, siger han dog også:

”Jeg ved ikke om jeg glæder mig til det, det tror jeg ikke jeg gør, men jeg tager sådan imod det”

Jeg tænker, som i forhold til mange af de andre selvværdsparametre, at Sørens selvværd på denne parameter ikke er specielt højt, idet jeg oplever, at han ser feedback som et nødvendigt del af træningen, men også som en del han ikke nødvendigvis ser frem til at skulle forholde sig til.

Samlet set tegner dette første interview et billede af en ung mand, der grundlæggende er glad, og falder godt ind i miljøet, uden dog at sætte sine fingeraftryk på aktiviteterne i klubben.

Perioden mellem de to interview.

De næste to træningsgange efter interviewet, viser Søren det samme billede af sig selv, som både observation og interview til nu har givet.

Han er aktiv, og sætter uopfordret net op sammen med Niels, men samtidig virker han lidt fraværende, da han eksempelvis undlader at varme op til en af træningsgangene, på trods af at dette forventes af spillerne.

På træningsgang to, efter interviewet, skal Søren lave sit andet taktiske team modul. Inden træningen kommer han til mig, og giver udtryk for, at han er meget i tvivl om, hvad team begrebet i det hele taget betyder. Jeg bliver faktisk noget overrasket over, at han ikke ved hvad dette handler om, på trods af at han har arbejdet med begrebet på AAU. Ligeledes er jeg noget forbløffet over, at han ikke tidligere har givet udtryk for denne manglende forståelse. Jeg tænker i dette øjeblik umiddelbart, at Søren måske har fået en helt forkert opgave, i forhold til muligheden for at opleve anerkendelse fra de andre. Hvis dette er tilfældet, kan forløbet blive rigtigt uhensigtsmæssigt i forhold til hans selvværdsudvikling. Jeg tænker også, at det faktum at jeg har undervist ham i nogle få timer på idrætsstudiet betyder, at jeg skal være meget opmærksom på at være kritisk selvrefleksiv, så mit kendskab til Søren ud fra forskellige kontekster, ikke gør mig "blind". I forhold til Søren kan man måske sige, at min insiderrolle i projektet er forstærket i forhold til de øvrige spillere. Jeg tænker at det måske ikke er let for ham at overføre erfaringer fra universitet til en praktisk træningssession i klubben, hvilket kan være grunden til at Søren har problemer med at lave team øvelserne.

Jeg taler med ham om det faglige, og efterfølgende virker han mere afklaret. Jeg er dog temmelig sikker på, at hans henvendelse til mig, og hans generelle usikkerhed, er blevet bemærket af de øvrige spillere.

Denne episode gør et stort indtryk på mig, og jeg noterer at der er sket noget vigtigt i forhold til Søren's mulighed for at opleve anerkendelse fra de andre spillere. Hans kompetence på området er ikke unik, og jeg tænker, at han måske får svært ved at udvikle kompetencen, da hans udgangspunkt er lavere end jeg troede.

Efter disse to træningsgange, er det den 27/10, tid for divisionskamp mod Hvidovre. jeg har ikke hjælp til observationer til de fleste af divisionskampene, så derfor registrerer jeg nok kun det der mest falder i øjnene. Der er ingen observationer på Søren i kampen, han har ikke gjort sig bemærket overhovedet.

I de næste tre træningsgange efter Hvidovre kampen, laver Søren sit team modul på to af træningsgangene. Første gang virker han selvsikker, og lader sig ikke gå på af, at de andre snakker i munden på ham under hans gennemgang. Anden gang virker han ligeledes rolig og afklaret, men tankevækkende er det, at han læser direkte op fra sit papir, mens han forklarer øvelsen. Jeg oplever dette som mangel på overskud i forhold til det faglige, hvilket igen ikke for mig indikerer, at Søren synliggør en unik kompetence. Hvis dette er rigtigt fortolket, vil det naturligvis have negative konsekvenser i forbindelse hans mulighed for at opleve social anerkendelse fra gruppen. Spillerne går eksempelvis ikke i gang med øvelsen direkte, da han beder dem om det. På træningerne virker han ellers engageret i store dele af sessionerne, og roser således Anette for hendes opvarmning under holdkampen tidligere. Samtidig bliver han dog fornærmet på mig, da jeg kommenterer på hans indsats i en øvelse.

Den 21/11 spiller vi igen divisionskamp, denne gang mod Gentofte. Igen er der ingen observationer på Søren. Jeg lægger simpelthen ikke mærke til noget specielt, hvilket selvfølgelig fortæller noget om, at han for mig ikke er synlig på mange af selvværdsparametrene.

Vi har efterfølgende en enkelt træning inden næste divisionskamp, og her svinger Søren igen meget i humør. han har let ved at blive frustreret, ligesom han har let ved at blive glad hvis tingene fungerer.

2/12 er der divisionskamp mod Værløse. Igen har jeg ingen observationer nedskrevet på Søren. Der tegner sig nu et klart billede af, at han ikke i kampene gør sig bemærket på de parametre jeg observerer på, hvilket igen indikerer for mig, at hans selvværd ikke er specielt højt.

De næste tre træningsgange ser man det samme billede som tidligere er observeret. Søren svinger i humør afhængigt af situationen. Ved flere lejligheder kommenterer han når hans makker laver fejl i kampe og øvelser. Hans feedback til makker er i visse situationer konstruktiv, og i andre situationer negativ. Generelt gør han sig ikke særligt bemærket i forhold til at tage initiativer og i det hele taget præge tingene.

den 13/1 spiller vi igen kamp, denne gang mod Ikast. Søren spiller fint i sine kampe, men bidrager ellers ikke med meget til holdet. Han tager ingen initiativer til at hjælpe de andre spillere, og fungerer mest som tilskuer til de andre spilleres kampe.

På træningen efter kampen starter Søren med at finde en kost, og feje den bane han selv skal spille på, men ikke de andre baner. Dette er tankevækkende for mig, idet mange af de andre spillere ofte har fejlet alle banerne på eget initiativ. Ellers ser man igen det samme billede med hensyn til Søren. Han svinger meget i humør, og det virker som han er meget afhængig af at få ros fra træner. Han blomstrer op når han roses, og omvendt bliver han frustreret når hans modstandere får ros. Måske opfatter han ros til modstanderne som indirekte kritik af hans eget spil, hvilket han ser ud til at have svært ved at håndtere. Denne problematik omkring evnen til at håndtere disse situationer, kan indikere at hans selvværd ikke er i top.

21/1 spiller vi divisionskamp mod Højbjerg. Igen har jeg ingen nedskrevne observationer på Søren!!!

Divisionskampene ligger tæt i denne periode, og vi har en enkelt træning inden næste kamp. På denne træning er Søren generelt i dårligt humør, og hans bidrag til træningen går mest på at kritisere hans makker i mix doublerne. Således spørger han, efter en misforståelse om hvem der skulle tage bolden, surt Randi "var det min", et spørgsmål jeg fortolker som en kritik af, at Randi ikke tog den pågældende bold. Der tegner sig et billede af, at Søren ofte selv giver negativ feedback til holdkammeraterne, en feedback form som han selv ser ud til at have svært ved at håndtere, når han oplever at stå som modtager.

3/2 – divisionskamp mod Værløse. Søren er i godt humør under opvarmningen, men virker voldsomt frustreret i hans mix double kamp. Frustrationen rettes i mange tilfælde mod makkeren, i form af undrende blikke og himmelvendte øjne. Det ser ud til, at hans evne til at være kritisk mest går på at pålægge skyld til sine medspillere, når tingene måske ikke fungerer.

De næste par træninger viser tydeligt, at Søren som nævnt, er meget afhængig af ros fra træner. Han bliver markant i bedre humør når han roses direkte. Omvendt er der flere eksempler på, at han bliver frustreret og sur, når hans modstandere roses, og får positiv opmærksomhed. Tidligere observationer omkring hans behov for ros, og mangel på evne til at håndtere, hvad han måske opfatter som negativ feedback, bliver således bekræftet under disse træninger. Hans reaktioner i disse situationer indikerer igen, at hans selvværd måske ikke er særligt højt.

Den 18/2 spiller vi mod Ikast igen. I denne kamp har Søren fået ny makker i mix double. Linda som er hans nye makker, er ikke så dominerende som hans gamle makker Randi, og reagerer ikke negativt på Søren, når denne "i rettesætter" hende. Dette ser ud til at passe Søren rigtigt fint, idet han er i godt humør gennem hele kampen, og har overskud til at joke med Niels og Torben bag banen. Han dirigerer også mere med

Linda end han har gjort med tidligere makkere. Det ser ud til, at fraværet af modspil og frygt for negativ feedback fra makker får ham til at slappe af. Igen indikerer denne reaktion for mig, at hans selvværd ikke er særligt højt, idet det ser ud til, at håndtering af modspil og hvad han oplever som negativ feedback, er problematisk for ham.

Træningsgangen efter holdkampen, er Søren i rigtigt godt humør, og er aktiv i kommunikationen med de andre spillere. Tankevækkende er det også, at han for første gang beder om at få feedback på en øvelse han laver. Måske har oplevelsen med Linda i holdkampen, haft denne effekt? Hans TB øvelse kører rigtigt fint, og han spørger aktivt ind til om de andre spillere har forstået hans øvelse. Han virker som sagt meget mere afslappet og åben, hvilket som nævnt måske kan skyldes at han har haft en god oplevelse i kampen inden træningen. Måske oplever han, at han er blevet bekræftet og anerkendt på grund af det manglende modspil fra Linda. Dejligt for Søren, men nok problematisk i forhold til hans selvværd!

I sæsonens sidste træning gennemfører Søren også sin sidste Team øvelse. Dette er måske den dårligste af alle sessionerne han har haft ansvar for. Han virker uforberedt, og kan ikke forklare øvelsen tydeligt. Dette resulterer i kommentarer for de andre spillere, blandt andet *"der gik du ikke igennem med kommunikationen Søren"*. Lidt ærgerlig afslutning på denne proces, set i forhold til muligheden for selvværdsudvikling.

Det sidste interview:

Så er det tid for det sidste interview med Søren, og jeg er interesseret i at vide, hvorledes han har oplevet sæsonen, primært i forhold til de parametre, der viser noget om hans selvværdsudvikling.

Vi starter med at tale om hans deltagelsesniveau, og her fortæller han at syntes han har været mere engageret i denne sæson end tidligere:

"Der føler jeg, at jeg har engageret mig mere, også i og med at vi har prøvet stå for det sociale der, Lise og jeg. Men jeg syntes også jeg er kommet mere ind i klubben, det giver måske meget god mening, når jeg har været her et år mere. Jeg føler helt klart at jeg er blevet mere en del af selv klubben, i forhold til den første sæson jeg var her, og det syntes jeg er fedt selvfølgelig"

Svaret indikerer for mig, at Søren deltagelsesniveau er steget, men han fortæller dog temmelig klart, at han ikke ser sit opgave område som værende en faktor i forhold til hans øgede tryghed og deltagelse:

"Ja altså jeg syntes det har været sjovt at stå for. I starten var jeg sådan en smule i tvivl om det skulle være sådan helt teamteoretisk, som vi har snakket om på studiet. Da jeg så fandt ud af at det ikke var det, at det bare var sådan lidt mere at vi skulle snakke om hvem der gør hvad og så videre, så syntes jeg det har været sjovt at stå for, men jeg føler ikke at det har været med til sådan at give noget mere, men det har været sjovt at stå for – helt sikkert"

Jeg tænker at hans oplevelse af betydningen af opgaveområdet stemmer overens med mine egne observationer gennem forløbet. Søren var i starten meget usikker på hvorledes han skulle håndtere sin opgave, og har ikke på noget tidspunkt oplevet at få social anerkendelse fra de andre spillere, i forbindelse med hans håndtering af teamøvelserne, hvilket kan have medført hans oplevelse af, at denne aktivitet ikke har været med til at give noget til ham. Andre elementer som hans sociale ansvarsområder samt det

faktum at han har været et år mere i klubben nu, ser ud til at være de primære årsager til hans øgede deltagelsesniveau

Da vi efterfølgende taler om hans kritiske tilgang til tingene, og hvorvidt han er en person der undrer sig og prøver at påvirke tingene siger han:

"Ja det er nok mere det at jeg har været opmærksom på det. Det er nok ikke så meget jeg har gjort" og i sammenhæng med dette "Æhmmm... altså ikke i forhold til, det har jeg nok ikke. Ikke i forhold til træninger eller noget skal være, eller sådan æhhh"

Søren giver således udtryk for, at selv om han syntes han har prøvet at påvirke nogle ting på sociale områder, har han generelt ikke været mere kritisk og påvirkende end tidligere. Dette stemmer helt overens med hvad jeg har observeret i løbet af sæsonen. Hans selvværd på disse parametre ser ikke ud til at have udviklet sig i nogen retning.

Da jeg spørger ind til, om han har taget flere ledelsesmæssige in initiativer end tidligere, er han meget tøvende, og siger eksempelvis.

"..... jamen det bedste jeg lige – men det ved jeg ikke hvor meget det var jeg trådte i karakter, men altså det var jo både mig og Lise. Vi har jo styret det der sociale, og så med at det var sådan det kommer til at foregå for eksempel med julefrokosten. Det er det nærmeste jeg lige kan komme til at tænke på nu. Det var noget vi næsten styrede. Det her kommer til at foregå, og det kommer til at være sådan og sådan og sådan altså. Det er det nærmeste jeg lige kan tænke på nu. Jeg kan ikke lige tænke på noget sådant"

Og efterfølgende siger omkring hans leder initiativer ud over på det sociale område:

"Nej men det var bare hvis det skulle relatere til noget der havde været i hallen, det kan jeg altså ikke lige finde på nogle spørgsmål lige nu – eller svar hedder det" og i forlængelse af dette "Altså jeg tror jeg har svært ved at gå ind og sige, vi gør sådan her, og så bare virke som konge kan man sige"

Jeg tænker at hans evne og lyst til at tage ledelsesmæssige initiativer ikke har ændret sig væsentlig i løbet af sæsonen, hvilket også bekræftes af mine observationer gennem perioden. Vurderet på denne selvværdsparameter er hans selvværd således ikke specielt højt.

Da jeg efterfølgende spørger ind til hvor vidt han prøver at påvirke tingene i klubben siger han:

"Øhh Det har det vel i og med at jeg tænker mere over det, så – men jeg har måske været bedre til, i stedet for bare at tænke over det, så også at sige altså sige, hvorfor ikke måske at sige det var en god ide eller der var en dårlig ide, men så så sige, hvorfor var det lige. Altså sige i stedet for bare at gå og tænke for sig selv. Det tænker jeg at jeg måske skal være bedre til"

Jeg tænker at hans svar bekræfter mine observationer, idet Søren giver udtryk for, at selv om han måske tænker mere over tingene, udmønter det sig sjældent i konkrete påvirkende tiltag fra hans side. Jeg tænker at ud over en øget deltagelsesaktivitet, er der ikke sket synlige ændringer i hans selvværd gennem forløbet.

Generelt giver han udtryk for, at han har været gladere for at være i klubben i starten af sæsonen, men giver samtidig udtryk for:

”ja altså indtil de sidste par holdkampe, der har det været bedre syntes jeg i forhold til sidste sæson, øhhhh jeg er så ved at køre lidt – lige nu her inden for den sidste måneds tid, altså er jeg kørt lidt træt i det, fordi normalt så ville sæsonen være slut nu, så jeg syntes heller ikke det er det mest motiverende, det der med æhhh og spille holdkamp i holdkampen, så på den måde er det gået lidt ned af bakke på det seneste, men indtil da har det været højere”

Da jeg spørger ind til hvorfor han i starten af sæsonen var gladere end tidligere, siger han:

”Ja men det har nok både været, at det har gået godt i holdkampene jo, æhhh det må man jo sige”

Hans gode humør i starten af sæsonen, har således ifølge ham selv, ikke skyldtes varetagelsen af hans ansvarsområde, og jeg tænker at helt generelt er hans selvværd ikke steget vurderet på denne parameter.

Søren er stadig, som i det første interview, optimistisk med hensyn til fremtiden, primært på grund af den øgede konkurrence om pladserne på holdet, som han mener tegner godt for fremtiden i klubben.

Da jeg mod slutningen af interviewet spørger ind til, hvorledes han tænker han reagerer på negativ feedback siger:

”..... Jeg ved ikke om jeg ligefrem ville græde, men jeg ville nok blive lidt såret over, at der er nogle der kommer og er kritiske over for noget, men ikke rigtigt vil gøre noget ved det selv, og dermed ikke sætter pris på når man prøver at gøre noget...”

Jeg tænker at dette udsagn stemmer helt overens med mine observationer gennem forløbet, idet Søren har haft en tendens til at blive en smule fornærmet når han har fået forskellige former for feedback på og uden for banen. I alle tilfælde virker det ikke til, at hans selvværd har udviklet sig positivt vurderet på denne parameter.

Søren kommer selv i dette interview ind på vores forsøg på at implementere coaching som kommunikations form, idet han omkring succes af dette tiltag er helt klar i mælet:

”det syntes jeg ikke er gået særligt godt. Det er ikke lykkedes”. ”jeg har i hvert tilfælde haft svært ved at prøve at bruge det, må jeg indrømme”

Hans udtalelser bekræfter 100% mine observationer gennem forløbet, og Søren er således enig med de andre deltagere omkring dette emne – det er ikke lykkedes at få denne del af processen til at fungere.

Til slut nævner han er interessant ting. Han fortæller på eget initiativ, at Randis og Anettes opgaver med at stå for opvarmning og fysisk træning har bidraget til en bedre stemning, mens han fortæller, at Peters tekniktræning ikke har fungeret godt, blandt andet fordi kun første holds spillerne deltog efter Gitte episoden. Sørens udtalelser omkring Peter stemmer helt overens med hvad vore observationer og interviews med Peter indikerer.

Afsluttende siger han, at han syntes det vil være en god ide at fortsætte med at uddelegere ansvarsområder også i næste sæson.

Afslutning.

Sørens historie fortæller mig grundlæggende, at han måske har fået en opgave der ikke, i et anerkendelsesmæssigt perspektiv har fungeret efter hensigten. Han har ikke haft forudsætningerne for at løse den, hvilket har betydet, at jeg har måttet guide ham igennem, og i flere tilfælde faktisk lave øvelserne for ham, hvilket har været svært at skjule for de andre spillere.

Han har ikke udviklet sig specielt meget på de bærende selvværdsparametre, hvilket kan skyldes at han ikke har oplevet, at det han har lavet i klubben, er blevet anerkendt som unikt og vigtigt af de andre spillere. Han har dog i perioder været gladere og mere engageret i denne sæson, hvilket, ifølge ham selv, mere skyldes at der er foregået flere aktiviteter, end det skyldes hans egne opgaver. Han siger således, at han syntes vi skal fortsætte med projektet også i næste sæson, hvilket viser at han overordnet har haft en god oplevelse med at spillerne inddrages med ansvar for aktiviteterne.

Afslutningsvis er det svært at pege på nogen entydig selvværds udvikling hos Søren. Det er dog tydeligt, at han ikke har forandret sig grundlæggende gennem sæsonen, hvilket naturligvis indikerer, at den sociale anerkendelse ikke har været tydelig i forhold til ham.

6.3.7 Historien om Stefan

Opstarten

Stefans historie starter samme dag som de andre spilleres, nemlig den 1/10 – 2013.

Til denne aften har spillerne forberedt en lille fortælling omkring oplevelser, der eksemplificerer hvilke kompetencer de mener de har, i forhold til at kunne gøre en forskel i de fællesskaber de indgår i.

Stefans fortælling handler om computerspil, og hvordan han har været medlem af en gruppe der sammen spiller "world of warcraft". Stefan havde en rolle i gruppen, der kæmper mod andre grupper, som koordinator af taktikken, eller med andre ord en slags mellemlider for holdet. Han lægger i sin fortælling vægt på, at det er vigtigt for ham, at man lever op til sit ansvar over for andre, og at man forbereder sig til de aktiviteter man er med i, særligt hvis andre er afhængige af en selv.

Jeg oplever, mens Stefan fortæller, at jeg har lidt svært ved at identificere en tydelig kompetence, som kan bringes i spil videre i projektet. Jeg fornemmer også, at han er noget usikker på det hele. Eksempelvis siger han flere gange, "*jeg ved ikke om min historie kan bruges til det her*". Han signalerer i fortællingen tydeligt, at det ikke er vigtigt for ham at bestemme og være leder. Derimod er det vigtigt for ham at være med i et fællesskab, hvor alle yder.

Efter hans historie tænker jeg, at han skal have ansvar for at lave spilleplaner til træningen. Dette betyder at han skal lave første kamprunde, som er en del af hver træning. Dette er en opgave jeg til dato selv har stået for. Stefan accepterer dette, og jeg er sikker på at opgaven er i gode hænder.

Forløbet frem mod slutspillet.

Forløbet starter med holdkamp mod Solrød den 6/10, og jeg laver observationsnoter samtidig med at klarer alle de andre opgaver jeg har som træner. Jeg har ingen observationer på Stefan. Han har åbenbart ikke markeret sig specielt på nogle af de parametre jeg observerer på. Han ser ud til at fungere fint med de andre, uden at tage de store initiativer, men samtidig uden at give indtryk af lavt selvværd.

På træningen tirsdagen efter divisionskampen er billedet det samme. Jeg har ingen nedskrevne observationer på Stefan.

den 15/10 har vi igen træning, og her melder Stefan aktivt ind under Peters tekniktræning. Bortset fra dette, er billedet det samme. Han virker selvsikker og hvilende i sig selv, idet han på ingen tidspunkter agerer voldsomt eller det modsatte under træningen. Han ser ikke ud til at have behov for at tiltrække sig opmærksomhed. Jeg oplever at han er sikker på at have sin plads i fællesskabet, og at hans rolige stabilitet måske er det de andre i gruppen anerkender og værdsætter.

Det første interview

I dag har jeg det første interview med Stefan.

Vi starter med at tale om hans deltagelse i fællesskabet, og han fortæller mig, at han syntes at han deltager aktivt, og specielt gør meget for at nytillkomne skal føle sig godt tilpas:

”Ja jeg oplever mig selv som meget – jeg syntes specielt med ny tilkommende at der gør jeg meget ud af sådan at gå hen og spørge ind til hvem de er, og hvordan det går, og hvad de laver og sådan, og sørge for – jeg kan godt lide at når man er i en gruppe, at alle er med. Hvis der er nogen der sidder sådan uden for, så kan jeg godt finde på at gå hen og snakke med dem, for eksempel Ernesto, når han er engelsktalende, så kan han nogle gange godt falde lidt ud af det, så kan jeg godt finde på at gå hen og snakke med ham lidt”

Jeg tænker at Stefan deltagelsesaktivitet indikerer at der ikke er store problemer med hans selvværd.

Da vi taler om hans evne til at være kritisk og undrende siger han, at han indimellem undrer sig og er kritisk. Han har for eksempel tænkt over, at det er problematisk at mange er ”imod” Peter. Samtidig siger han dog temmelig tydeligt, at han ikke er en specielt kritisk person:

”Altså jeg ved ikke om jeg sådan set, at det er fordi jeg kan byde ind med en helt masse mere, altså selvfølgelig er der nogle ting man nogle gange undrer sig over, og tænker det kunne måske gøres bedre, men det er ikke sådan jeg ofte har tænkt – sådan her skal det bare gøres, så havde det været meget bedre – jeg syntes ikke jeg har en masse bedre ideer til hvordan tingene skulle køre. Jeg mener egentlig grundlæggende at tingene de kører meget godt, vil jeg sige”

Da jeg efterfølgende spørger ind til om han er en person der undrer sig og stiller spørgsmål til tingene, er han ligeledes meget klar, idet han siger:

”Neej ikke sådan videre”

Jeg tænker at Stefan vurderet isoleret på disse parametre ikke udviser det store selvværd. Samtidig er han dog aktiv og deltagende, og ser således ikke ud til at fungere dårligt i miljøet.

Da jeg spørger ind til hvorvidt han anser sig selv som en ledertype der tager ansvar er han også her ret klar i mælet:

”Det er heller ikke fordi jeg har sådan et øhhh sådan et lyst til – eller jeg har selvfølgelig en lyst til – jeg har ikke sådan et behov for at være lederen altså. Jeg har ikke noget imod hvis der er en anden, og så bare lytte efter hvad den anden person siger, men hvis jeg kan se der mangler nogen til, så har jeg heller ikke noget imod at være lederen. Jeg er ikke bange syntes jeg, for lige som at tage rollen heller”

Hans svar indtil nu, indikerer for mig, at Stefan ser ud til at hvile i sig selv, og dermed også være i besiddelse af en grundlæggende høj selvtillid, på trods af, at han ikke markerer sig særligt højt på de enkelte selvværds parametre vi interesserer os for. Han gør således ikke meget for at påvirke tingene i klubben, selv om det er vigtigt for ham at det fungerer.

Han fortæller, at han grundlæggende er glad for at være i Triton, og da jeg spørger hvad der kan påvirke hans humør negativt siger han:

”Det er nok alt efter hvordan det har været på universitetet, om det har været en god dag på universitet, og hvordan sådan situationen ser ud, om det godt med, om man er godt med på læsning, om familien har det godt. Der er mange ting der spiller ind, men lige for det meste hvad der er sket på dagen”

Jeg tænker at denne udtalelse viser, at der er andre ting i livet der er mindst lige så vigtige for Stefan, som badminton og klubben, hvilket kan forklare hvorfor han ikke har behov for at markere sig i Triton, på trods af, at han faktisk sagtens kunne gøre det? Han får måske sit behov for anerkendelse dækket i andre kontekster?

Da vi kommer ind på om han er optimistisk i forhold til Triton og generelt siger han, at han er optimistisk omkring drengegruppen i klubben, som han mener har et stort potentiale. Samtidig siger han dog også, da jeg spørger om han generelt er en optimistisk person:

”Neej det vil jeg faktisk ikke sådan – eller det ved jeg sgu ikke, det er jeg faktisk meget in tvivl om. Det er sådan lidt op og ned vil jeg sige. Nogle gange er jeg enormt positiv, andre gange så syntes jeg, der har jeg ikke så meget overskud til at være positiv”

I forlængelse af dette siger han, at han ikke mere er så optimistisk i forhold til sine egne badminton evner

”jeg er måske blevet lidt mere realistisk, og tænker måske lidt mere på alvoren i livet, og harv heller ikke den optimistiske drøm at jeg bliver den næste Peter Gade”

Igen tænker jeg, at Stefan vurderet på selvværdsparametrene ikke udviser specielt stort selvværd, men at han samtidig virker til at trives godt i klubben, og at hans position og tilgang til aktiviteterne måske er bevidste valg?

Da jeg spørger ind til, hvordan han tackler negativ feedback siger han, at han lytter og ændrer ting, hvis han syntes de er relevante. Han bliver ikke sur eller ked af det, hvis folk kommer med denne slags feedback til ham. Da jeg spørger om han direkte glæder sig over at få hvad der kan opfattes som negativ feedback siger han således:

”Ja det er det, altså det skal virkelig være negativt, før jeg tager det som negativ feedback, altså fordi jeg er altid åben over for at høre man kan ændre, som kan gøre at man kan gøre det bedre”

Stefan svar indikerer igen for mig, at han er en person der grundlæggende hviler i sig selv, på trods at han vurderet på forskellige parametre burde have et begrænset selvværd.

Afslutningsvis siger Stefan, at han tror at de andre i klubben vil sige om ham, at han god energi, og giver en fuld gas til træning. Jeg tænker at dette jo stemmer fint overens med det syn på sig selv, som han har givet udtryk for gennem hele interviewet.

Det videre forløb frem mod slutspillet

Tirsdag den 22/10 står Stefan for første gang for at lave 1. spillerunde i spilleplanen. Han kommer og spørger mig til råds inden han kalder runden ud, hvilket jeg fortolker som en smule usikkerhed, men også som et tegn på respekt for at jeg har noget erfaring som han ikke selv har. Han er ikke bange for at spørge til råds!

Ellers er han igen gennem træningen aktiv og glad, uden på nogen måde at forsøge at tiltrække sig opmærksomheden – samme billede tegner sig altså igen.

Den 27/10 spiller vi kamp mod Hvidovre. Igen har jeg ingen observationer på Stefan. Det er lidt kompliceret for mig at observere, samtidig med at jeg skal passe min træner funktion, hvorfor det sikkert kun er de mest åbenlyse hændelser jeg registrerer. Stefan har ingen konkrete opgaver under kampene, hvorfor han måske "forsvinder" lidt.

Tirsdagen efter kampen mod Hvidovre, laver Stefan igen spilleplan for 1. runde. Han får ingen usædvanlige reaktioner på dette, hverken positive eller negative. De andre spillere tager blot spillerunden til efterretning, og går ud på banerne. Ellers er Stefan glad og i godt humør, igen uden at skille sig specielt ud på nogle områder. Han nævner dog for mig, at vores coaching kursus har sat tanker i gang hos ham, i forhold til hvordan han kan bruge det i andre sammenhænge. Det er tankevækkende for mig, at han netop tænker på at bruge coaching i andre sammenhænge end i badmintonklubben. Måske ligger hans primære engagementer, som indikeret i det første interview, andre steder?

De næste to træningsgange er billedet helt det samme. Stefan laver sin spilleplan, og de andre spillere registrerer det blot, og starter kampene. Ellers er han igen i godt humør, og joker ind imellem med de andre, uden at tage specielle initiativer til andet end at træne badminton. Der er ingen udsving i hans humør og ageren, og han ser ud til at hvile i sig selv. Til nu, har jeg ikke registreret nogen form for udvikling i de selvværds parametre vi kigger på, hvilket måske skyldes, at han faktisk ikke har fået synlig anerkendelse, ud over det han plejer at få fra de andre spillere. Det ser ud til, at reaktionerne på hans spilleplaner, indtil nu, ikke har betydet nogen ændring i hans adfærd.

21/11 og ny kamp, denne gang mod Gentofte. Samme billede som før, jeg har ingen observationer på Stefan.

26/11 og Stefan er fraværende til træning, hvilket er sjældent. Bemærkelsesværdigt er det, at han sender spilleplanen til mig inden træning! Jeg tænker at det er tegn på stor ansvarlighed, og måske stort selvværd. Måske er det vigtigt for ham at føle at han har kontrol over de opgaver han har, og at han mestrer situationen, uanset om han er til stede eller ej?

2/12 – kamp mod Værløse, igen ingen observationer, bortset fra at han fungerer fint og er glad.

Til træningerne de næste tre uger er billedet igen helt det samme. Stefan laver samvittighedsfuldt sine spillerunder, og de andre spillere ser ud til at modtage dette helt naturligt. Der er ingen kommentarer til hans runder. Som sædvanligt er han glad og i godt humør, og jeg oplever at han er meget stabil i humør og adfærd. Der er til nu ikke sket nogen nævneværdig udvikling i de parametre vi interesserer os for. Jeg tænker at de tiltag vi har iværksat i forhold til Stefan, ikke har øget hans muligheder for at opleve social anerkendelse, måske er opgaven med at lave spilleplan ikke vigtig nok for resten af gruppen, hvilket kan forklare den manglende udvikling i hans anerkendelsesmuligheder.

Den 13/1 spiller vi sidste kamp i grundspillet mod Ikast. Stefan spiller en fantastisk single, den bedste han har spillet i sæsonen, og giver sig 100% i kampen. Efter kampen er han mere glad og åben end tidligere. Det ser ud til at oplevelsen af at yde maksimalt til holdet har denne effekt på ham.

Slutspillet

Den 21. januar starter vi slutspillet. Triton har for første gang nogen sinde kvalificeret sig til oprykningsslutspillet til ligaen, hvilket er en stor ting for klubben. I oprykningsslutspillet spilles kun 6 kampe, i modsætning til grundspillet, hvor der spilles 13 kampe. En anden forskel er, at spillerne på holdet i slutspillet, kun må spille 1 kamp hver, mens man i grundspillet spiller 2 kampe hver. Dette betyder, at Stefan i den første kamp mod Højbjerg skal spille 1. herresingle ud af 2, hvor han i grundspillet har spillet helt nede som 3. herresingle. Han skal således op mod en modstander, der er væsentligt bedre end han før har været udsat for.

Det er tydeligt at han er overmatchet i kampen, hvilket betyder at han taber stort. Efter kampen er han, for første gang i sæsonen, ked af det og i dårligt humør. Selv om han har kæmpet fint, og alle andre positivt accepterer hans indsats, påvirker nederlaget ham meget. Jeg tænker umiddelbart, at han måske føler han svigter holdet i denne vigtige kamp. Et nederlag tæller jo forholdsvis mere nu, hvor vi kun spiller 6 kampe?

Træningen efter kampen mod Højbjerg, oplever jeg for første gang, at Stefan er stille og lidt nedtrykt. Under Peters tekniktræning, begynder han ligeledes at eksperimentere med andre ting, end hvad de arbejder med, hvilket han aldrig har gjort før. Han laver naturligvis igen sin spilleplan, og reaktionerne fra de andre er de samme som tidligere – hverken positive eller negative. Hans opgave med spilleplanen medfører således ikke mulighed for at han kan opleve social anerkendelse, hvilket han måske kunne have behov for efter kampen mod Højbjerg!

3/2 spiller vi næste kamp i slutspillet, denne gang mod Værløse. Stefan er nervøs før kampen, og taler med mig om dette, hvilket aldrig er sket før. Igen er han overmatchet, og spiller samtidigt dårligt, hvilket betyder at han igen taber kampen.

Næste dag har vi træning igen, og Stefan er faktisk glad, og tager initiativer til at få ting gjort. Eksempelvis opfordrer han, sammen med Niels, de andre til at blive og spise med, efter træningen, ligesom han er aktiv i øvelserne, med hensyn til at organisere strategi og så videre. Det er påfaldende, at han er meget opsat på kun at spille single til træningen, måske for at revanchere sig for de dårlige kampe han har spillet i slutspillet indtil nu. Måske har han behov for at vise vi andre, at han stadig er en del af holdet, og godt kan spille single på højt niveau?

Træningen efter er Stefan fraværende. Det er ellers meget sjældent at han ikke møder op, og jeg tænker om det måske har noget at gøre med, at han har haft nogle dårlige oplevelser på det sidste? Han fremsender igen spilleplanen, og lever således fuldt op til det ansvar han har!

18/2 spiller vi kamp mod Ikast. Stefan er igen i 1. herresingle, og igen virker han før og under kampen i dårligt humør, og deltager ikke meget i kommunikationen med de andre. Han gør hvad han kan i kampen, men taber igen. Jeg oplever igen at det er svært for ham at tabe hver gang, og dermed ikke være i stand til at bidrage til holdet. Jeg tænker at han måske indirekte oplever negativ social anerkendelse, på trods af, at de andre spillere ikke på nogen måde signalerer dette? Under alle omstændigheder virker det til, at hans selvværd er faldet i den sidste periode under slutspillet. Han trækker sig lidt væk fra de andre, og er i dårligere humør!

De sidste par trænings gange i sæsonen er Stefan fraværende, hvilket er meget usædvanligt. Han fremsender dog pligttopfyldende sine spilleplaner.

Det sidste interview

Efter sæsonen er det tid for det 2. interview med Stefan. Jeg starter med at spørge ind til, hvordan han har oplevet sin måde at deltage i klubben på, sammenlignet med tidligere, hvortil han svarer:

"Jeg syntes det har været meget det samme som andre sæsoner, selvfølgelig det her med at sætte runderne op og sådan har jo gjort, at jeg har været lidt mere på til selve træningen i forhold til det, men altså sådan noget med at være tæller og komme ned til, ja og se nogle holdkampe og sådan noget, det har været nogenlunde det samme niveau som andre sæsoner, men selvfølgelig det her med at lave kamprunden det har gjort, at man til træning, at jeg har skullet være lidt mere på"

Jeg tænker at han svar på dette stemmer overens med mine egne observationer gennem sæsonen. Stefan har ikke tydeligt udviklet sig på denne selvværdsparameter.

På spørgsmålet om hvorvidt han er blevet mere kritisk, undrende og bevidst om hvordan tingene fungerer i klubben er han meget klar:

"Jeg tror jeg er nogenlunde den samme person, vil jeg sige på det punkt. Altså jeg vil ikke sige jeg ser mig selv som værende konfliktsky, altså men jeg er heller ikke personen som går frem og siger lige med det samme min mening. Altså jeg holder lidt igen, men jeg syntes heller ikke jeg er 100% helt bange for at sige hvad jeg mener"

Igen stemmer hans syn på sig selv helt overens med mine egne oplevelser gennem forløbet. Stefan ser ikke ud til at have udviklet sig synligt i forhold til lyst og evne til at være kritisk, måske fordi han ikke har oplevet øget social anerkendelse i forhold til, tidligere sæsoner.

På spørgsmålet om hvor vidt han er blevet mere undrene og nysgerrig er han ligeledes helt klar i mælet:

"Nej det syntes jeg ikke, det er det samme som andre sæsoner syntes jeg"

Da vi taler om hans lyst og evne til at tage ledelsesmæssige initiativer, giver han udtryk for, at dette faktisk har udviklet sig negativt, idet han siger:

"Jeg syntes ikke der har været nogle, der har ikke været sådan nogle situationer som de foregående sæsoner, hvor jeg har været træner samtidig. Der har jeg mere følt at jeg nogle gange har været en leder. Den her sæson har jeg ikke, der har jeg bare været en medspiller"

I sammenhæng med dette siger han noget jeg finder ret interessant idet han giver udtryk for:

"Jeg er ikke så meget leder i den her sæson syntes jeg, altså et lille eksempel er når jeg er ude og råbe kamprunden ud, men det vil jeg ikke sige er leder, det er bare sådan en oplysning"

Jeg fortolker dette som at han ikke ser sin opgave som specielt betydningsfuld, men udelukkende et spørgsmål om at informere i forhold til en simpel opgave han har. Han bruger eksempelvis ordet "bare" hvilket jeg tænker underbygger min fortolkning. Ligeledes siger han efterfølgende, at han måske skulle have

haft en opgave med større ansvar. Måske har naturen af hans opgave ikke været hensigtsmæssig i forhold til muligheden for at bibringe Stefan social anerkendelse?

Han fortæller mig endvidere, at vores coaching kursus har givet ham lyst til at påvirke hvordan kommunikationen i klubben kan være. Jeg tænker her, at jeg ikke konkret har oplevet at han har gjort dette i løbet af sæsonen?

Da vi kommer ind på hvorledes han tror de andre spillere ser på ham i forhold til i starten af sæsonen siger han indledende:

"Altså jeg føler bare måske jeg har haft en dårlig slutning sådan, altså hvor jeg ikke ligesom har bidraget, resultatmæssigt har jeg ikke kunnet bidrage til holdet, og det har desværre også påvirket mig på den måde, at jeg mentalt også er faldet lidt fra holdet, fordi det er vigtigt for mig at jeg både yder resultatmæssigt, så får jeg mere selvtillid uden for banen, men hvis jeg føler jeg ikke bidrager resultatmæssigt, så føler jeg ikke jeg har så meget at skulle have sagt, på samme måde"

Det er tankevækkende, at han faktisk ikke svarer direkte på spørgsmålet, men taler om, hvad jeg fortolker er oplevelser af frygt for ringeagt, idet han trækker sig fra holdet, fordi han ikke mener han kan bidrage med noget værdifuldt. Jeg tænker at Stefan i denne sidste del af sæsonen under ingen omstændigheder har oplevet social anerkendelse, og har vist tegn på dalende selvværd.

Ellers siger omkring hvad han mener de andre tænker om ham at:

"Jeg tror de fleste nok har syntes jeg har spillet en bedre single end jeg plejer og gøre, eller ja det ved jeg så ikke om det har noget med spørgsmålet at gøre, men nej, jeg tror det er nogenlunde det samme de siger de andre år"

Han giver således udtryk for, at der ingen ændring er sket i de andres spillere syn på ham, hvilket for mig indikerer, at Stefan ikke, måske undtaget de sidste par måneder, har oplevet nogen form for tydelig ændring i selvværd og måde at agere i klubben på. Dette stemmer igen helt overens med mine observationer gennem sæsonen.

Ellers har han oplevet, at hans humør har været bedre i år, på grund af den gode stemning i klubben, som han udtrykker det.

Da jeg spørger ind til hvordan han tackler negativ feedback, siger han at han ikke har oplevet dette, en at han, hvis han fik negativ feedback:

"Så ville jeg, jeg tror det ville jeg tænke meget over hvis jeg fik, og så ville jeg nok prøve at virkelig tænke over, om det er rigtigt det vedkommende siger, og så lave om på det, hvis jeg syntes det var nødvendigt"

Jeg tænker at hans svar på dette spørgsmål er stort set identisk med hans svar i det første interview, hvorfor der heller ikke på dette område er sket nogen udvikling.

Afslutning

Stefans historie er historien om en spiller, hvis opgave i sæsonen ikke har bibragt muligheden for at opleve øget social anerkendelse. Samtidig har Stefan oplevet at hans bidrag til fællesskabet er blevet mindsket,

idet han har tabt kampe i slutspillet. På trods af, at ingen af de andre spillere på nogen måde har udtrykt kritik af dette, er Stefans oplevelse af, at han har betydet mindre for fællesskabet, meget tydelig. Alt dette har betydet, at hans selvværd ikke er øget i løbet af sæsonen, men måske tværtimod er faldet i slutningen af forløbet.

6.3.8 Historien om Anette

Opstarten

Anettes historie starter, som det er tilfældet for alle spillerenes fortællinger, den 1/10 – 2013. Denne aften holder vi vores opstartsmøde, med henblik på at identificere og synliggøre, hvilke kompetencer vi kan bringe i spil, i forhold til de enkelte spillere.

Da jeg spørger hvem af spillerne der vil starte med at fremlægge den forberedte fortælling, melder Anette sig straks som den første. Hun er åbenlyst ikke nervøs eller trykket ved at skulle stå frem for de andre. Herefter fortæller hun om en oplevelse, hvor hun, sammen med andre, har haft ansvaret for en badminton sommerlejr for børn. I planlægningsfasen finder hun hurtigt ud af, siger hun, at de andre ikke lever op til hendes krav og forventninger, hvorefter hun overtager styringen. Anette fortæller, at det er vigtigt for hende at aktiviteter er seriøse, da hun er meget resultatorienteret, og hun bruger flere gange vendingen *”det er vigtigt for mig at jeg kan stå inde for det jeg laver”*. Konkret betød hendes oplevelse af de andres manglende kompetencer, at hun stod for den fysiske træning på lejren, samtidig med at hun overtog en hel del andre opgaver. Det er tydeligt i fortællingen, at hun har stort fokus på at selve træningen er seriøs og struktureret.

Under hele fremlæggelsen virker hun tryk og glad, og lyder til at have forberedt sig godt. De andre spilleres spørgsmål til Anette går primært på, om hun har talt med sin medansvarlige på lejren, inden hun har overtaget de forskellige opgaver hun beretter om. Eksempelvis er Peter meget interesseret i dette, hvilket jeg fortolker som en betænkelighed ved om Anette fremover vil være kritisk og dominere de andre i forhold til vores projekt. Anette forsikrer dog, at hun har taget de andre med på råd omkring processen. Jeg er personligt lidt betænkelig ved den tone af fordømmelse af andres kompetencer, som jeg fornemmer i Anettes fortælling, en fordømmelse der kan virke negativt på de andre spilleres muligheder for at opleve social anerkendelse i projektet fremover. Samtidig fortæller Anette dog, at det er vigtigt for hende, netop at anerkende andres bidrag til fællesskabet, når de vel at mærke har kompetencer som Anette ikke selv har. Ud fra fortællingen oplever jeg en person, som har et sort-hvidt syn på situationer og andre mennesker, hvilket kan have interessante perspektiver i forhold til vores projekt. Anette kan således være en person der både kan anerkende og fordømme de andre deltagere, afhængigt af om de lever op til hendes egne forventninger.

På baggrund af Anettes historie, aftaler jeg med hende, at hun fremover skal stå for den fysiske træning til hverdag, og ligeledes stå for fælles opvarmning til vores divisionskampe. Fælles opvarmning har vi aldrig før lavet til kampene, da spillerne skal spille på forskellige tidspunkter, men vi ser dette som en mulighed for at skabe en social dimension til kampene, som måske kan være positiv.

Forløbet

Anettes forløb starter med holdkamp mod Solrød den 6/10. Inden kampen kommer hun hen til mig, og opfordrer til at vi skal lave fælles kampråb. Dette plejer vi altid at gøre inden kampe, men Anette har aldrig vist interesse for det på denne måde før.

Herefter laver hun sin fælles opvarmning. Hun er glad og engageret, og efter opvarmningen klapper de andre spillere spontant af hende. Efter opvarmningen spørger nogle af de andre spillere ind til konkrete

øvelser, og Anette demonstrer forskellige eksempler. Det er meget tydeligt, at de andre anerkender hendes kompetence omkring netop opvarmning, og forskellige tilgange til denne.

Anette har været skadet i optakten til sæsonen, og hun taber sin singlekamp, hvilket betyder at hun er skuffet efter kampen. Hun er meget opsøgende i forhold til mig, og virker til at søge bekræftelse på, at hun trods nederlaget, spillede godt og er OK! Hun refererer således flere gange til sin skade, hvilket jeg oplever som et forsøg på at forklare at hun tabte, og derfor har skuffet i forhold til egne og andres forventninger til hendes resultater på holdet. Det er som nævnt vigtigt for hende få resultater, og dermed også at vinde, og jeg forestiller mig, at nederlag vil skabe frygt hos hende for, at de andres anerkendelse af hende vil blive mindre. Til nu i forløbet har Anette, som jeg fortolker hende, på mange parametre udvist et stort selvværd, men jeg oplever også, at hun er sårbar omkring sin egen selvforståelse, eksempelvis i forbindelse med, hvad jeg fortolker som et stort behov for social anerkendelse.

Det første interview:

Efter kampen mod Solrød, laver jeg det første interview med Anette. Jeg vil gerne skabe et indblik i, hvordan hun oplever sig selv og sin måde at fungere på, når hun er i Triton.

Jeg starter med at spørge hende om, hvor meget og hvordan hun kommunikerer og deltager i aktiviteterne i klubben, da graden af deltagelse jo er en af de selvværdsparametre jeg er interesseret i. Til dette spørgsmål siger hun:

"Ja der syntes jeg egentlig jeg er ret aktiv, jeg vil egentlig gerne være en del af det. Jeg syntes dog det har været lidt svært at få lov at være en del af det"

Hendes indikerer for mig, at hun føler sig lidt uden for fællesskabet, hvorfor jeg efterfølgende spørger ind til hvorfor hun oplever sin position klubben på denne måde:

"jeg syntes jeg har tidligere haft et ønske om at komme med nogle input for at gøre det her sted bedre, men jeg syntes organisationen har været meget lukket"

Jeg tænker at hendes svar på spørgsmålet om hvorvidt hun deltager i aktiviteterne hurtigt er drejet ind på et andet spor, nemlig hendes skuffelse over organisationen. Denne skuffelse giver hun udtryk for spiller, som jeg fortolker det, ind på hendes generelle deltagelsesniveau idet hun siger:

"Jeg gearer ned for det, og fokuserer kun på det jeg skal nu og her, og så er der jo åbenbart nogle andre der mener de kan lave et bedre sted, end jeg mener jeg kan være med til at være en del af at lave, men hvis de mener det, så er det også fint nok"

Jeg tænker at Anette egentlig har lyst til at deltage i aktiviteterne i klubben, men at hun har valgt at placere sig selv i en outsiderrolle, idet hun oplever at være blevet afvist tidligere. Måske har hun oplevet hændelserne som anerkendelseskrænkelser der har medført, at hun i stedet for at tage kampen op har trukket sig tilbage.

Da vi efterfølgende taler om hendes lyst og evne til at være kritisk, og om hun kan huske eksempler på hun har været kritisk, er hun ret klar i mælet og siger blandt andet:

"JA DET kan jeg. Jeg var meget uenig i løbet af sommeren omkring halbooking, der tror jeg – nej tror egentlig ikke jeg var uenig, men der var bare ikke nogen der havde styr på noget som helst, og højre hånd vidste ikke hvad venstre hånd gjorde, altså en helt konkret situation"

Da jeg følger op med spørgsmålet om hvorvidt hun generelt er en kritisk person siger hun lige så klart:

"Ja det er jeg faktisk, men jeg ved godt jeg stiller umådeligt store krav, så jeg prøver ikke at vise det" og

"Jeg tror altid jeg har været en person, der sådan stiller spørgsmålstegn ved de ting jeg ikke helt forstod"

Igen tænker jeg at Anette generelt er en kritisk og nysgerrig person, som vurderet på denne selvværdsparameter ser ud til at have et højt selvværd. Samtidigt er det dog tydeligt, at hun holder tilbage med hensyn til at komme med input, sikkert fordi hun føler sig afvist når hun har prøvet dette tidligere.

Efterfølgende kommer vi ind på hvorvidt hun ser sig selv som en ledertype, og også i forhold til dette emne er hun meget klar:

"Den rolle syntes jeg egentlig ret tit jeg har – i hvert tilfælde inden jeg blev skadet, der følte jeg at jeg havde et enormt ansvar på holdets vegne, for at kunne levere de her resultater. Der følte jeg mig egentlig som sådan en resultatorienteret leder"

Da jeg spørger videre ind til dette siger i forhold til den morgentræning hun deltager på sammen med nogle af de andre spillere:

"Der startede Fernando sådan egentlig med at have det overordnede ansvar for det, hvor jeg så prøvede sådan om vi ikke kunne gøre det på en lidt anden måde, og det sagde han at det var fint, hvis jeg bare ville tage ansvaret for det, og det har jeg så gjort. Ikke fordi jeg syntes det han lavede var dårligt, men jeg ville bare gerne komme med nogle flere input, som måske kunne gøre det endnu bedre"

Jeg tænker igen, at Anette vurderet på denne parameter udviser et meget højt selvværd, og faktisk tager nogle initiativer der i et anerkendelsesperspektiv kan skabe muligheder for social anerkendelse fra de andre spillere. Jeg tænker dog også, at der er et skisma mellem det at hun er ledertype, men samtidig ser ud til at have svært ved at andre er uenige med hende og ikke lever op til hendes forventninger. Måske vil uenigheder blive opfattet som anerkendelseskränkelse af Anette, med deraf følgende negative påvirkning af hendes selvværd.

Da jeg i forlængelse af ovenstående snak, spørger ind til hvad hun tror de andre spillere mener om hende svarer hun:

"Jeg tror de vil sige jeg er meget ambitiøs æææhhhhh og så tror jeg også der er nogle der vil sige at jeg er øøøhhh lukket"

Hun giver ligeledes udtryk for, at hun ikke har megen social omgang med de andre spillere, og jeg tænker, at selv om Anette har et højt selvværd, så udskiller hun sig fra gruppen netop i forhold til at det sociale i en

klub som Triton traditionelt er en vigtig dimension i aktiviteterne. Måske kan denne problematik spille ind på hvorledes anerkendelsesforholdene omkring Anette opleves af Anette selv og de øvrige spillere?

Da vi mod slutningen af interviewet kommer ind på, hvorvidt hun er glad for at komme i klubben fortæller hun, at hun grundlæggende er glad, specielt når det træningsmæssige giver hende stort udbytte, idet hun siger:

”Jeg er glad for at være i Triton, ellers så var jeg her ikke, og havde ikke været her i så mange år” og i forlængelse af dette ”Jeg har haft et år der var bedre end de andre, og det var da Rung Ba (kinesisk damesinglespiller) hun var her. Det syntes jeg var et rigtigt godt år, i hvert tilfælde sportsligt”

Jeg tænker at Anettes store personlige ambitioner igen er tydelige her, idet glæden fremkommer gennem personlig udbytte af træningen, og ikke gennem interaktion med de andre spillere

I forbindelse med dette spørgsmål siger hun dog også noget der undrer mig, idet hun giver udtryk for at netop i år har spillerne det godt sammen:

”Vi har snakket sådan imellem os, det er nærmest som sådan en lille familie, det der igen med at vi er afhængige af hinanden til træningen. Det er bare superskønt”

Jeg tænker at Anette bliver glad når træningen kører, og når hun selv får stort udbytte af denne. Samtidig viser udtalelsen dog også for mig, at Anettes engagement udelukkende ligger omkring selve træningen og kampene, hvorfor alle andre af foreningens aktiviteter ikke syntes væsentlige for hende. Igen tænker jeg, at hun som person er meget forskellig fra de andre spillere, i forhold til hvad der er vigtigt for hende.

Anette fortæller mig endvidere, at hun ikke er optimistisk men snarere realistisk. Jeg fortolker dette udsagn som, at de afvisninger hun har været udsat for, når hun har prøvet at påvirke ting i klubben har betydet, at hun ikke tillader sig selv at være optimistisk, idet hun siger:

”Det er ikke sådan at jeg aldrig nogensinde tror at der er noget der bliver godt, eller at noget kan forandres. Jeg tror heller ikke på, at alt bare forandrer sig af sig selv, eller at jeg kommer sovende til noget som helst”

Jeg tænker at Anette har oplevet at hun har skullet kæmpe for at få ting igennem, hvilket hun jo også har givet udtryk for tidligere er sagen i Triton.

Da jeg afsluttende spørger hende om hun har oplevet at få negativ feedback i Triton, siger hun nej. Hun siger også, at hvis hun fik det, ville hun tænke i løsninger. Tidligere ville hun være blevet ked af negativ feedback, men ikke mere siger hun. Hun siger dog også at hun nok ville blive sur på både sig selv og feedback giveren i tilfælde at hun får negativ feedback. Jeg tænker, at denne udtalelse er i tråd med tidligere indikationer på at Anette måske har svært ved at håndtere at andre er uenige med hende og ikke lever op til hendes forventninger.

Forløbet efter det første interview.

På grund af skader deltager Anette ikke i træningen før den 22/10, og på denne træning skal hun gennemføre sin fysiske træning for første gang.

I starten af træningen er hun lidt indesluttet og deltager ikke meget i kommunikationen med de øvrige spillere, men ellers er hun positiv og i godt humør under hele sessionen.

Da hun skal lave sin fysiske træning, er der et par spillere der melder fra af forskellige grunde, hvilket er helt acceptabelt og aftalt gennem mange år. Anette bliver dog temmelig sur og fornærmet over dette, måske oplever hun reaktionerne fra de andre som negativ feedback? Hun klager til mig, og jeg fornemmer igen den fordømmelse af de andres manglende kompetencer og indstilling, som jeg har oplevet før. Det virker som om det er vigtigt for Anette, at andre lever op til hendes egne krav til sig selv, og dermed bekræfter at disse krav er positive, og at dette måske er hvad hun oplever som social anerkendelse? Hvis dette er tilfældet, kan hun få problemer i forhold til at opleve anerkendelse, idet hendes krav til sig selv, som nævnt er meget høje og meget resultatorienterede. Under den fysiske træning er det påfaldende, at hun meget ofte søger øjenkontakt med mig, hvilket jeg fortolker som en søgen efter anerkendelse af, at hun er god nok. Det virker som om, at jeg er vigtigt for hende, i forhold til at få bekræftet at hun lever op til de høje krav, hun stiller til sig selv?

Under den næste divisionskamp mod Hvidovre laver Anette igen sin fælles opvarmning. Hun gør det godt og de andre værdsætter åbenlyst hendes indsats, blandt andet gennem applaus og positive kommentarer. Hun er glad og motiveret under opvarmningen, og der virker som om, at hun oplever de andres indsats tilfredsstillende i forhold til hvad hun forventer af dem!

På grund af skader med mere, er Anette først til træning igen den 12/11. Hun er gennem træningen i godt humør, og virker afslappet. Hun har overskud til at rådgive Fernando, da hun spiller mix double mod ham. Hun laver igen sin fysiske træning, og den fungerer fint i dag. Igen er det dog påfaldende at hun ser ud til at søge løbende anerkendelse for sin indsats. Denne gang kigger hun meget ofte på den eksterne observatør under den fysiske træning, hvilket jeg igen fortolker som et forsøg på at få bekræftet at hun er god nok til det hun laver. Det er efterhånden mange eksempler på denne søgen efter anerkendelse – måske kan det skyldes hendes ekstreme resultat fokusering?

21/11 spiller vi kamp mod Gentofte. Ved maden inden kampen, er Anette meget nysgerrig omkring hvad min PHD egentlig går ud på, og jeg fortæller hende, at jeg nok skal fortælle at om dette i slutningen af sæsonen. Hun er den eneste af spillerne der forsøger at finde ud af detaljer i projektet. Måske skyldes dette ren interesse, og måske skyldes nervøsitet for hvad jeg observerer på hende – jeg ved det ikke sikkert. Anette laver sin fælles opvarmning, og igen fungerer det rigtigt fint. De andre værdsætter det igen tydeligt med kommentarer og applaus. Anette er ellers glad og positiv under kampen, og joker blandt andet med, at hun har coachet Randi under morgentræningen.

Mellem kampen mod Gentofte og næste kamp den 2/12 mod Værløse, er Anette ikke til træning. Hun dør stadig med skader. Da vi mødes i lufthavnen inden kampen, roser de andre spillere hende for hendes nye jakke, og hun bliver tydeligt glad. Det virker som om det er vigtigt for hende, at de andre lægger mærke til hende generelt. I kampen laver hun igen sin opvarmning, og igen med stor succes. Under kampen er hun glad og positiv, og hun spiller godt i sin single kamp. Hun siger selv at det er det bedste hun har spillet siden sin skade.

Ved træningen den 10/12 er Anette glad og engageret, og opmuntrer de andre under øvelserne. da hun skal spille single mod Søren, spørger hun højt træneren *"han må det hele"*, måske for at synliggøre at hun

er god nok til at spille single mod herrerne, idet reglerne var tydeliggjort inden kampen. Niveau og resultater betyder jo meget for hende, og det faktum at hun kan spille på lige fod med herrerne, oplever hun måske som en anerkendelse af hendes indsats? Hun laver igen fysisk træning, og i dag får hun spontan applaus af de andre. Hendes ansvarsområder har indtil nu skabt mulighed for at hun oplever anerkendelse og værdsættelse fra de andre spillere, så det er spændende at se, hvad dette betyder i forhold til udvikling af selvværdsparametrene?

Den 17/12 er Anette igen fraværende til træningen, men jeg får at vide af de andre spillere, at hun samme morgen er udvandet fra morgentræning, fordi hun mente de andre spillere ikke var klar til at starte træningen til tiden. Hændelsen fortæller mig, at Anette stadig har svært ved at andre ikke lever op til hendes egne krav til sig selv. Ligeledes fortolker jeg igen hendes reaktion som et tegn på, at hun opfatter dette som en indirekte form for negativ feedback, som hun tydeligt har svært ved at tackle konstruktivt. Denne selvværdsparameter ser således ikke ud til at udvikle sig i positiv retning, på trods af den positive modtagelse af hendes arbejde med fysisk træning og opvarmning.

Den 7/1 har vi træning igen, og jeg glemmer i mit oplæg til lektionsindholdet, at nævne Anettes fysiske træning. Hun gør selv hurtigt og højt opmærksom på dette, og jeg undskylder fejlen. Det lyder til at det er vigtigt for hende, at alle er klar over at hun skal køre denne del af træningen igen. Hun er ellers koncentreret og i godt humør, og i slutningen af træningen, holder hun tydeligt øje med uret på væggen, måske for at sikre sig, at hun får den tid til den fysiske træning som hun har forberedt. Hendes fysiske træning går igen fint, jeg oplever at hun er god til at styre og motivere i disse situationer.

13/1 og vi spiller divisionskamp mod Ikast. Anette styrer helt selv at sammenkalde de andre spillere til den fælles opvarmning, og de andre spillere lader til helt at acceptere hendes autoritet i denne situation. Igen er opvarmningen en god oplevelse for alle. Efter kampen fortæller en af de andre ledere mig, at Anette højlydt har kritiseret Randis niveau i deres damedouble! Jeg tænker, at hendes behov for at andre skal leve op til hende, og anerkende 100% hendes måde at agere på, igen viser sig. Igen forestiller jeg mig, at hun faktisk opfatter Randis dårlige niveau som en form for negativ feedback til hende selv, hvilket udløser denne negative reaktion.

18/1. Kamp mod Højbjerg. Anette træner nu slet ikke mere mellem kampene, da hun er skadet i skulderen. Hun gennemfører sin fælles opvarmning, og alle er i højt humør under seancen.

3/2 og vi har en ny kamp, denne gang mod Værløse. Anette har igen ikke været til træning siden sidste kamp mod Ikast, på grund af sin skulderskade. Hun laver igen sin fælles opvarmning, og får igen umiddelbar og spontan applaus og anerkendelse fra de andre spillere – hun er god til dette her! Hun taber sin single kamp, men er glad og positiv under kampen, og roder sin modstander, når denne laver gode slag. Det virker som om at hun er mere afslappet nu, måske på grund af at forventningspresset om resultater er aftaget, da hun jo har været skadet gennem en lang periode

Kampen mod Værløse er sidste gang Anette deltager i både træning og kamp. Hendes skade betyder, at hun bliver væk fra træning, og derfor vurderer jeg, at hun ikke er relevant i forhold til at spille kampene. Denne beslutning tager jeg blandt andet fordi, at Anette ikke melder afbud til træning, som vi ellers har en aftale om, ligesom hun heller ikke i en lang periode giver lyd fra sig, med hensyn til om hun kan og vil spille kampe og træne.

Det andet interview.

Det andet interview med Anette afslutter en sæson der har været præget af skader og fravær for hende.

Jeg starter som sædvanligt med at spørge ind til hvordan hun har oplevet sin egen deltagelsesaktivitet i denne sæson sammenlignet med tidligere. Omkring dette emne er hun ret klar:

"Jeg syntes egentlig ikke jeg har været så aktiv i triton som jeg plejer at være, og det syntes jeg egentlig hænger sammen med, at når jeg har forsøgt tidligere, så har jeg ikke rigtigt fået lov at være en del af det. Jeg har ikke fået lov at hjælpe til, på trods af at jeg egentlig havde rigtig stor lyst til det, og når man gentagne gange, at det bare sådan glider ud i sandet, så bliver man ikke ved med at have lyst til det. Med hensyn til de her opgaver, så syntes jeg at den fysiske træning til, eller den fysiske til træning, den har været rigtig god at have, i den periode jeg nu var der"

Jeg tænker som jeg har gjort tidligere, at Anette måske har en tendens til at trække sig fra aktiviteterne, når hun oplever at andre ikke er enige med hende. Dette tema fylder øjensynligt meget for hende, idet hun vender tilbage til dette emne i forhold til mange af spørgsmålene. Til gengæld giver hun udtryk for, at varetagelsen af opgaven med den fysiske træning har været en positiv oplevelse for hende, hvilket stemmer overens med mine observationer omkring dette i løbet af sæsonen. Anette har fået synlig anerkendelse fra de andre i forbindelse med denne opgave, hvilket hun også selv giver udtryk for:

"Jeg syntes altid jeg fik et klap på skulderen, når jeg havde lavet enten fysisk træning eller opvarmning, og det var rart, så følte man, at der var nogen der bakkede op"

Svaret indikerer for mig, at Anette faktisk har fået solid anerkendelse for hendes arbejde, hvilket burde skabe mulighed for positiv selvværdsudvikling. Jeg tænker at denne udvikling ikke har fundet sted, på trods af den åbenlyse anerkendelse hun har oplevet.

Da jeg spørger ind til hendes evne og lyst til at være kritisk og stille spørgsmålstejn ved tingene, er hendes svar også temmelig klart, idet hun eksempelvis siger:

"Jeg har i den her sæson ikke haft lyst til at stille mig kritisk over for noget af det der skete dernede. Det er bare sådan fløjet hen over hovedet på mig, for når jeg først har forsøgt at stille mig kritisk, så er jeg ikke rigtigt kommet igennem med det, og for FØRSTE gang har jeg i denne her sæson tænkt – nå ja, jeg kan alligevel ikke ændre det"

Vurderet på denne parameter er der således ikke sket en positiv udvikling i hendes selvværd, måske tvært imod. Det virker som om, at Anette har meget svært ved at acceptere, at hun ikke får lov at styre alle de ting hun engagerer sig i, hvilket medfører en reaktion hvor hun trækker sig fra fællesskabet.

Da vi efterfølgende kommer ind på om hun kan huske situationer hvor hun har taget ledelsesmæssige initiativer, er hun igen meget klar i mælet:

"det har jeg ikke i denne her sæson" og da jeg spørger om hun har været mere aktiv på dette område tidligere siger hun *"ja, og når jeg har gjort det, så har det omhandlet træning og ikke det sociale"*

Igen tænker jeg, at på trods af de positive anerkendelses forhold omkring Anette, så har disse ikke spillet ind i forhold til udvikling af vores selvværdsparametre. Tvært imod syntes hun at have gennemgået en let faldende udvikling, vurderet på parametrene.

Anette nævner dog et punkt, hvor hun syntes hun har udviklet sig i denne sæson. Uddelegeringen af ansvarsområder har betydet, at hun har set på de andre spillere med andre øjne.

"Bare fordi man er den bedste spiller, behøver man ikke være den vigtigste for klubben",

siger hun. Dette er åbenlyst en ny erkendelse for hende. Denne erkendelse har dog ikke udmøntet sig at relationen til de andre spillere har ændret sig, idet hun også fortæller, at hun har været "fraværende" fysisk og mentalt, og ikke har bidraget med meget til fællesskabet. Hun giver udtryk for, at de andre spillere tænker det samme om hende da hun siger:

"Jeg tror de, jeg tror de har oplevet, at jeg ikke havde lyst til at have kontakt med dem, og det kan jeg godt forstå de har"

Jeg tænker, at disse udtalelser bekræfter mig i, at Anette har været lidt en outsider på holdet, både i egne og de andre spilleres øjne. Denne outsider rolle spiller måske ind i forhold til, at hendes selvværd ikke syntes at have udviklet sig positivt gennem forløbet, på trods af hendes åbenlyse succes med varetagelsen af opgaverne.

Hun giver efterfølgende udtryk for, at hun i starten af sæsonen var optimistisk på holdets vegne, men at hun senere trak sig helt ud af fællesskabet, og dermed mistede sin optimistisk tilgang.

Generelt giver hun dog udtryk for, at hun har været glad for at komme i klubben:

"Jeg syntes egentlig når jeg har været i Triton, og har været til træning, så har jeg været, så har jeg følt mig godt tilpas, det syntes jeg egentlig"

Da jeg spørger ind til om hun har oplevet at få negativ feedback i løbet af sæsonen, siger hun, at hun ikke har registreret noget, og hvis hun har fået det, er det "fløjet hen over hovedet" på hende, som hun siger. Hun fortæller at hun har haft fokus på mange andre ting end badminton, og at hun derfor ville være blevet sur, hvis hun havde oplevet negativ feedback.

"Jeg var blevet sur" og videre "fordi jeg syntes det ville være umenneskelige krav at stille til mig"

Jeg kan ikke lade være med at tænke, at de situationer i sæsonen, hvor hun indirekte er blevet udfordret på sit syn på sig selv, netop har udløst vrede og aggression, hvorefter hun ofte har trukket sig væk fra fællesskabet. Det ser ud til, at denne reaktion er hendes måde at "overleve" og bevare sit selvbillede i disse situationer. Heller ikke vurderet på denne parameter, syntes der at være sket en positiv udvikling i Anettes selvværd, idet hendes svar på dette spørgsmål i det første interview er stort set identisk med svaret nu.

Mit sidste spørgsmål går på om coachingen, som vi har forsøgt at implementere, har virket. Anette fortæller at hun i starten prøvede med den spørgende dialog, men at det virkede "falskt", hvorfor hun ikke prøvede meget efterfølgende. Hun havde således også kun oplevet en enkelt situation, hvor de andre

spillere havde stillet spørgsmål til hende. Denne del af projektet ser ud til ikke at have virket efter hensigten.

Da jeg spørger om der er noget hun gerne afslutningsvis vil sige, kommer hun med en markant udmelding:

”Der skal stilles større krav til spillerne. Det skal være sådan at man skal eddermame møde op til træning hver gang, ellers så ryger man af holdet. Det er også noget jeg ville acceptere, at jeg var røget af holdet, men jeg ved jo godt at der står ikke lige nogen og tager over, fra den plads jeg har spillet”

Denne udmelding bekræfter mig i, at hun har svært ved at nuancere ting, samtidig med at hun måske opfatter andres måder at håndtere ting på, som negativ feedback, hvis dette ikke stemmer overens med hendes egen måde at tænke og handle på. Udmeldingen synliggør igen den tydelige anderledes værdimæssige tilgang Anette har til tingene, i forhold til resten af spillerne, tænker jeg.

Afslutning.

Anettes historie fremstiller et billede af en pige, som grundlæggende har et højt selvværd, målt på mange af de parametre der er i spil i dette projekt. Samtidig er det også en historie om en pige hvis selvbillede er skrøbeligt, og som har meget svært ved at håndtere kritik, og acceptere at andre er uenige med hende.

Det er tydeligt, at Anettes selvværd ikke har ændret sig positivt i løbet af processen, måske tvært imod. Hun har i løbet af sæsonen trukket sig fra fællesskabet, og reageret på måder, der ikke indikerer et højt positivt selvværd.

6.3.9 Historien om Randi

Opstarten

Randis historie starter naturligvis samme dag som de andre spilleres historier. På vores opstartsmøde, fortæller Randi en historie om hendes tid på sports college i Frederikshavn, hvor hun var en del af en lille gruppe elever på uddannelsen. Det faktum at der var få elever, betød for Randi, at hun følte hun var nødt til at tage ansvar for gruppen, og sørge for at *"der skete noget"*, som hun udtrykker det. Desuden pointerer hun kraftigt, at hun altid er den i en gruppe, der bidrager med godt humør og engagement.

Jeg tænker at hendes fortælling stemmer fint overens med mit eget indtryk af hende, og at en opgave, som at stå for fælles opvarmning, bestående af lege og alternative aktiviteter, vil passe hende fint. Vi har til dato ikke kørt fælles opvarmning, idet vi har aftalt, at spillerne selv står for denne.

Jeg beslutter at foreslå hende denne opgave, næste gang vi har træning.

Forløbet frem mod kontroversen med Gitte

Den 6/10 spiller vi kamp mod Solrød, og jeg har ingen observationer på Randi i denne kamp, ud over at jeg kunne se, at hun ikke var helt i kampform.

Under træningen den 8/10, er hun således også meget øm i musklerne, hvilket kan være årsagen til, at hun virker lidt mut og tilbagetrukket i starten af træningen. Da jeg foreslår at hun måske skal undlade at træne single, afslår hun dette, og bliver faktisk i meget bedre humør efterfølgende. Jeg tænker at hun måske skulle have bekræftet at det er OK at være øm og træt? Jeg taler lige efter træningen med hende omkring hendes opgave, og foreslår at hun skal stå for en sjov og anderledes fælles opvarmning til træningen om tirsdagen. Det vil hun gerne, og hun ser ud til at være glad for opgaven

Ved den næste træning den 17/10, lavede Randi så sin fælles opvarmning for første gang. Hun har forberedt en lille leg med børnelegetøj – et "pommes frites spil", og hun virker meget energisk og glad, og ser ud til at trives i denne rolle. Jeg lægger mærke til, at et par af de andre piger, blandt andet Gitte, kigger lidt opgivende på hinanden i starten af Randis seance. Hvis Randi også lægger mærke til dette, har udviklingen af hendes anerkendelses muligheder fået en blandet start, tænker jeg. Efterfølgende går det dog rigtig godt, og de andre spillere virker glade og motiverede under opvarmningen. Resten af træningen er hun glad og aktiv. Hun spørger som den første interesseret ind til detaljer i Peters teknikoplæg, ligesom hun deltagende spørger ind til Lise, da denne ser lidt træt ud. Jeg bemærker, at hun ved flere lejligheder virker irriteret på Søren, når denne kommenterer på hendes spil. Jeg tænker, at jeg selv oplever Søren's kommentarer som irettesættelser, hvilket kan være det Randi reagerer på? Hun ser ud til at blive gal og sur, når hun oplever denne form for negativ feedback. Hendes selvværd på denne parameter ser således ud til ikke at være særlig høj, mens den på andre parametre ser ud til at være ret høj, eksempelvis i forhold til hendes deltagelse og håndtering af lederrolle – spændende!

Det første interview

I dag har jeg det første interview med Randi. Som med de andre spillere, vil jeg prøve at få et billede af, på hvilket niveau hendes selvværd er, vurderet på de parametre jeg arbejder ud fra.

Det første område jeg spørger ind til, om hun deltager aktivt, når hun befinder sig i klubben, hvortil hun svarer:

"Ja det vil jeg mene, altså der kan godt være nogle dage hvor jeg slet ikke gider snakke, men for det meste åbner jeg – ja jeg ved ikke om der er så meget kommunikation over det jeg gør. Nogle gange åbner jeg også bare munden for at åbne munden"

Jeg tænker at Randis oplevelse af sin egen deltagelse stemmer overens med mine første observationer. Hun virker til at være en glad og aktiv pige, som vurderet på denne parameter ser ud til at have et højt selvværd. Oven i købet mener hun at hun er blevet mere og mere aktiv i sin korte tid i klubben, idet hun fortæller:

"Jeg snakker mere end i starten. Jeg skulle lige se folk an, og så syntes jeg også, at folk snakker mere til mig. De tør komme til mig med både noget personligt og noget spillemæssigt"

Da vi efterfølgende kommer ind på om hun ser sig selv som en kritisk person, fortæller hun, at hun godt kan være kritisk, og i forlængelse af dette fortæller hun:

"Altså oftest siger jeg ikke noget, men jeg siger min mening hvis jeg er helt uenig, men hvis der er sådan nogle små ting, så kan jeg godt bare vifte det væk sådan, men – ja jeg kan godt lide at diskutere lidt – brokke mig (griner)."

Igen tænker jeg, at Randi bekræfter mit eget indtryk af hende. Hun er ikke bange for at sige sin mening, og har tydelige meninger om mange ting. Dette bliver bekræftet da hun, på spørgsmålene om hun er en nysgerrig og undrende person, siger:

"Ja ja ja – jeg kan stille spørgsmål ved alt"

Jeg tænker at Randi også målt på disse parametre virker til at have et højt selvværd. Hun virker til at kaste sig ud i tingene og forsøge at få sin dagsorden igennem.

Da jeg spørger ind til hendes lyst og evne til at træde i karakter som leder er hun MEGET klar i mælet:

"JA jeg gider ikke at der er nogen altså – jeg har det svært med hvis der en chef der er få år ældre end mig selv – altså det – nej" og i forlængelse af dette fortæller hun "Altså jeg syntes det er meget fedt at man lige får den lille opgave med at man skal lave lidt opvarmning" – "Fordi det er mig der bestemmer"

Da jeg i sammenhæng med ovenstående spørger ind til hendes lyst til at påvirke tingene i klubben siger hun igen helt klart:

"Ja jeg vil gerne have en finger med i det hele, men det behøver ikke nødvendigvis gå efter mit hoved. Altså jeg vil bare gerne have været inde over, og sagt min mening"

Jeg oplever igen, at Randi virker til at have et generelt højt selvværd, hvilket stemmer helt overens med de første observationer jeg har på hende.

Også da vi taler om hendes glæde og optimisme, i forbindelse med hendes aktiviteter i klubben, er billedet det samme. Hun er glad og er grundlæggende en optimistisk person fortæller hun. Jeg tænker at dette igen

bekræfter det billede jeg selv har af Randi ind til nu – en glad pige med højt selvværd. Hun fortæller eksempelvis, at projektet generelt, og vores forsøg på at implementere coaching i træningen har medført, at hun har følt sig optimistisk, idet hun siger:

”Jamen bare det der med at man finder nogle områder, hvor man bare kan udnytte hinanden på – ja benytte sig af hinandens potentialer, også det med coaching, altså med at stille spørgsmål, i stedet for bare at stille spørgsmål hvor man svarer ja og nej – altså det bruger jeg også – det tog jeg mig i at bruge i går for eksempel, hvor jeg havde besøg af en kammerat, så spurgte jeg ind til nogle ting, hvor det ikke bare var – ja det er fint”

Jeg tænker, at selv om Randi er blevet inspireret af coaching delen i projektet, er det ikke en kommunikationsform hun har benyttet sig af i klubben indtil nu. Tankevækkende at hendes eksempel også går på en kontekst uden for klubben

Da vi bevæger os ind på emnet omkring hvordan hun håndterer negativ feedback, fortæller hun, at hun allerede har oplevet dette, da hun lavede sin første opvarmning. Her registrerede hun, at Nogle af de andre piger kiggede opgivende på hinanden i starten af opvarmning:

”Men så var der for eksempel her i tirsdags, hvor jeg skulle lave det her opvarmning, og jeg siger vi skal lege ståtrold og banke bøf, for det er sådan nogle børnelege, og det plejer at vække glæde og sådan noget, og så kommer man lige i gang, og så kunne jeg se at Pias og Lisbeths ansigter, og så kiggede de på hinanden, og så tænkte jeg bare nej”

Jeg tænker, at jeg selv registrerede dette, og at Randi i denne situation har været udsat for en anerkendelseskrenkelse, i form af pigernes afvisning af relevansen af hendes kompetencer. Randi fortæller, at hun generelt reagerer på negativ feedback ved at tage problemet op, og i denne konkrete situation talte hun efterfølgende med de andre piger i omklædningsrummet om situationen.

Jeg tænker at jeg har oplevet Randi reagere offensivt på Sørenns negative kritik på samme måde. Hun bliver altså ikke ked af negativ feedback, men reagerer offensivt og måske lidt aggressivt. Måske er denne parameter den eneste hvor Randis selvværd viser lidt sprækker?

Det videre forløb frem mod kontroversen med Gitte

Den 22/10 laver Randi igen sin fælles opvarmning til træningen. Forløbet er godt forberedt, og i dag er der ingen negative signaler fra de andre spillere. Programmet bliver godt modtaget af alle. Resten af træningen er Randi i højt humør, selv om hun bliver nødt til at stoppe træningen lidt før tid, da hun har smerter i knæet.

27/10 og vi skal spille kamp mod Hvidovre. Randi er fra start i strålende humør. Og brokker sig med et glimt i øjet over den ”kedelige” pastasalat vi får inden kampen.

Tirsdagen efter kampen mod Hvidovre, laver Randi igen sin fælles opvarmning. De andre spillere er stille og lytter opmærksomt, da hun forklarer øvelserne, men efterfølgende vil Pia og Gitte ikke være med. Jeg iagttager at Randi er mere afdæmpet under opvarmningen end tidligere, hvilket kan hænge sammen med, at hun måske oplever Pias og Gittes manglende deltagelse som en afvisning af hendes kompetencer, og relevansen af hendes øvelser? Hun er dog generelt i godt humør under resten af træningen, og opmuntrer

eksempelvis Albert da hun laver øvelser med ham. I dag er det interessant, at Randi ved flere lejligheder ser ud til at overspille sin frustration når hun eksempelvis laver fejl. Blandt andet smashede hun en bold ind i brystet på en modstander, som reaktion på en fejl hun selv lavede i den foregående duel. Måske en reaktion på Pias og Gittes afvisning af hendes opvarmning tænker jeg, idet Randi tidligere har reageret aggressivt på negativ feedback. På et tidspunkt i sessionen tager hun tilløb til at coache Gitte, men dette løber ud i sandet.

5/11. I dag laver Randi igen sin opvarmningsleg med "pommes fritterne". Første gang hun lavede den, var hun meget aktiv, og sprang selv ind og placerede "fritterne" når de røg ud af deres boks. I dag gør hun ikke det. Hun virker lidt mindre motiveret i dag end tidligere. Efter opvarmningen sker episoden med Gitte, hvor hun nægter at være med til Peters tekniktræning, og grædende forlader hallen på min opfordring. Efterfølgende giver hele truppen udtryk for, at vores projekt er "fedt", og at de er glade for de forskellige aktiviteter i processen. Episoden lægger naturligvis en dæmper på hele træningen, men Randi virker alligevel i fint humør. Jeg tænker at hun måske oplever, at Gittes opførsel i dag er et tegn på, at Gitte ikke har været negativ personligt over for Randi, når hun blandt andet har afvist at være med i Randis opvarmning? Måske fortolker Randi episoden som et tegn på, at hendes opvarmning og hendes person alligevel er OK, specielt fordi resten af spillerne er meget positive? Episoden kan måske have en positiv konsekvens i forhold til Randis oplevelse af anerkendelse! Resten af træningen er hun som sagt glad, men igen er det tydeligt, at hun ikke vil acceptere når Søren irettesætter hende i mixed doubelen. Hun vender sig om og nægter at have øjenkontakt med ham. Den negative feedback håndterer hun igen ved at blive sur og frustreret.

12/11. Randi laver i dag en opvarmning med vandrette stiger, og de andre syntes det er rigtigt sjovt. Hun virker i dag afslappet og selvsikker, men hun er meget fåmælt både under opvarmningen og resten af træningen. Hun siger inden træningen til en af de andre spillere at hun føler sig træt, hvilket kan være grunden til hendes lidt dårlige humør i dag. Da hun og Anette spiller single, er der stort set ingen kommunikation, hvad der ellers plejer at være mellem dem.

21/11 og i dag skal vi spille kamp mod Gentofte. Randi og Gitte spiller damedouble sammen. De spiller ikke godt og taber kampen, og da Randi efterfølgende gerne vil sætte sig ned og tale med Gitte om kampen som sædvanligt, nægter Gitte at tale med hende. Gitte smadrer sin ketcher og forlader hallen, mens hun siger ordet "lortetræning" så alle kan høre det. Jeg lægger, som alle andre, mærke til hændelsen, og Randi kommer efter kampen grædende til mig, og fortæller mig om hendes oplevelse af situationen. Det er tydeligt for mig, at Randi oplever at Gitte har afvist hende meget kraftigt, og jeg tænker at denne afvisning kan opleves af Randi som en grov anerkendelseskrænkelser, specielt fordi Randi tidligere i sæsonen har oplevet tegn på disse krænkelser netop fra Gitte og et par af de andre piger.

Forløbet efter kontroversen med Gitte

Træningen efter holdkampen er Randi fraværende! Hun plejer ellers at være meget stabil. Jeg tænker naturligvis, at hendes fravær muligvis hænger sammen med oplevelsen med Gitte? Hendes glæde og lyst til at deltage kan muligvis være påvirket af episoden, hvilket igen betyder at episoden måske har påvirket Randi selvværd – i hvert tilfælde på kort sigt?

2/12 spiller vi kamp mod Værløse. Randi taber sin single stort, og bryder efterfølgende grædende sammen, noget hun ikke har gjort før på grund af indsats i kampene. Hun spiller dog efterfølgende en fin double med Anette, de to ser ud til at fungere fint sammen.

10/12 og Randi laver igen sin fælles opvarmning. Det går rigtigt godt, alle ler og morer sig, og et par af de andre spillere, blandt andet Niels, udbryder spontant "godt Randi". Efterfølgende beder hun om at måtte stoppe træningen før tid, da hun har ondt i skulderen. Det er første gang hun ikke fuldfører træningen, og jeg tænker om dette kan have en sammenhæng med kontroversen med Gitte? Ellers er hun faktisk glad og virker lidt overstadig resten af træningen, måske fordi hendes opvarmning fik den gode modtagelse i dag, og hun kan have brug for denne anerkendelse efter den seneste tids oplevelser?

17/12. Randi er igen fraværende uden begrundelse. Jeg tænker at jeg begynder at se et mønster nu. Randis lyst til at deltage og engagere sig i klubben er måske påvirket af oplevelserne med Gitte? I forhold til de parametre jeg kigger på, ser det ud til at Randis selvværd er dalende når hun befinder sig i klubben?

7/1. Til træningen i dag laver Randi igen sin opvarmning, og det fungerer fint. Hun er velforberedt, og de andre lytter opmærksomt til hende. Da hun spiller mixed double med Søren, dominerer hun situationen, og instruerer Søren i hvad han skal gøre. I dag lader det til, at hun gør oprør mod Sørens irettesættelser af hende? På bænken taler hun om Anette, og om hvor god form Anette er i, og hvor god hun er til at styre den fysiske træning. Jeg tænker at succesen med at lade Randi og Anette spille sammen i sidste divisionskamp, og den positive oplevelse Randi fik her, måske er grunden til at hun omtaler Anette så positivt. Måske har Randi fra Anette oplevet den anerkendelse hun har brug for, efter kontroversen med Gitte?

13/1 spiller vi igen kamp, denne gang mod Ikast. Randi spiller godt i sin single, og er efterfølgende glad og i godt humør. Da hun og Anette spiller double, råber jeg på et tidspunkt højt til pigerne, og jeg lægger mærke til, at Randi kigger meget irriteret på mig efterfølgende. Jeg tænker at Randi måske oplever tilråbet som en kritik, og en form for negativ feedback, hvilket udløser den negative og lidt aggressive reaktion jeg har observeret før? Pigerne taber double kampen, og Anette kritiserer efter kampen Randi for hendes lave niveau. Jeg tænker i det øjeblik, at Randi måske oplever en kraftig afvisning, og netop fra en person som hun måske har oplevet tidligere har anerkendt hende.

Til træningen dagen efter kampen mod Ikast, er Randi fraværende. Hun begrundet det med dårligt knæ, en skade som ellers ikke har generet hende siden oktober. Jeg kæder automatisk hendes fravær sammen med hændelse med Anette i kampen dagen inden! Måske er Randis selvværd blevet påvirket negativt, og hendes lyst til at komme i klubben er dalende?

21/1 spiller vi kamp mod Højbjerg, og Randi spiller mixdouble. Hun kommer før kampen og beder om at Niels skal coache dem, og sender på den måde et anerkendende signal til ham.

28/1. Randi laver sin opvarmning til træningen. Hun virker i dag mere koncentreret og fåmælt end ellers. Hun bliver i løbet af træningen mere og mere frustreret over fejl. Hun virker generelt ikke så glad som tidligere på sæsonen.

Den 3/2 spiller vi kamp mod Værløse, og i mixed doubelen som Randi spiller med Søren, virker hun mere frustreret og irriteret over Sørens rettelser af hende, end ellers. Hun ser ud til at have stadig sværere ved at

håndtere den negative feedback hun får fra ham. På denne parameter ser det ud til at hendes selvværd udvikler sig negativt, tænker jeg.

Dagen efter er Randi igen fraværende, uden at begrunde sit fravær. Igen kan jeg ikke undlade at koble hendes fravær sammen med de dårlige oplevelser jeg frygter hun har haft på det seneste.

Til træningen den 11/2 beder Randi om at blive fri for at stå for den fælles opvarmning. Hun føler sig ikke på toppen siger hun, og hun vil ikke lave opvarmningen hvis hun ikke er sikker på at kunne lave det ordentligt. Efterfølgende trækker hun sig ud af sidste kamprunde. Hun ser ud til at være ved at græde, og Lise sætter sig og taler med hende om det. Jeg er ikke sikker på om der er noget konkret problem, eller om tingene bare akkumulerer lige nu. Randi er under alle omstændigheder ikke den samme glade og dynamiske pige som i starten af sæsonen!!

Denne træning skal vise sig at være sidste gang Randi deltager som spiller i klubben. Hun er fraværende både til træning og kamp, indtil hun den 11/3 dukker op til træningen, og meddeler, at hun, efter råd fra lægen, indstiller sin karriere på grund af sin knæskade, som risikerer at blive kronisk hvis hun fortsætter med at spille. Jeg er overrasket, idet jeg ikke har opfattet, at skaden har været så alvorlig. Jeg tænker at hendes beslutning måske også skyldes de anerkendelseskrænkelser hun har oplevet på det sidste?

Det sidste interview

Det sidste interview med Randi laver jeg således efter hun har stoppet sin karriere. Jeg er spændt på, om Randi har oplevet de forskellige hændelser i sæsonen, på samme måde som jeg selv.

Jeg indleder med at spørge ind til hendes deltagelsesniveau, og hendes svar på dette spørgsmål bekræfter 100% mine observationer gennem sæsonen, idet hun siger:

"Altså rent socialt tror jeg måske at jeg, altså jeg har ikke været så udadvendt til sidst, som jeg måske har været i starten. Jeg tror den oplevelse med Gitte det gjorde, at jeg fandt ud af, at jeg måske bare skulle lære at holde min mund en gang i mellem."

Da jeg spørger ind til hvorvidt hendes måde at deltage på, udvikle sig frem til episoden med Gitte siger hun:

"Altså jeg tror lidt det har været det samme hele vejen igennem. Jeg tror ikke jeg sådan har forandret mig helt vildt"

Jeg tænker som nævnt, at Randis oplevelse af hendes måde at deltage på, stemmer overens med mine egen tanker og observationer. Hun havde en høj deltagelsesgrad frem til episoden med Gitte, hvorefter hun nærmest meldte sig lidt ud af det hele. Hendes selvværd vurderet på denne parameter er helt klart faldet efter den nævnte episode.

Da vi efterfølgende taler om hvorvidt hun er en kritisk person siger hun:

"Altså det er sådan, jeg tror mere det er fordi, hvis der er nogen der uddelegerer opgaver til mig, at jeg skal gøre sådan og sådan, så gør jeg det ikke bare. Altså det kan også være dig, hvis vi har haft fysisk træning,

hvor du har sagt løb hurtigere Randi, hvor jeg har tænkt næ, det vidste jeg selv, altså sådan lidt, altså jeg skal være sådan lidt på tværs, fordi at jeg gerne selv vil bestemme, at jeg sådan, altså jeg gør ikke bare ting"

Jeg tænker at Randis svar på dette spørgsmål ligner hendes svar på samme spørgsmål i det første interview. Hun er stadig en kritisk person, og da jeg spørger ind til om hun ser sig selv som en undrende og nysgerrig person, er svaret også analogt til svaret i første interview. Hun ser sig selv som nysgerrig og undrende, men kommer ofte ikke frem med sine holdninger, hvilket ikke ser ud til at have ændret sig gennem sæsonen. Jeg tænker at Randi vurderet på disse parametre stadig ser ud til at have et grundlæggende højt selvværd. Samtidig har episoden med Gitte betydet, at hun måske også på disse parametre har mistet selvværd, idet hun siger:

"Det har i hvert tilfælde gjort at jeg, som jeg også sagde før, at jeg måske, som jeg også sagde før, at jeg måske har trukket mig væk socialt, også uden for banen, altså hvor jeg ikke har åbnet munden op så meget som jeg gjorde i starten."

Da jeg spørger ind til om hun ser sig selv som en ledertype, er hendes svar helt klart:

"Ja ja", "Altså jeg vil meget gerne gå forrest med tingene. Altså hvis der er nogen der siger, gør det og det, så kan jeg sagtens være den første der gør det, uden jeg skal se de andre gøre det".

I sammenhæng med dette siger hun meget klart som i første interview, at varetagelsen af hendes opgave med opvarmning har været fedt, fordi, som hun siger:

"Det syntes jeg var rart, at så bestemte jeg. Det kan jeg godt lide".

Jeg tænker at Randi vurderet på denne parameter grundlæggende har et højt selvværd, der ikke ser ud til at have ændret sig gennem sæsonen, på trods af oplevelsen med Gitte.

Da jeg, med udgangspunkt i at hun ser sig selv som en ledertype, spørger ind til Randis lyst til at påvirke tingene generelt, siger hun meget klart:

"Så har det bare været når jeg har siddet og snakket med Klausen (Holdleder) ude på bænken, altså så har jeg måske åbnet op for nogle ideer eller noget, men det har ikke været sådan i et åbent forum overfor alle, hvor jeg har – det syntes jeg ikke"

Jeg tænker at denne forsigtighed med hensyn til at træde i karakter og forsøge at påvirke tingene, ikke umiddelbart stemmer overens med hendes syn på sig selv som ledertype, så da jeg spørger indtil hvorfor hun ikke tager initiativer til at flytte tingene i klubben siger hun:

"Det tror jeg igen er fordi jeg er ny, og at jeg måske er kommet lidt skævt ind på de her folk" For eksempel Gitte? "Ja især Gitte, altså så tror jeg bare, at man som 21. årig er bange for at blive hævlet ned med sine ideer, selv om man måske føler at det er en god ide. Altså så tror man måske bare at man alligevel er lidt bange på en eller anden måde, eller nervøs for at det ikke bliver taget godt imod"

Igen bliver jeg bekræftet i, at episoden med Gitte har påvirket Randis selvværd i negativ retning, også vurderet på denne parameter.

Da vi taler om hendes humør gennem sæsonen, indikerer hendes svar som tidligere, at episoden med Gitte forandrede hendes oplevelse af at være i klubben, idet hun fortæller:

”Altså i starten var jeg meget glad for at komme her. Jeg tror bare efter den episode der, efter der blev noget pigefnidder, det kan jeg slet ikke. Jeg hadet det, og så tror jeg bare, jeg lukker mig lidt mere inde i mig selv, og så har det ikke været så sjovt. Altså så har højdepunktet nok været at, så har der været en Torben, og en Erik Sørensen, og Niels og Peter og sådan Søren og Stefan, der er kommet og sådan skubbet lid til en, og sådan fået en i godt humør, det syntes jeg har været godt”

Jeg tænker igen, at det også var tydeligt for mig, at Randi ikke generelt var glad i sidste del af sæsonen. Da jeg efterfølgende spørger ind til hendes optimisme er billedet det samme. Hun fortæller at i starten var hun glad og optimistisk, men at dette ændrede sig på grund af forholdet til Gitte.

Da vi mod slutningen af interviewet taler om Randi måde at håndtere negativ feedback, bekræfter hun igen mine egne observationer, idet hun klart giver udtryk for:

”ja hvis der er nogen der slår på mig, så slår jeg dobbelt så hårdt igen, altså det er bare sådan er fightergen i mig der siger at det skal de ikke have lov til at sige”

Jeg tænker at Randis svar indikerer, at hun reagerer offensivt og lidt aggressivt på negative feedback og negative kommentarer, hvilket bekræfter mine observationer på denne parameter gennem sæsonen. Randi har således ikke udviklet sig hverken den ene eller den anden vej i forhold til dette.

Afslutningsvis fremkommer hun med en meget interessant kommentar i forhold til vores projekt, idet hun siger:

”Måske skulle folk have været med inde over, hvem der skulle være hvad, altså hvem der skulle have hvilken rolle”

Jeg tænker at dette er en meget relevant overvejelse, som måske fortjener fokus i projektets diskussionsdel.

Afslutning

Randis historie er fortællingen om en pige med et grundlæggende højt selvværd, men og historien om hvorledes dette selvværd kan blive reduceret på grund af anerkendelseskærkelser og traumatiske enkeltstående hændelser. Randi har således, som jeg fortolker det, fået mindsket sit selvværd gennem vores projekt.

Efter således at have afsluttet analysedelen, diskuterer følgende afsnit analyseresultaterne, med henblik på at kunne konkludere på projektets problemformulering.

Diskussion forholder sig således til, hvad der generelt karakteriserer processen, samt diskuterer de forskellige uddelegerede ansvarsområder og hvorledes de disse har bidraget til muligheden for udvikling af anerkendelsesforholdene i den solidariske anerkendelsessfære. Ligeledes indeholder diskussionen, i et selvstændigt afsnit, overvejelser over, hvorledes forsøget på implementering af coaching som inter-

subjektivt kommunikations redskab har bidraget til udvikling af anerkendelsesforholdene i konteksten. Endvidere forholder diskussionen sig til Gittes rolle i forløbet, ligesom overvejelser omkring krav til træneren i et forløb der kræver uddelegering af ansvar præsenteres. Slutteligt diskuteres og perspektiveres projektets resultater og konklusioner i forhold til hvorledes disse kan anvendes, med henblik på at udvikle anerkendende foreningskulturer for foreningens frivillige og øvrige medlemmer.

Kapitel 7

Diskussion

7.1 Introduktion

I dette afsnit diskuteres analysen af projektets empiri i relation til relevant teori. Diskussionen er udarbejdet med udgangspunkt i, at analyserne indikerer 3 forskellige grundforløb i forhold til selvværdsudvikling hos de 8 involverede deltagere.

De tre grundforløb er:

- a) Positiv udvikling i selvværd
- b) Flad/ingen udvikling i selvværd
- c) Stigende efterfulgt af faldende udvikling i selvværd

3 af deltagerne har på baggrund af analysen haft en markant positiv udvikling i selvværd. 4 deltagere har haft en flad, eller ingen udvikling i selvværd, mens 1 deltager har haft et forløb hvor selvværdet steg i starten af forløbet, hvorefter det faldt markant.

7.2 Påvirkende problemstillinger i forhold til ansvarsområder og generelt forløb

Som udgangspunkt for strukturering af diskussionen, ansues følgende overvejelser som relevante i forhold til at kunne diskutere og forholde sig til analysens resultater.

Valget af relevante påvirkende problemstillinger udspringer af overvejelser omkring Honneth's anerkendelsesteori, og denne teoris perspektiv på tilstedeværelsen af unikke kompetencer og fælles værdihorisonter som forudsætning for oplevelse af social anerkendelse. I diskussionen inddrages relevante teorier til at understøtte Honneth's tanker, med henblik på at kunne forholde sig til hvorledes de påvirkende problemstillinger har påvirket anerkendelsesforholdene.

Påvirkende problemstillinger:

- A) I hvilken grad passer de uddelegerede ansvarsområder med indholdet i deltagernes fortællinger på opstartsmødet – er der med andre ord overensstemmelse mellem hvad deltageren accepterede på opstartsmødet, og hvad der efterfølgende blev sat i spil for den enkelte deltager? (Bushe, 2001)
- B) Er deltagernes identificerede og uddelegerede kompetencer unikke for fællesskabet i forhold til at skabe mulighed for solidarisk anerkendelse? (Honneth, 2006)
- C) Graden af deltager autonomi i opstartsfasen og det efterfølgende forløb. (Deci & Ryan, 2008)
- D) Indeholder deltagernes opgaver krav om individuel eller gruppekommunikation, og hvilken betydning kan det have for anerkendelsesmulighederne (Ikäheimo & Laitinen, 2007)
- E) Badmintonfaglige kontra almene opgavetyper.
- F) Ringeagt og konkrete ringeagtsoplevelser. (Honneth, 2006)
- G) Identificering og betydning af positive og negative "most reportable events" (Labov, 1997)

- H) Er deltagerne medlem af værdifællesskabet, som en forudsætning for at blive anerkendt i den solidariske sfære? (Honneth, 2006).
- I) Eventuel positiv "looping" effekt (Hacking, 1995).

Ud over de nævnte påvirkende problemstillinger, forholder diskussionen sig til problematikken omkring en enkelt deltagers aktive negative indflydelse på processen.

Ligeledes forholder diskussionen sig til ambitionen om at implementere systemisk coaching som et intersubjektivt kommunikations redskab, med henblik på at skabe grundlæggende social synlighed.

Endvidere indeholder diskussionen overvejelser over, hvilke krav der stilles til træneren i et aktionsforskningsforløb som gennemført i nærbærende projekt, idet uddelegering af ansvar til spillerne i gruppen, anskues som en tillidsvisning fra trænerens side.

Afslutningsvis forholder diskussionen sig til, hvorledes projektets resultater og konklusioner kan perspektiveres i forhold til udvikling af anerkendende idrætsforeningskulturer, der inddrager foreningens frivillige samt øvrige medlemmer.

7.3 Diskussion af de enkelte deltagers selvværds udvikling

Som nævnt indikerer analysen, at selvværdsudviklingen i deltager gruppen er karakteriseret ved 3 hovedtendenser.

7.3.1 Første hovedtendens – Positiv stigende udvikling i selvværd:

I denne gruppe befinder 3 af projektets deltagere sig. Det drejer sig om Torben, Niels og Lise. De tre deltagers ansvarsområder har mange fællestræk, i forhold til de påvirkende problemstillinger nævnt ovenfor.

Konkret fik Torben ansvarsfunktionen "anfører", med en indledende funktionsbeskrivelse der handlede om, at han skulle hjælpe med "peptalks" til divisionskampene, samt ellers fungere som spillertruppens talsmand.

Niels fik et ansvarsområde der handlede om, at han skulle lave oplæg omkring modstanderholdene når vi spillede divisionskampe. Dette med udgangspunkt i, at Niels vidste mere om konkrete modstandere end nogen anden på holdet, inklusiv træneren. Desuden fik Niels ansvaret for at tilrettelægge to arrangementer i løbet af sæsonen ud over badmintonaktiviteterne.

Lise fik opgaven som "socialminister", hvilket gik ud på, at hun skulle fungere som opsøgende kontaktperson i forhold til de andre spillere, omkring de forskellige problematikker der kunne åbenbare sig ved siden af badmintonemaet på træningen.

Efterfølgende diskuteres de tre deltagers selvværdsudvikling i forhold til relevante påvirkende problemstillinger.

A) Sammenhæng og genkendelighed mellem deltagernes accepterede fortællinger og de faktiske ansvarsområder:

Torben og Lise

I forhold til Torben og Lise kan man argumentere for, at deres fortællinger på opstartsmødet afspejles meget tydeligt i de uddelegerede ansvarsområder.

Torbens fortælling gik på at han er god til at motivere andre, samt at han organiserer og styrer aktiviteter på sit daglige arbejde. På mødet tilkendegav de øvrige deltagere meget tydeligt, at de anså Torben som en lederfigur, hvilket overraskede ham positivt. Anfører opgaven passede således meget fint ind i Torbens fortælling og reaktionerne på denne.

Lise fortalte på opstartsmødet, at hun er en omsorgsfuld person, der bekymrer sig om andre, og som ser det som vigtigt, at man arrangerer andre aktiviteter rundt om badmintondelen. De andre deltagere accepterede på mødet denne fortælling som relevant, idet de ikke stillede spørgsmålstejn ved noget. Lises opgave som "socialminister" passede således også fint sammen med denne fortælling.

Overensstemmelsen mellem de på mødet accepterede rolleidentiteter, og de faktisk uddelegerede ansvarsområder antages at have påvirket Torben og Lises muligheder for oplevelse af social anerkendelse positivt. Roller der ikke er accepteret af fællesskabet vil medføre, at individer der prøver at udfylde den pågældende rolle risikerer at blive ignoreret eller undermineret af fællesskabet (Bushe, 2001), hvorfor muligheden for oplevelsen af social anerkendelse kan vanskeliggøres. Den tydelige sammenhæng mellem accepterede roller og faktiske ansvarsområder kan antages at have medført, at både Torben og Lise generelt udviklede sig positivt på selvværdsparametrene fra dag et i projektet.

Man kan ligeledes antage, at den stærke overensstemmelse mellem de accepterede roller og de faktisk uddelegerede ansvarsområder har medført, at Torben og Lise har oplevet en stærk fornemmelse af social synlighed, idet deres fortællinger på mødet er blevet hørt og taget alvorligt. Den der har en (accepteret) rolle og som udfylder denne, er ikke socialt usynlig (Heidegren, 2010), og da social synlighed kan anskues som en fundamental forudsætning for oplevelse af anerkendelse (Willig, 2003), kan man formode, at Torben og Lise allerede i fastlæggelsen af deres konkrete rolle, har fået lagt grundlaget til en positiv selvværdsudvikling. Man kan, med baggrund i Rousseau's ord "*everyone began to look at everyone else and to wish to be looked at himself*" (Todorov, 2001, side 12), hævde at de har fået dækket et fundamentalt behov for at blive set.

Endeligt kan man argumentere for, at accepten af Torben og Lises roller, og sammenhængen med disse roller og fortællingerne på opstartsmødet indikerer etablering og konfirmation af et værdifællesskab, inden for hvilket rollerne udfyldes. Netop værdifællesskab og en fælles værdihorisont er ifølge Honneth en forudsætning for overhovedet at kunne opleve solidarisk anerkendelse (Heidegren, 2010; Honneth, 2006; Willig, 2003).

Man kan konkludere, at opstartsmødet og de ud-definerede roller og opgaver for Torben og Lises vedkommende, har skabt et godt fundament for oplevelse af social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling.

Niels:

Niels fortælling på opstartsmødet handlede helt grundlæggende om, at han er nervøs for at andre mennesker tænker dårligt om ham, og at han derfor er bange for at tage initiativer til noget, hvis eventuelle tiltag fra hans side skulle mislykkes. De andre deltagere bakkede ham op i forhold til dette, og fortalte at de også oplevede, at Niels har ideer men ikke tør føre dem ud i livet. Niels fortalte dog også, at han er på et sted i livet, hvor han finder det nødvendigt at prøve at tage nye initiativer, primært med henblik på at bevise over for sig selv at han kan og tør.

Niels fortælling indikerede at han havde et temmelig lavt selvværd på dette tidspunkt, idet selvaccept og dermed selvværd er yderst følsomt for hvad man tror andre tænker om en selv (Leary, Tambor, Terdal, & Downs, 1995; Lyubomirsky, Tkach, & DiMatteo, 2006). Man kan antage, at han således var meget bekymret for om hans kompetencer eller mangel på samme ville føre til social eksklusion (Leary et al., 1995), hvis hans præstationer blev anset som manglefulde af fællesskabet, en frygt der er ifølge Susan Harter et al. er mere udtalt hos mænd end hos kvinder (Harter & Jackson, 1993). Niels fortælling på opstartsmødet indikerede også, en grundlæggende mangel på oplevelse af personlig kontrol, manglende vedholdenhed i forbindelse med modstand i opgaveløsning, samt evne til selvjustering, kompetencer der ligeledes kan anskues som en forudsætning for højt selvværd (Bandura, 1994; Leary et al., 1995; Lyubomirsky et al., 2006)

Det vurderes, at Niels ansvarsområder ikke umiddelbart var genkendelige i forhold til hans fortælling på opstartsmødet. Da anerkendelse i den solidariske sfære forudsætter en fælles værdihorisont og et fælles mål i gruppen, og at selvværd korrelerer tæt med individets oplevelse af at egne kompetencer og opgaveområder er betydningsfulde (Harter & Jackson, 1993; Honneth, 2006; Lyubomirsky et al., 2006), antages det, at Niels ansvarsområder ikke umiddelbart har skabt grundlag for oplevelsen af social anerkendelse.

Med reference til Bushe kan man antage, at Niels ansvarsområder, på grund af den manglende genkendelighed, ikke blev accepteret af fællesskabet på opstartsmødet, hvorfor fællesskabet ikke umiddelbart var i stand til eller indstillet på, at anerkende Niels rolle (Bushe, 2001). Samtidig kan dette have betydet, at Niels, i forhold til sine opgaver, ikke har kunnet udvikle en rolleidentitet (Stets & Burke, 2000), hvilket må antages at have været problematisk i forhold til mulighed for positiv selvværdsudvikling. Som beskrevet i afsnit 3.2.6 er fællesskabets anerkendelse af individets rolle og bidrag afgørende for muligheden for udvikling af selvværd (Ibid). Fraværet af anerkendelse i den første periode efter opstartsmødet antages at kunne have haft en negativ effekt på Niels skrøbelige selvværdsoplevelse, idet fællesskabet som nævnt kan have undermineret Niels oplevelse af kompetence (Ibid.)

Det var således også tydeligt, at der ikke var nogen positiv udvikling i Niels selvværd, frem mod turneringen i Ungarn. Frem mod denne hændelse var Niels selvværd, vurderet på de relevante parametre temmelig lavt. Hændelsen i Ungarn vil blive diskuteret i et senere afsnit.

B) Var deltagernes identificerede og uddelegerede kompetencer unikke og bidragende til fællesskabet?

Torben og Lise

Ifølge Honneth afhænger "et ubrudt selvforhold" og en positivt selvværd af, at individet får mulighed for at forholde sig positivt til sine konkrete egenskaber og muligheder (Honneth, 2003; Honneth, 2006) Selvværd udvikles med andre ord positivt ved, at individet anerkendes for sin unikke partikularitet, som et særegent individ, med udgangspunkt i, at man kan præstere noget der er værdifuldt for fællesskabet (Ibid.) Samtidig kan man ifølge Honneth kun føle sig anerkendt, hvis bidraget til fællesskabet, ud over at være værdifuldt, samtidigt ikke deles forskelsløst med andre medlemmer af gruppen. Dette medfører, at individets kompetencer, eller ansvarsområder skal være unikke eller enestående, som ordet "unik" jo betyder, hvilket igen betyder at andre medlemmer af fællesskabet ikke kan have samme kompetence eller ansvarsområde. Med andre ord medfører muligheden for at bidrage unikt til fællesskabet, at individet kan udvikle sin rolleidentitet, hvor rolleidentiteten netop ifølge Stets og Burke er kendetegnet ved "*interconnected uniqueness*" (Stets & Burke, 2000, side 227).

Torbens rolle som "anfører" defineret på og umiddelbart efter opstartsmødet, var en rolle og et opgaveområde der ikke tidligere havde eksisteret på fællestæningen i Badmintonklubben Triton. Da Torben samtidig på opstartsmødet blev accepteret som leder, kan man antage, at hans rolle som udgangspunkt var unik, og bibragte ham muligheden for at bidrage til realisering af gruppens abstrakt definerede målsætninger (Honneth, 2003; Honneth, 2006). Hermed kan man antage, at udgangspunktet var hensigtsmæssigt i forhold til, at Torben fik mulighed for at opleve social anerkendelse i kraft af sine evner og præstationer. Anfører i en idrætskontekst betyder "*holdets leder på banen*" (wikipedia), og anførere på idrætshold er ofte udøvere der har en vis alder og erfaring, og har lært "faget" af andre dygtige udøvere gennem tiden (Dupuis, Bloom, & Loughhead, 2006), hvilket netop karakteriserer Torben. Ifølge Dupuis et al, er det endvidere vigtigt, at man på sportshold har definerede ledere eller anførere identificeret og udpeget blandt udøverne. Anførernes opgave er blandt andet at motivere og angive retninger for de øvrige udøvere (Dupuis et al., 2006), samt fungere som mellemlid mellem trænere og udøvere, både på og udenfor banen (Ibid.). Med andre ord bibringer anførerrollen værdi til fællesskabet, hvilket som tidligere nævnt er en forudsætning for social anerkendelse af rollen (Honneth, 2003; Honneth, 2006). Det var tydeligt gennem hele forløbet, at Torben udfyldte rollen både dygtigt og engageret, med udgangspunkt i allerede eksisterende kompetencer og værdier som eksempelvis respekt for andre, kommunikative evner og funktion som rollemodel (Dupuis et al., 2006). Ligeledes var det markant, at Torbens kommunikation med mig forandrede sig umiddelbart efter implementeringen af hans anfører rolle. Han både henvendte sig og talte mere med mig end tidligere, hvilket kan antages som bevidsthed hos Torben om, at et godt forhold til træneren er en nødvendighed, når man fungerer som anfører. Denne overvejelse vil blive yderligere diskuteret under punkt I.

Analysen af empirien viser da også tydeligt, at Torbens rolle gennem hele forløbet blev synligt anerkendt af de andre deltagere. Man lyttede når Torben tog ordet, ligesom beslutninger og tiltag Torben foretog, som udgangspunkt blev modtaget positivt af gruppen. Torben har således haft god mulighed for at udvikle sin rolleidentitet, og dermed sit selvværd, idet dette jævnfør afsnit 3.2.6 kræver, at rollen evalueres positivt og anerkendes af de øvrige deltagere i konteksten (Stets & Burke, 2000)

Lises rolle som "socialminister" var ligesom i Torbens tilfælde heller ikke en rolle der havde eksisteret formelt tidligere i klubben. Man kan argumentere for, at Lise ligesom Torben havde en anfører rolle på et helt konkret og afgrænset område, hvor Torbens rolle kan anskues som have et bredere perspektiv. I Belbin's terminologi kan man anskue Lises rolle som værende "team worker" eller "formidler"(Belbin, 2004), en rolle der netop indebærer et socialt fokus med henblik på at skabe trivsel i gruppen. Lise har ligesom Torben stor erfaring, hvilket som nævnt er typisk for udøvere der udfylder anførerlignende roller. Det er ikke ifølge Dupis et al. unormalt at have to anførere på et hold, anførere der kan udpeges enten af træneren eller vælges af udøverne (Dupuis et al., 2006). I både Torben og Lises tilfælde kan man konkludere, at de indirekte blev valgt til deres roller, af de øvrige deltagere på opstartsmødet.

Man kan antage at Lises rolle både var unik og accepteret af de øvrige deltagere, hvorfor muligheden for at hun kunne udvikle sin rolleidentitet og opleve social anerkendelse grundlæggende var til stede.

Analysen af empirien indikerer også, at Lise har oplevet social anerkendelse gennem forløbet. Sammenlignet med Torben har anerkendelsen af Lises rolle og kompetencer måske været af mere indirekte karakter. De andre spillere i truppen har mere eller mindre gået ud fra, at Lise har klaret alt omkring bagning af kager og så videre.

Niels:

Som en konsekvens af opstartsmødet, fik Niels to roller/opgaver. Dels skulle han lave oplæg om modstanderne i forbindelse med vore divisionskampe, og dels skulle han arrangere to sociale arrangementer for truppen i løbet af sæsonen.

Opgaven med at arrangere to sociale arrangementer blev aldrig gennemført, hvilket kan skyldes at Niels' fokus på sit virke i klubben, som man kan se senere, skiftede brat efter turneringen i Ungarn. Man kan antage at netop denne opgave i øvrigt ikke var hensigtsmæssig i forhold til muligheden for social anerkendelse, idet ansvaret for sociale aktiviteter, forud for projektet var uddelegeret til andre deltagere. Man kan argumentere for, at opgaven med at opfylde fællesskabets abstrakt definerede målsætninger (Honneth, 2003; Honneth, 2006) på dette område allerede var dækket ind af andre deltagere, hvorfor Niels mulighed for at blive anerkendt for sin unikke partikularitet i denne sammenhæng var begrænset.

Niels anden rolle handlede som nævnt om, at han skulle lave oplæg om modstanderholdet inden divisionskampe. Man kan diskutere hvor vidt denne opgave var unik i forhold til muligheden for at opleve social anerkendelse, idet disse oplæg altid har været en del af optakten til kampen. Oplæggende fungerede inden Niels overtog opgaven, som en fælles samtale/diskussion som jeg styrede. Det var tydeligt at Niels, på oplægget til den først divisionskamp, som fandt sted inden turneringen i Ungarn, ikke modtog nogen form for feedback hverken positiv eller negativ. Der var således ingen følelsesmæssig deltagelse at spore hos de andre deltagere, hvilket indikerer, at Niels' opgave ikke fremstod som særlig betydningsfuld for den fælles praksis (Honneth, 2003; Honneth, 2006). Det var ligeledes tydeligt at Niels var temmelig tøvende under oplægget, hvilket sikkert ikke har bidraget til muligheden for at fremstå som en person med unikke kvaliteter. Man kan diskutere om Niels på dette tidspunkt grundlæggende var i stand til at håndtere et unikt ansvarsområde, og dermed få mulighed for at opleve social anerkendelse. Det faktum at ansvarsområdet ikke på opstartsmødet var blevet accepteret hverken af Niels eller de øvrige deltagere, sammenholdt med Niels grundlæggende lave selvværd og den mulige frygt for eksklusion fra fællesskabet,

kan have gjort muligheden for oplevelse af social anerkendelse at det særegne vanskeligt. Man kan argumentere for at Niels på dette tidspunkt havde mere behov for at opleve anerkendelse af "konformitet"(Heidegren, 2010), altså at blive anset som værende "lige som de andre". Med andre ord har udvikling af social identitet med udgangspunkt i, at Niels måske har haft behov for oplevelse af uniformitet (Stets & Burke, 2000), måske været mere relevant på dette tidspunkt. Med reference til Mead kan man derfor hævde, at Niels på dette tidspunkt måske har behov for at få sit "mig" altså sin identitet som et socialt accepteret medlem af gruppen bekræftet, og dermed udvikle selvforholdet "selvrespekt" (Honneth, 2006). Basis for udvikling af selvværd er måske ikke på plads.

I starten af november deltog Niels og Fernando, som nævnt i afsnit 6.3.2, i en international turnering i Ungarn. Efter at Niels selv var slået ud tidligt i turneringen, fungerede han på eget initiativ som coach for Fernando i resten af dennes single kampe. Fernando vandt meget overraskende turneringen, og værdsatte efterfølgende åbenlyst Niels kompetencer og hjælp, blandt andet på facebook og verbalt over for de andre spillere i klubben. Fernando var den bedste herre spiller i truppen, og man kan antage, at anerkendelsen af Niels fra Fernando dermed havde stor betydning for Niels. Man kan argumentere for, at Fernando i et anerkendelsesperspektiv, og med reference til Stephan Voswinkel, var en autoritets person, og dermed en person hvis anerkendelse er afgørende for Niels mulighed for at blive anerkendt og taget seriøst for sine coaching kompetencer (Heidegren, 2010; Voswinkel, 2012)

Man kan således anskue turneringen i Ungarn som en epifanisk hændelse for Niels, hvilket begrundes i Niels` efterfølgende eksplosive selvværdsudvikling. En epifani kan defineres som en sædvanligvis pludseligt opstået manifestation eller oplevelse af nogets essentielle natur eller mening; en intuitiv erkendelse af virkeligheden opnået gennem en enkelt men frapperende oplevelse (Antoft, Jacobsen, & Knudsen, 2010). En sådan epifanisk oplevelse er endvidere karakteriseret ved, at den efterlader et (narrativt) aftryk (Ibid.) og kan deles med andre i individets sociale kontekst, hvilket kan forklare Niels` markante ændring i selvværdsudvikling efter hændelsen. Niels fik således, efter oplevelsen i Ungarn, mulighed for at indgå i en ny rolle, og dermed udvikle og få anerkendt sin rolle identitet, med efterfølgende positiv selvværdsudvikling til følge.

Efter turneringen i Ungarn fortsatte Niels med, på eget initiativ at coache og hjælpe de andre spillere i træning, turneringer og divisionskampe, ligesom jeg formelt definerede denne nye rolle sammen med Niels. Opgaven med at lave taktiske oplæg til divisionskampene blev integreret i den nye rolle, således at spillerne på eget initiativ skulle henvende sig til Niels med henblik på information om modstandere osv.

Niels redefinerede og til dels selv valgte rolle kan anskues som værende helt unik, idet spillerne som udgangspunkt ikke har trænere med til individuelle turneringer. Den sociale og symmetriske anerkendelse (Ibid.) som Niels meget tydeligt oplevede fra spillergruppen medførte da også, at hans selvværdsudvikling udviklede sig markant positivt efter turneringen i Ungarn.

C) Autonomi i forhold til etablering og udvikling af ansvarsområder:

Grundlæggende kan man antage, at ingen af deltagerne i defineringen af ansvarsområderne kan have oplevet nogen stor grad af autonomi, idet opgaverne som udgangspunkt blev defineret af mig, og herefter forelagt deltagerne som præfabrikerede forslag. Autonomi kan forstås som individets oplevelse af mulighed for det frie valg, og dermed mulighed for "selvstyring", hvilket ifølge Deci og Ryan, er en forudsætning for

indre motivation (Deci & Ryan, 2008). Man kan således videre antage at deltageres motivation for arbejde med ansvarsområderne, grundlæggende kan have været ydre motiveret, idet deltagerne kan have oplevet, at jeg, som autoritetsperson har lagt en opgave ned over hovedet på dem. Processen omkring identificering og uddelegering af ansvarsområder kan således have haft som konsekvens, at deltagerne ikke som udgangspunkt, har tillagt deres ansvarsområde nogen særlig stor betydning. Da muligheden for at give og modtage social anerkendelse forudsætter en fælles værdihorisont (Heidegren, 2010; Honneth, 1996), og dermed korrelerer tæt med at individets kompetencer anses som betydningsfulde af både individ og fællesskab (Honneth, 2006; Lyubomirsky et al., 2006), kan man antage, at den konkrete proces generelt har været problematisk i forhold til muligheden for at opleve social anerkendelse. Den manglende oplevelse af autonomi, kan således antages at have begrænset muligheden for udvikling af selvværd. Som beskrevet i afsnit 3.2.6 kan man med reference til Anderson og Honneth således hævde, at netop oplevelse af autonomi er en vigtig parameter i forhold til muligheden for positiv selvværdsudvikling (Anderson & Honneth, 2004)

Torben, Lise og Niels:

Som indikeret ovenfor kan man antage, at disse 3 deltagere, som de øvrige, startede processen op uden den store oplevelse af autonomi i forholdt til deres ansvarsområder.

Imidlertid kan man anskue Torben, Lise og Niels` opgaver som "åbne opgaver", altså opgaver hvor de opgaveansvarlige selv havde mulighed for at udvikle opgavens indhold og de forskellige processer der kunne ligge i opgaven (Turner & Paris, 1995). Ansvarlighed for og arbejde med åbne opgaver udvikler ifølge Paris og Turner engagement og indre motivation, blandt andet fordi åbne opgaver indeholder muligheden for personlige valg, og dermed muligheden for udvikling af autonomi. Man kan antage, at ansvaret for åbne opgavetyper dermed kontinuerligt har udviklet deltageres syn på relevans og betydning af opgaven, og dermed skabt mulighed for positive anerkendelsesrelationer.

Torben udviklede således kontinuerligt både indhold og processer i forhold til sin anfører opgave. Som udgangspunkt indeholdt opgaven blot en forpligtelse til, at medvirke til at lave en lille "peptalk" i forbindelse med divisionskampene. Torben begyndte dog meget hurtigt i forløbet eksempelvis at tale med hver enkelt spiller inden kampene startede, ligesom han overtog ansvaret for hvilken type mad der skulle serveres inden kampene. Ligeledes var det tydeligt, at Torben gennem forløbet mere og mere hjalp de andre spillere med råd og vejledning til træning, ligesom han naturligt mod slutningen af forløbet, påtog sig forpligtelsen til at løse uforudsete problemer, eksempelvis manglende bolde til træning etcetera. Torben fungerede på denne måde, mere og mere som motivator og retningsgiver for de øvrige spillere, hvilket jo netop karakteriserer en god anfører (Dupuis et al., 2006).

Lises opgave som "socialminister" indeholdt fra starten af forløbet blot en forventning om, at hun have ansvaret for, at "alle havde det godt". Ligesom Torben var det tydeligt, at hun gennem forløbet udviklede sin rolle på eget initiativ. Generelt talte hun mere og mere med de andre spillere og jeg selv, små samtaler der havde karakter af "small talk", og som kan antages fungerede som et socialt værktøj for Lise, med henblik på at styrke relationerne i fællesskabet. Endvidere påtog hun sig opgaven at bage kager til kampe med mere, på trods af, at det ikke formelt var hendes opgave. Endeligt var det tydeligt at hun var den eneste deltager der forsøgte at etablere spørgende dialoger med de andre, med udgangspunkt i vores coaching kursus, idet man kan antage, at Lise brugte denne kommunikationsform i forhold til at bibringe de

andre deltagere oplevelsen af social synlighed (Todorov, 2001; Tomm, 1992), og dermed måske som et middel til at vise omsorg, hvilket jo var vigtigt for hende at gøre.

Niels` opgaver som de blev defineret efter opstartsmødet kan anskues som "lukkede" opgaver. Lukkede opgaver kan defineres som opgaver hvor produkt eller proces er nøje fastlagt og beskrevet på forhånd (Turner & Paris, 1995). Imidlertid betød oplevelsen i turneringen i Ungarn, at Niels redefinerede sin rolle, således at hans nye ansvars område fik tydelig karakter af at være en åben opgave. Niels udviklede således sin rolle i retning af at blive en form for "medtræner" og "medcoach" både i trænings og kampsammenhænge. Man kan anskue hans nye rolle som en slags faglig ekspert specielt på områder hvor hans egne helt aktuelle erfaringer som aktiv spiller kunne sættes i spil i coaching sammenhænge. Det var tydeligt at de andre spillere i truppen værdsatte Niels` input. Således bad de andre spillere ved flere lejligheder om, at Niels skulle coache dem til kampe m.m.

I forhold til både Torben, Lise og Niels kan man argumentere for, at de åbne opgavetyper medførte en stigende oplevelse af autonomi, og dermed en stigende erkendelse af deres ansvarsområders betydning for både dem selv og fællesskabet. Man kan ligeledes antage, at de åbne opgavetyper har været hensigtsmæssige i forhold til de 3 deltageres mulighed for at opleve og modtage social anerkendelse, og at opgavetyperne dermed har været en faktor i forhold til muligheden for positiv selvværdsudvikling. Med reference til Voswinkel kan man hævde, at de tre deltagere har haft mulighed for og magt til at gøre en forskel gennem udviklingen af deres ansvarsområder. De har med andre ord gjort brug af deres ressourcer til at føre deres vilje igennem på de konkrete opgaveområder (Heidegren, 2010), og der igennem udvirket magt. Ifølge Voswinkel er netop magt en reference for anerkendelse, jo mere magt jo større mulighed for social anerkendelse, specielt hvis individet der udøver magt, samtidig er anerkendt som et moralsk forbillede (Ibid.), hvilket man kan antage netop karakteriserer de tre nævnte deltagere. I Foucaults definition kan magt forstås som en relation hvor begge parter - også den part hvis handlinger søges styret - er frie og dermed har mulighed for at yde modstand (Foucault, 1982; Triantafillou, 2005). Da der ikke er observeret synlig modstand eller alternativ modmagt (Triantafillou, 2005) mod Torben, Lise og Niels` dispositioner indenfor deres respektive ansvarsområder må man antage, at deres magt og mulighed for at gøre en forskel, har betydet at fællesskabet har anerkendt dispositionerne og dermed de tre deltagere. Disse har således, med udgangspunkt i de åbne opgave typer, oplevet autonomi gennem udvikling af deres respektive ansvarsområder, og i sammenhæng med dette udviklet og forstærket deres rolleidentiteter, med deraf følgende mulighed for oplevelse af social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling.

D) Opgavernes muligheder og krav i forholdt til individuel og gruppekommunikation:

Fælles for både Torben, Lise og Niels` opgaver var, at kommunikationen med de andre individer i gruppen i høj grad foregik som dialoger på tomandshånd. Disse samtaler fandt sted i forskellige kontekster både på og uden for banen, og specielt for Torben og Lises vedkommende spændte emnerne for kommunikationen bredt, på grund af deres bredt formulerede åbne ansvarsområder. For Niels vedkommende var emner for kommunikationen med de andre spillere mere fokuseret omkring det badmintonmæssige, idet Niels opgave jo netop udviklede sig i retning af at han overtog ansvar for coaching i trænings og kampsituationer.

Med udgangspunkt i Ikaheimo og Laitinen`s perspektiv på anerkendelse som værende afhængig af en dialogisk proces – dialogisk anerkendelse (Ikäheimo & Laitinen, 2007), kan man antage, at den konkrete dialogform har skabt gode muligheder for at de tre deltagere har oplevet social anerkendelse gennem

forløbet. Dialogisk anerkendelse tager udgangspunkt i, at forudsætningen for at opleve og internalisere anerkendelse er, at modtageren af anerkendelsen anerkender afsenderen som en relevant "anerkender". Det kræver med andre ord to personer for at konstituere en anerkendelses relation (Ibid.), og anerkendelses relationer vil forstået på denne måde, altid være et tovejs kompleks hvor begge parter oplever social anerkendelse. Det virker som nævnt relevant at antage, at de mange situationer hvor de tre deltagere indgik i netop denne tovejs relation, har skabt rige muligheder for konstituering og oplevelse af social anerkendelse. Med reference til Honneth kan man anskue dialogen som en proces, hvor parterne gensidigt bekræfter hinandens roller, og dermed etablerer netop en "inter-subjektiv delt værdihorisont" (Honneth, 2006)

Tzvetan Todorov introducerer i forbindelse med overvejelser omkring hvorledes anerkendelse i praksis kan opnås, begrebet "alternering" eller "taking turns" (Heidegren, 2010). Alternering betyder dels at vi skiftes med vores modpart til at tale, og dels at vi i dialogen foretager og synliggør en rollefordeling. Todorov anskuer alternerings processen som et anerkendelsesredskab, idet han mener, at alternering handler om at være åben og lyttende over for den anden, og dermed skabe mulighed for at den anden, med udgangspunkt i oplevelse af social synlighed, også åbner sig over for en selv. At åbne sig for hinanden kan i et anerkendelsesperspektiv medføre, at parterne synliggør og "*orienterer sig efter sådanne værdier og målsætninger, der overfor begge kan markere, hvilken betydning deres personlige egenskaber har for den andens liv*" (Honneth, 2006, side 163), hvilket jo som nævnt er en grundlæggende forudsætning for at kunne opleve social anerkendelse. Etablering af roller i dialogen, skaber samtidig mulighed for netop at blive anerkendt af modparten for sine unikke kompetencer. Man kan argumentere for, at alterneringsprocessen hensigtsmæssigt foregår i en dialog mellem to individer, da taleretten jo skal skifte nogle gange mellem parterne. Dette underbygger, at Torben, Lise og Niels dialogbaserede kommunikation med de andre deltagere, har skabt gode rammer for oplevelse af social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling.

Carl Gøran Heidegren argumenterer i sin bog "Anerkendelse – kort og godt" (Heidegren, 2010) for, at sociale bånd mellem individer er karakteriseret ved en stadig udveksling af "gaver" i form af verbal og non-verbal bekræftelse på at den anden er vigtig for mig. Denne stadige udveksling af symbolske gaver er det synlige tegn på en anerkendelsesrelation, en stadig udveksling af uforbeholden generøsitet og taknemmelighed (Heidegren, 2010) som grundlæggende bekræfter den anden i at man er vigtig. De tre deltageres mulighed for at etablere dialoger og dermed indgå i denne symbolske gaveudveksling er endnu et argument for, at disse deltageres ansvarsområder har skabt et godt grundlag for oplevelse af social anerkendelse.

Samtidig kan man overordnet anskue identitetsdannelsen som havende en fundamental dialogisk karakter (Martineau, Meer, & Thompson, 2012), hvilket medfører, at man ifølge Charles Taylor (Ibid.) kun kan danne sin identitet, selvforhold og selvforståelse i samspil med konversationspartnere. Som beskrevet i afsnit 3.2.6 skriver Taylor i sin bog "The dialogical self" fra 1995 netop, at "*human beings are constituted in conversation*" (Taylor, 1995, side 65), hvilket tydeligt underbygger dialogens rolle i forhold til identitetsdannelsesprocessen. Dette medfører, at man, som tidligere nævnt, kan argumentere for, at de tre deltageres roller og kommunikation med de øvrige deltagere, har skabt mulighed for oplevelse af social anerkendelse, og derved udvikling af selvforholdet selvværd gennem forløbet.

Endvidere kan man argumentere for, at de tre deltagere, samtidig med at dialogformen har skabt mulighed for egen oplevelse af social anerkendelse, også har haft en vigtig funktion i forhold til at anerkende andre medlemmer af gruppen, netop fordi at konstituering af anerkendelsesrelationen forudsætter, at begge parter anerkender hinanden (Martineau et al., 2012). Torben, Lise og Niels har således haft en vigtig funktion i forhold til at anerkende andre, hvilket sandsynligvis kan have medført, at deres egne roller er blevet synliggjort og anerkendt både ofte og positivt i løbet af processen.

E) Faglige kontra almene/sociale ansvarsområder

For Torben og Lises vedkommende var deres ansvarsområder karakteriseret ved, at det sociale aspekt af rollen var i fokus. Samtidig var ansvarsområderne ikke tidligere formaliseret sat i spil i klubben. Jeg varetog selv historisk primært de badmintonfaglige elementer i træning og kampsituationer. Det skal nævnes, at jeg er bredt anset som en kapacitet på tekniske og taktiske områder inden for badminton, og således blandt andet har skrevet uddannelsesmaterialerne på disse områder for Dansk Badminton Forbund, Det Europæiske Badminton Forbund samt Verdens Forbundet "Badminton World Federation". Det faktum at Torben og Lises roller ikke overlappede mine spidskompetence områder, og således ikke "konkurrerede" med disse, kan antages at have været af betydning for muligheden for oplevelse af social anerkendelse. Med reference til afsnit 3.2.6 kan man argumentere for, at Torben og Lise's opgavetyper bibragte begge mulighed for udvikle en stærk rolleidentitet (Stets & Burke, 2000), og derved mulighed for positiv selvværdsudvikling.

Forudsætningen for at blive anerkendt i den solidariske sfære forudsætter, som tidligere nævnt, at man har unikke kompetencer der er af betydning for fællesskabets mulighed for at opnå fælles mål, og dermed har kompetencer der er vigtige for andres liv (Heidegren, 2010; Honneth, 1996; Honneth, 2003). Man kan antage, at overlap mellem mine egne og ansvarsindehaverens kompetenceområde ville medføre, at de øvrige deltagere i fællesskabet ville opleve et kvalitetsfald på de pågældende områder, hvilket naturligvis ikke ville være befordrende for anerkendende relationer. Man kan argumentere for, at de øvrige deltagere i denne situation ville have svært ved at være solidariske med ansvarsindehaveren, idet solidaritet i dette perspektiv kræver, at man kan se og acceptere det specielt betydningsfulde ved den andens kompetencer (Honneth, 2006). Den manglende solidaritet i dette tilfælde kan tænkes at ville udløse ringeagtshandlinger over for ansvarsindehaveren (Ibid.), eksempelvis i form af tegn på mangel på interesse og mangel på deltagelse fra de øvrige deltagere. Konkret gav nogle af spillerne ved lejligheder også udtryk for, at uddelegeringen af teknik og taktik modulet i træningen, blev oplevet som et tegn på dovenskab fra min side.

Niels ansvarsområde havde et tydeligt badmintonfagligt indhold, men var på trods af dette en funktion der ikke tidligere havde været sat i spil i formaliseret form i klubben. Niels egne erfaringer med og viden om andre spillere var betydeligt større end min egen, og da denne viden, ud over til divisionskampene, samtidig blev sat i spil i kamp og turneringskontekster hvor jeg ikke deltog, kan man antage, at Niels' opgaver blev anset som værende unikke og vigtige af de øvrige spillere. Niels havde derfor, som Torben og Lise, mulighed for at udvikle en stærk rolleidentitet, med deraf følgende mulighed for anerkendelse og positiv selvværdsudvikling.

Fælles for alle tre deltagere er således, at deres ansvarsområder var karakteriseret ved at funktionerne ikke tidligere havde eksisteret i formaliseret form i klubben. Samtidig var områderne karakteriseret ved, at

fagligheden havde dels et socialt aspekt, og i Niels' tilfælde et bredere badmintonfagligt aspekt, der blev sat i spil i andre kontekster end træneren normalt opererede i. Man kan derfor, som nævnt, antage at opgavetyper på denne måde kan have afgørende betydning for deltagernes mulighed for at opleve social anerkendelse og dermed udvikle selvværd i positiv retning.

G) Eventuel identificering af "most reportable events" i deltagernes narrativer

Gennem forløbet forekom der naturligvis et utal af forskellige hændelser med betydning for det enkelte individ, samt fællesskabet som helhed. For Torben og Niels' vedkommende var det tydeligt, at enkeltstående hændelser havde stor positiv betydning for deres måde at agere på.

I Torben og Niels' narrativer, var det således temmelig let at identificere, hvad William Labov kalder "the most reportable event" (Labov, 1997). Ifølge Labov er "the most reportable event" den hændelse i narrativet, der har den største indflydelse på individets behov og ønsker, og som dermed er den hændelse der "driver" fortællingen (Ibid.).

For Torbens vedkommende fandt denne hændelse sted under opstartsmødet, hvor Torben oplevede at de andre spillere anså ham som deres naturlige leder, hvilket han gav udtryk for, at han ikke havde været klar over tidligere. Man kan antage, at denne uforbeholdne anerkendelse af Torbens lederrolle har bibragt Torben en oplevelse af at være i besiddelse af en unik kompetence, som dels er en forudsætning for udvikling af indre motivation (Deci & Ryan, 2008), og i sammenhæng med dette en forudsætning for positiv selvværdsudvikling (Heidegren, 2010; Honneth, 2003; Honneth, 2006; Lyubomirsky et al., 2006). Den, for Torben, uventede opbakning til hans lederrolle, kan antages at have synliggjort, og aktiveret en ny rolleidentitet (Stets & Burke, 2000), en rolle og en identitet som Torben som nævnt udbyggede gennem hele forløbet, og som blev tydeligt anerkendt af de øvrige deltagere i konteksten. Oplevelsen af anerkendelse af Torbens rolle kan, med reference til afsnit 3.2.6 antages at have været en stærk katalysator i forhold til Torbens nærmest eksplosive selvværdsudvikling. Fællesskabets anerkendelse af individets specielle rolle og bidrag, er som nævnt tidligere, en forudsætning for udvikling af selvværd (Honneth, 2006; Stets & Burke, 2000).

I forhold til Niels var det ligeledes meget tydeligt, at der i hans narrativ eksisterede en meget stærk "most reportable event" der medførte en eksplosiv positiv udvikling i hans selvværd. Indtil turneringen i Ungarn i starten af oktober, var der, som tidligere nævnt, ingen synlig udvikling i Niels' selvværd. Efter turneringen accelererede selvværdsudviklingen meget kraftigt, idet man kan antage, at Niels, på samme måde som Torben, oplevede at han dels havde specielle kompetencer og dels blev anerkendt for disse af fællesskabet. Man kan antage at Niels' oplevelse i Ungarn har medført, at han har udviklet en følelse af kontrol og mestring af sit miljø (Lyubomirsky et al., 2006), hvilket igen har udviklet lyst og evne til eksempelvis at deltage i fællesskabets meningsforhandlinger, og i disse forsøge at præge tingene i forhold til hans egne ideer og mål. Man kan hævde, at Niels efter turneringen i Ungarn etablerede sig som et centralt medlem af (praksis) fællesskabet (Wenger, 1998), hvilket jo netop forudsætter højt selvværd. Som tidligere nævnt kan man argumentere for, at hændelsen i Ungarn, for Niels havde karakter af at være en epifanisk hændelse. James Joyce beskriver i sin bog "Stephen Hero" fra 1963 epifanien som en pludselig spirituel manifestation, hvad enten det er i talens simpelhed, eller i en uforglemmelig fase i sindet selv (Antoft et al., 2010). Man kan antage at Niels netop har erfaret denne uforglemmelige fase eller åbenbaring i sindet, hvilket kan have åbnet op for, og igangsat den drastiske transformation i Niels måde at agere på. Hvor det som tidligere

nævnt for Niels, før hændelsen i Ungarn, måske var mest vigtigt at være i besiddelse af en social identitet i gruppen, og dermed vigtigt at søge uniformitet (Stets & Burke, 2000), udviklede han efter turneringen i Ungarn, meget hurtigt en stærk rolleidentitet. Niels nye rolle blev som tidligere nævnt, anerkendt af resten af gruppen, hvorfor hans rolleidentitet og selvværd efterfølgende udviklede sig meget hurtigt.

Med hensyn til Lise, kunne man ikke umiddelbart identificere nogen form for "most reportable event", hverken i positiv eller negativ forstand. Der var således ingen synlige enkeltstående hændelser der sprang i øjnene, i forhold til at kunne påvirke Lises selvværdsudvikling. Det var da også tydeligt, at hendes selvværdsudvikling, på trods af at den var positiv, ikke foregik så eksplosivt som Torben og Niels'. Lise fortæller dog selv, i det sidste interview med hende i afsnit 6.3.4, at selve uddelegeringen af ansvar til hende oplevede hun meget anerkendende, hvilket betyder, at netop denne oplevelse på opstartsmødet kan anskues som "most reportable event" i Lises forløb. Dette kan også forklare at hendes positive selvværdsudvikling startede fra processens dag 1. Igen kan med reference til afsnit 3.2.6 formode, at Lise i opstartsmødet fik synliggjort muligheden for en ny rolleidentitet, som muliggjorde den positive selvværdsudvikling hun gennemgik i forløbet.

Man kan antage, at jo mindre almindelig "the most reportable event" er, altså jo mere denne hændelse skiller sig ud fra andre anerkendelses hændelser i forløbet, hvilket jo netop karakteriserer denne form for hændelse i et narrativt perspektiv (Labov, 1997), jo større er påvirkningskraft vil hændelsen have på individets selvværd. En positiv "most reportable event" vil i dette projekt som nævnt have den konsekvens, at individet oplever sig anerkendt for at have unikke kompetencer, og dermed have mulighed for at udvikle forskellige motivationsrelaterede selvværdskomponenter (Honneth, 2006) som mestring, kontrol, optimisme med mere (Lyubomirsky et al., 2006).

Undersøgelsen indikerer således, at "the most reportable event" har en indvirkning på muligheden for udvikling af selvværd i indeværende projekt.

H) Var deltagerne medlem af værdifællesskabet?

Muligheden for at opleve social anerkendelse afhænger ifølge Honneth grundlæggende af eksistensen af en inter-subjektiv delt værdihorisont og dermed af tilstedeværelsen af et værdifællesskab (Honneth, 1996). Med andre ord kan man kun anerkendes i den solidariske sfære, hvis man orienterer sig mod et fælles mål og har grundlæggende værdier fælles med gruppen (Ibid.)

Badminton klubben Triton Aalborg har ikke et nedskrevet værdisæt, så det er ikke muligt formelt at forholde sig til, hvorvidt de tre deltagere deler klubbens eller truppens værdisæt. Imidlertid eksisterer der i truppen et sæt grundlæggende antagelser (Schein, 1994) omkring hvorledes man hensigtsmæssigt agerer, og hvilke mål man har. Disse grundlæggende antagelser eller implicite normer udgør i denne diskussion grundlaget for at vurdere, hvorvidt deltagerne er medlem af værdi fællesskabet, og dermed har mulighed for at opleve social anerkendelse.

Ifølge Robert Putnam spiller frivillige foreninger en vigtig samfundsrolle i forhold til at fungere som kontekster for udvikling af demokratiske kompetencer som evne til samarbejde, solidaritet og udvisning af tillid (Henriksen, 2012). I forlængelse af dette hævder Ibsen et al. med flere, at foreningerne er vigtige kontekster i forhold til at lære de demokratiske spilleregler, med fokus på værdier som blandt andet "gensidighed" med mere (Boje, Fridberg, & Ibsen, 2006; Laub, Analyseinstitut, & Pedersen, 2012;

Rasmussen, Universitet, Kommune, & Fritidsforvaltningen, 2008). Endvidere beskriver såvel DIF's politiske program for 2015 til 2020 samt i DGI's værdi beskrivelse, at netop værdier som "Respekt" (for forskellighed), fællesskab, glæde, tillid og gensidighed er vægtet højt i forhold til formålet med foreningernes aktiviteter. (DIF politisk program 2015-2020; DGI værdigrundlag, www.dgi.dk)

Grundlæggende antagelser kan siges at være formelle værdier, der over tid har bevist deres hensigtsmæssighed i forhold til kulturens funktionsevne, og dermed er transformeret til grundlæggende implicitte antagelser i den givne kultur (Schein, 1994)

Med udgangspunkt Triton som integreret del af den danske forenings kultur, med de værdimæssige implikationer dette, ifølge ovenstående, indebærer, samt egen erfaring fra klubben akkumuleret gennem mange år, kunne buddet på en konkretisering af de grundlæggende antagelser være følgende:

- Man yder for holdet
- Man spiller ikke tiden til træning for andre, man yder med andre ord 100% på og uden for banen
- Fokus på det sociale miljø, samarbejde og venskab
- Man kommer til tiden og overholder aftaler
- Man har respekt for at vi er forskellige
- Man hjælper hinanden
- Det skal være sjovt at spille badminton – denne værdi er den eneste klubben fremhæver på sin hjemmeside.

I forhold til de tre spillere ansues disse som værende rolle eksponenter for netop de grundlæggende antagelser. Der har således aldrig været eksempler på, at de tre spillere har udvist adfærd der kunne være problematisk i forhold til de grundlæggende antagelser. Som beskrevet i afsnit 3.2.6 ansues Charles Taylor identitet som defineret i forhold til de værdier der sætter individet i stand til at handle hensigtsmæssigt i forskellige situationer (Taylor, 1995). Da ingen andre medlemmer i gruppen på noget tidspunkt stillede spørgsmål ved de tre deltageres handlinger må man antage, at de tre har været i besiddelse af et værdisæt der korresponderer med fællesskabets. Ligeledes kan man antage, at de tre deltageres sociale identiteter og rolleidentiteter (Stets & Burke, 2000) har været hensigtsmæssige i forhold til fællesskabets værdier og forventninger.

Man kan således med rette antage, at de tre spillere er fulgyldige medlemmer af værdifællesskabet, og således har mulighed for at modtage og opleve social anerkendelse, med efterfølgende selvværdsudvikling.

I) Eventuel positiv "looping" effekt

Som diskuteret under punkt A, var der for Torben og Lises vedkommende stor genkendelighed mellem de præsenterede fortællinger, og de opgaver der efterfølgende blev identificeret og implementeret. Man kan altså antage, at de roller Torben og Lise har indtaget, har haft en positiv relevans for dem. Med hensyn til Niels, medførte redefineringen af hans rolle, efter turneringen i Ungarn, at han identificerede sig positivt i forhold til den nye rolle som "badminton og coach ekspert".

De nye roller, eller med den engelske filosof Ian Hacking's begreb, de nye klassifikationer (Hacking, 1995; Hacking, 2004) som de tre deltagere indgik i, kan med udgangspunktet i "looping" begrebet i sig selv have medført en positiv selvforstærkende personlighedsudviklingsproces for de tre.

Begrebet "looping" indikerer noget cirkulært, looping processen er med andre ord en cyklus af forandringer (Hacking, 2004). Når et individ bliver klassificeret i en ny rolle, ændrer individet adfærd med henblik på at passe ind i rollen, og dermed leve op til de krav der stilles til denne. Samtidig med og fordi individet ændrer og udvikler sig, ændres også individets og omverdenens forståelse af klassifikation eller rollen, hvilket igen motiverer en ny adfærdsændring hos individet. Denne proces er hvad man forstår ved looping (Hacking, 1995; Hacking, 2004). På denne måde kan etablering af nye roller ifølge Hacking forandre og åbne op for nye handle og identitetsmuligheder (Hacking, 2004). Med andre ord medfører "looping effekten", at individet kontinuerligt udvikler og forstærker sin rolleidentitet, og derved får stadig bedre betingelser for positiv selvværdsudvikling. Dette under forudsætning af, at udviklingen i rolleindhold som nævnt vurderes positivt og anerkendes af resten af fællesskabet.

Implicit i dette ligger som indikeret, at individet med henblik på at agere i positiv overensstemmelse med rollen, skal kunne identificere sig selv i denne, ligesom fællesskabet positivt skal acceptere rollen. Hvis individet indtager en rolle der for den pågældende er uønsket eller ikke-attråværdig, vil denne agere på en måde der lægger afstand til rollen og de forventninger der til hvorledes man optimalt udfylder den pågældende rolle eller klassifikation (Hacking, 1995). Uønskede roller vil således ikke medføre en positiv looping effekt.

Man kan, med udgangspunkt i ovenstående, argumentere for, at de tre deltagere er blevet klassificeret og har udfyldt roller, der har muliggjort en looping effekt, der igen har forstærket den positive selvværdsudvikling de tre har gennemløbet. Looping processen bidrager således til udvikling og cementering af den fælles værdihorisont, der jo ifølge Honneth er afgørende for at anerkendelsesprocessen i den solidariske sfære kan finde sted (Honneth, 2006).

7.3.2 Anden hovedtendens – flad eller let negativ udvikling i selvværd

I denne gruppe befinder sig fire spillere nemlig Peter, Stefan, Søren og Anette. Fælles for de fire er, at der ikke er observeret nogen form for positiv selvværdsudvikling gennem forløbet. Tværtimod kan der registreres en let negativ udvikling i flere af de observerede selvværds parametre. Dette vil blive diskuteret efterfølgende.

A) Sammenhæng og genkendelighed mellem deltageres accepterede fortællinger og de faktiske ansvarsområder:

Fælles for Peter, Stefan og Søren var, at det var vanskeligt at identificere tydelige og konkrete muligheder for ansvarsområder, ud fra de tre spilleres fortællinger på opstartsmødet.

Peters fortælling handlede grundlæggende om, at han ikke bryder sig om at stå frem som bedrevidende, samt han gerne vil hjælpe andre. Stefans fortælling handlede om at han har været mellemlider på et computerspilhold, samt at det er vigtigt at man lever op til sit ansvar, mens Søren's fortælling handlede om, at han er en type der "lukker huller", hvilket jeg fortolker som at han tager ovre når ikke vil lave en opgave.

Der var på møder ingen specielle kommentarer til de tre spilleres fortællinger, specielt ikke i forhold til om de nævnte kompetencer var vigtige for fællesskabet i badmintonklubben. Da opstartsmødet havde som mål, at identificere de enkelte deltagers mulighed for at bidrage specielt til gruppen, kan det antages at være problematisk, at de tre spilleres fortælling ikke så ud til at bidrage til udviklingen af en rolle identitet for hver enkelt, idet fortællingerne muligvis ikke var karakteristiske nok, i forhold til at de andre deltagere på mødet kunne se sig selv i komplementære identiteter, hvilket ifølge Gervaise Bushe er en nødvendighed for at andre anerkender fortællingerne og de kompetencer der er indlejret i disse (Bushe, 2001). Med andre ord vil det i denne situation være svært at skabe den form for "*interconnected uniqueness*" (Stets & Burke, 2000, side 227) som kendetegner netop tilstedeværelsen af rolleidentiteter i et fællesskab. Tilhørerne vil naturligt nok, relatere hver enkelt deltagers fortælling til egne forestillinger og ønsker i forhold til hvorledes gruppen skal fungere (Ibid.). Man kan antage, at hvis ikke fortællingerne kan relateres til den konkrete kontekst gruppen skal fungere i, vil det være svært for tilhørerne se fortællerens konkrete mulighed for at bidrage til fællesskabet, hvorfor muligheden for social anerkendelse kan være problematisk, da denne jo netop afhænger af individets unikke partikularitet (Honneth, 2006).

Efterfølgende fik Peter den opgave at han skulle stå for et teknikmodul i træningen. Efterrationaliseret kan man argumentere for, at Peters grundlæggende uvilje mod at stå frem som bedrevidende, kombineret med en rolle som "underviser", måske kan have skabt en konflikt mellem hans personidentitet og rolleidentitet. I tilfælde af sådanne konflikter, vil individet ifølge Stets og Burke vælge sin personidentitet (Stets & Burke, 2000), hvilket kan medvirke til at forklare den manglende selvværdsudvikling for Peter. Stefan fik opgaven med at lave 1. kamprunde til træningerne, mens Søren fik til opgave at stå for taktiske team øvelser i træningen. Man kan argumentere for, at ingen af disse opgaver var sammenlignelige med de tre spilleres fortællinger på opstartsmødet. Da social virkelighed består af individer der udfylder roller (Bushe, 2001), og da andre er nødt til at anerkende relevansen af disse roller, kan man antage, at den manglende genkendelighed mellem fortælling og konkret rolle har medført, at muligheden for social anerkendelse for de tre deltagere er blevet forringet. Den manglende overensstemmelse mellem fortælling og rolle har således ikke synliggjort en fælles værdihorisont, hvilket jo som tidligere nævnt, er en afgørende

forudsætning for at kunne indgå i anerkendende relationer i den solidariske sfære (Honneth, 2006). Man kan ydermere argumentere for, at den manglende anerkendelse af rollernes relevans kan have medført, at de tre deltagere kan have oplevet situationer med ringeagt, hvilket kan have haft en negativ effekt på de tre deltageres selvværd (Honneth, 1996). Der kan således have været fare for, at de tre deltagere har oplevet, at deres handlinger er blevet tilskrevet lavere social værdi (Heidegren, 2010), med efterfølgende skade på selvværdet.

Anettes fortælling på opstartsmødet handlede tog, i modsætning til de tre andre deltageres fortællinger, udgangspunkt i en badminton kontekst. Hun fortalte at hun på en træningsssamling for børn, hvor hun var instruktør sammen andre trænere, havde overtaget styringen fordi hun ikke oplevede, at de andre var kompetente nok. Anette fortalte at det er vigtigt for hende at ting er seriøse og strukturerede, og på den nævnte lejr havde hun således stået for den fysiske træning, da hun mente dette var et vigtigt element på lejren. De andre deltagere spurgte på mødet ind til, hvorvidt Anette havde talt med de andre trænere før hun overtog opgaverne fra andre, hvilket hun bekræftede. Der forekom at være en stiltiende accept af at Anette havde tjek på det "faglige" og det strukturmæssige. Ingen kommenterede negativt på dette.

Anette fik opgaven at lave fysisk træning efter spilletræningen på træningerne, og det vurderes at der var en stor grad af sammenhæng mellem Anettes fortælling og den uddelegerede opgave. Da en rolle kan defineres som et sæt af forventninger fra kollektivet til den enkelte (Bushe, 2001), sammenholdt med den åbenlyse genkendelighed mellem fortælling og rolle, vurderes det, at Anettes mulighed for at opleve social anerkendelse på baggrund af opstartsmødet var god. Således bidrog overensstemmelsen mellem fortælling og rolle i Anettes tilfælde til etablering og synliggørelse af en fælles værditilgang på dette konkrete område. Anettes fortælling skabte med andre ord gode muligheder for udvikling af hendes rolleidentitet (Stets & Burke, 2000), ligesom naturen af hendes opgave sammenholdt med hendes kompetencer gjorde, at de øvrige deltagere i konteksten kunne se, hvad Anettes bidrag kunne betyde for dem selv.

B) Var deltagernes identificerede og uddelegerede kompetencer unikke og bidragende til fællesskabet?

Som indikeret tidligere, afhænger udviklingen af selvværd, ifølge Honneth af muligheden at opleve anerkendelse for sin unikke partikularitet. Man kan med andre sige at for at anerkende og blive anerkendt, skal man betragte hinanden *"i lyset af de værdier, der lader andres egenskaber og muligheder fremtræde som betydningsfulde for den fælles praksis"* (Honneth, 2006, side 173).

Individets unikke partikularitet hænger i dette projekt sammen med, hvorvidt det uddelegerede ansvarsområde reelt er unikt og opfattes som vigtigt af fællesskabet.

Peters opgave, varetagelse af teknik modulet under træningen, blev uddelegeret til ham, ud fra hans udmelding på mødet gående på at det var vigtigt for ham at hjælpe andre. Tidligere havde jeg selv stået for denne del af træningen, og Peter overtog således denne del netop fra mig. Man kan argumentere for, at Peter som udgangspunkt ikke havde større kompetencer inden for området end jeg selv, snarere tværtimod, hvilken kan have medført problemer i forhold til Peters mulighed for at opleve social anerkendelse for varetagelse af opgaven. Undersøgelser omkring brug af "peer feedback" viser eksempelvis, at peers eller ligestillede har betænkelighed ved, om deres kammerater er fagligt dygtige nok til at give brugbar feedback (Liu & Carless, 2006). Man kan antage, at denne problematik kunne være

relevant også i dette tilfælde, idet Peters faglige kompetencer, sammenlignet med mine var på et lavere niveau. Man kan argumentere for, at Peter som udgangspunkt ikke var i besiddelse af unikke kompetencer, hvilket kan have vanskeliggjort muligheden for social anerkendelse af hans rolle.

Stefans opgave kan i forhold til anerkendelses muligheder sammenlignes med Peters. Stefan fik til opgave at lave 1. kamprunde under træningen, en opgave jeg selv ellers havde stået for. Hvor Peters opgave krævede temmelig store faglige kompetencer på det badminton tekniske område, indeholdt Stefans opgave ingen særlige kompetencekrav på nogen områder. Sagt med andre ord kunne enhver af deltagerne på træningen have løst Stefans opgave på samme niveau som Stefan selv. Det virker meget relevant at antage, at Stefans opgave set i dette perspektiv, hverken var unik eller bidrog med noget værdifuldt til fællesskabet. Og da man som tidligere nævnt kun kan anerkendes i den solidariske sfære for egenskaber man ikke forskelsløst deler med andre (Heidegren, 2010; Honneth, 2006), har opgavens natur vanskeliggjort muligheden for selvværds udvikling. Som nævnt i afsnit 3.2.6 har vi som individer behov for at føle os både som medlemmer af et fællesskab, samt behov at føles os unikke og individuelle (Brewer, 2010). Man må antage, at Stefans opgave ikke har bibragt ham muligheden for det sidstnævnte.

Sørens opgave bestod i at han skulle stå for det taktiske modul med teamøvelser i træningen. Denne opgave blev valgt til ham, med udgangspunkt i der ikke kunne identificeres konkrete opgaver ud fra opstartsmødet, og samtidig på baggrund af, at Søren læser idræt, og således formodes at have teoretisk kendskab til blandt andet team teori. Som det var tilfældet med både Peters og Stefans opgaver, havde jeg selv tidligere stået for denne del af træningen, og havde indiskutabelt større kompetencer end Søren på dette område. Analogt til Peter betød dette, at Stefans rolle hverken kunne defineres som unik eller bidragende specielt til fællesskabets udviklingsmuligheder. Den manglende mulighed for anerkendelse og udvikling af selvværd, som rollen medførte, betød at Sørens mulighed for at opnå anseelse og prestige (Honneth, 1996) var lille. Søren havde, med udgangspunkt i opgaven, således svært ved at udvikle en klar rolleidentitet (Stets & Burke, 2000), og derved svært ved at opleve social anerkendelse på grund af netop denne manglende rolleidentitet

Anette fik som tidligere nævnt til opgave at stå for den fysiske træning. Hendes faglighed og specielt hendes engagement var på højde med min egen, idet jeg tidligere havde stået for den fysiske træning. Anette læste medicin sideløbende med sin badmintonkarriere, hvilket betød at hun fagligt på nogle områder faktisk havde større kompetencer end jeg selv. I forhold til problematikken omkring peer feedback og manglende faglig viden når peers giver feedback (Liu & Carless, 2006), virkede det ikke til, at spillerne tvivlede på Anette. Man kan antage, at Anettes rolle og den måde hun udfyldte den på, bibragte hende muligheden for at opleve social anerkendelse, da hun ikke delte sine kompetencer med andre i gruppen, og dermed netop fremstod specielt betydningsfuld for den fælles praksis (Honneth, 1996). Da anerkendelse jo ifølge Heidegren blandt andet er et handlingsteoretisk begreb, og anerkendelse dermed gives gennem gestus og handling (Heidegren, 2010), var det tydeligt at de andre spillere aktivt anerkendte Anettes rolle. Ved flere lejligheder fik Anette eksempelvis spontan applaus når hun havde gennemført sin fysiske træning. Der var således en klar accept af Anettes rolle og rolleidentitet, hvilket som nævnt skabte gode muligheder for positiv selvværdsudvikling.

C) Autonomi i forhold til etablering og udvikling af ansvarsområder:

Som nævnt tidligere havde den valgte proces sandsynligvis som konsekvens, at ingen af de 8 deltagere i projektet har oplevet nogen form for autonomi i den indledende fase, idet jeg definerede og uddelegerede opgaverne efter opstartsmødet, hvor efter deltagerne efterfølgende accepterede disse. Da oplevelse af autonomi som nævnt, ifølge Deci og Ryan er en forudsætning for udvikling af indre motivation (Deci & Ryan, 2008), og dermed oplevelse af den konkrete opgaves betydning for deltageren selv, kan man antage at muligheden for at opleve social anerkendelse, med udgangspunkt i projektets opstart, var problematisk. Ifølge Ikaheimo og Laitinen kræver muligheden for at modtage anerkendelse jo netop, at man kan anerkende relevansen af den anerkendelse man modtager (Ikäheimo & Laitinen, 2007), hvilket betyder, at hvis anerkendelsen går på kompetencer, der ikke for individet opfattes som betydningsfulde, vil individet ikke være i stand til at modtage anerkendelsen (Lyubomirsky et al., 2006). Den manglende autonomi i opstartsprocessen, kan således i sig selv være problematisk i forhold til etablering af et fælles værdisyn, og dermed forringe muligheden for social anerkendelse (Honneth, 2006). Som beskrevet i afsnit 3.2.6 er oplevelse af autonomi således en vigtig parameter i forhold til muligheden for positiv selvværdsudvikling (Anderson & Honneth, 2004)

Stefans opgave med at udarbejde spilleplan for den første kamprunde til træningerne, kan karakteriseres som en 100% lukket opgave, idet proces og produkt på forhånd var var nøje fastlagt (Turner & Paris, 1995). Opgavens natur gav dermed ikke mulighed for, at Stefan kunne præge proces og produkt selv, hvilket naturligvis begrænsede hans mulighed for at opleve autonomi i forbindelse med opgave. Det virker relevant at antage, at Stefans opgave dermed ikke på nogen måde forøgede hans muligheder for at opleve social anerkendelse, idet man må formode, at hans oplevelse af opgavens betydning for ham selv var begrænset, hvilket igen formodes at have begrænset muligheden for positiv selvværds udvikling (Lyubomirsky et al., 2006).

Søren, Peter og Anettes opgaver kan også defineres som lukkede opgaver, dog med større grad af mulighed for at påvirke proces og produkt end Stefans opgave. De tre nævnte deltagere havde således mulighed for at præge deres opgaver i retning af en mere åben opgave type (Turner & Paris, 1995), idet opgaverne åbnede op for muligheden for at præge øvelses valg og øvelses konstruktioner i individuelle retninger.

I forløbet var det tydeligt, at Søren og Peter søgte megen hjælp hos mig i forbindelse med forberedelse og gennemførelse af deres moduler. Man kan antage, at deres faglige viden omkring de tekniske, taktiske og didaktiske emner, har begrænset dem i forhold til at udvikle øvelser med mere på egen hånd, hvorfor deres oplevelse af autonomi sandsynligvis har været begrænset. Oplevelsen af indre motivation og opgavens betydning for dem selv må således antages ligeledes at have været begrænset (Deci & Ryan, 2008), hvilket har været problematisk i forhold til muligheden for at opleve social anerkendelse. Opgavetyperne har således ikke bidraget til muligheden for at udvikle selvværd, idet dette jo er forbundet netop med motivationsmæssige parametre (Lyubomirsky et al., 2006), ligesom autonomi som nævnt er en vigtig parameter i forhold til muligheden for at udvikle selvværd (Anderson & Honneth, 2004)

For de tre nævnte deltageres vedkommende, har opstartsprocessen sammenholdt med den lukkede opgaveproces således ikke været befordrende for at udvikle en fælles værdihorisont, idet dette jo kræver at både fællesskab og deltagere kan se betydningen af de pågældende bidrag til fællesskabet. Da en fælles værditilgang er en forudsætning for at kunne give og modtage anerkendelse i den solidariske sfære

(Honneth, 2006) kan man antage, at fraværet af denne, har været problematisk i forhold til muligheden for udvikling af selvværd.

Anette var, i modsætning til Søren og Peter, både kreativ og fagligt i stand til at udvikle sin lukkede opgave med at stå for fysisk træning, i en mere åben retning. Hun inddrog således forskellige redskaber i øvelserne, vel at mærke redskaber som aldrig havde været benyttet før. Man kan formode, at Anettes oplevelse af autonomi dermed har været større end de tre andre deltagere i denne gruppe. Eksempelvis insisterede Anette under en træning på, at jeg skulle huske at hun skulle lave sin fysiske træning, da jeg havde glemt dette i min præsentation af dagens program. Det virker rimeligt at antage, at en sådan udmelding fra Anette var tegn på, at hun anså sin opgave som betydningsfuld, og dermed havde et motivationsmæssigt fundament for at kunne anerkende og modtage social anerkendelse fra de øvrige deltagere (Ikäheimo & Laitinen, 2007; Lyubomirsky et al., 2006). Med hensyn til Anette kan man således konkludere, at både hun og fællesskabet har anset hendes opgave som relevant og betydningsfuld, hvorfor det før nævnte værdifællesskab har været til stede i de konkrete situationer hun varetog sin opgave. Netop fællesskabets accept af Anettes udvikling af opgaven, er afgørende for muligheden for, at Anette oplevede en følelse af autonomi. Med reference til afsnit 3.2.6 siger Anderson og Honneth således, at oplevelse af reel autonomi kun kan forekomme under socialt støttende betingelser (Anderson & Honneth, 2004). Anette havde således i Honneths anerkendelsesperspektiv gode muligheder for at modtage social anerkendelse, hvilket som nævnt også skete.

Man må antage, at de lukkede opgavetyper med udgangspunkt i ovenstående overvejelser, kan være problematiske i forhold til at deltagerne kan opleve autonomi, og dermed etablere frugtbare anerkendelses relationer.

D) Kommunikations formens betydning for anerkendelsesforholdene for de fire deltagere:

Da opgaverne som beskrevet var indlejret i selve træningsstrukturen betød dette, at de fire deltageres kommunikation med de øvrige spillere primært fandt sted som envejs kommunikation fra deltageren til spillergruppen. Kommunikationen havde helt primært som mål at informere gruppen om, hvorledes en konkret øvelse skulle foregå. Kommunikationen havde således karakter af transmission. Kommunikation som transmission ifølge "transmissionsparadigmet" (Frandsen, Halkier, & Johansen, 2002), anskuer modtageren af kommunikationen som passiv i kommunikationsprocessen, idet formålet med kommunikationen er at overføre en besked fra afsenderen. Afsenderen har således ansvaret for at kommunikationen lykkes, og et synligt tegn på dette er, at modtagerne af kommunikationen handler på den måde som kommunikationen foreskriver (Ibid.).

Med udgangspunkt i at anerkendelse som beskrevet i afsnit 7.3.1 kan anskues som indlejret i en dialogisk proces (Ikäheimo & Laitinen, 2007) er det således tydeligt, at de opgaveansvarlige ikke i de konkrete kommunikationssituationer har haft mulighed for at blive anerkendt, idet de opgaveansvarlige ikke har indgået i dialoger med de øvrige i særlig stor udstrækning. Den gensidige anerkendelse af hinanden som anerkendere har således ikke kunnet finde sted i den konkrete kommunikations situation. Kommunikation som redskab til etablering af fælles forståelse og værdihorisont, har således ikke været i spil for de fire deltagere, hvorfor kommunikationen i sig selv ikke har bidraget positivt til muligheden for oplevelse af anerkendelse i denne sfære, da dette jo netop kræver orientering mod fælles målsætninger og værdier (Honneth, 2006).

Da dialogen i disse situationer var fraværende er det åbenlyst, at alterneringsprocessen som beskrevet af Todorov (Heidegren, 2010), heller ikke har kunnet finde sted. Deltagerne har således ikke haft mulighed for, i disse situationer, at skabe og bekræfte hinandens sociale roller, med deraf følgende problematikker i forhold til etablering af fælles værdier og social anerkendelse. Man kan sige at den symbolske gaveudveksling i form af stadig verbal bekræftelse af den andens vigtighed (Ibid.) var fraværende, hvilket igen betyder at anerkendelsesrelationer i de konkrete kommunikations situationer ikke var mulige.

Da man ydermere, som nævnt i afsnit 7.3.1, kan anskue anerkendelse og identitetsdannelse som havende dialogisk karakter, og at anerkendelsen dermed finder sted i samspil med konversationspartnere (Martineau et al., 2012, Taylor, 1985), virker det som nævnt rimeligt at antage, at kommunikationsformen der var stillet til rådighed for de fire deltagere, ikke har medvirket til at facilitere mulighed for oplevelse af social anerkendelse

E) Faglige kontra almene/sociale ansvarsområder

For alle fire deltagere gælder det, at deres opgaver havde et badminton/træningsmæssigt fokus, og var indlejret i træningen, hvilket kan have vanskeliggjort muligheden for at deres kompetencer har fremtrådt som unikke og betydningsfulde for fællesskabet (Honneth, 2006). Idet jeg tidligere stod for de forskellige opgaver i træningen må man antage, at de fire deltagere skulle præstere noget helt specielt, med henblik på at vise, at deres kompetencer var individuelt særegne (Heidegren, 2010; Honneth, 2006), og dermed skabe mulighed for at blive anerkendt solidarisk og følelsesmæssigt ægte (Honneth, 2006) af de andre deltagere på træningen. Som nævnt var Anette den eneste af de fire som formåede at åbne sin opgave op, og derigennem synliggøre sin unikke partikularitet (Ibid.).

Man kan antage, at opgavernes indlejring i selve træningsstrukturen, kombineret med den rent faglige karakter af opgaverne, har været problematisk i forhold til muligheden for at deltagerne har præsenteret sig i deres unikke partikularitet, og dermed skabt mulighed for at opleve social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling. Med andre ord har opgavernes natur og struktur vanskeliggjort etableringen af stærke rolleidentiteter for deltagerne, hvilket har været problematisk netop i forhold til muligheden for positiv selvværdsudvikling.

F) Ringeagts oplevelser for visse deltagere i forløbet

Som tidligere nævnt medfører manglende accept af et individs rolle risiko for, at de øvrige deltagere i konteksten underminerer eller ignorerer individets og individets bidrag til fællesskabet (Bushe, 2001). Man risikerer med andre ord at blive udsat for ringeagts handlinger fra de øvrige deltagere. Sådanne ringeagtshandlinger vil i den solidariske anerkendelsessfære typisk finde sted i form af nedværdigelse, ydmygelse og fornærmelse (Heidegren, 2010; Honneth, 2006; Willig & Honneth, 2003). Ringeagtshandlinger vil som indikeret finde sted, når andre deltagere i fællesskabet giver udtryk for at et individs sociale værdi er mangelfuld (Honneth, 2006; Willig & Honneth, 2003), eksempelvis når kompetencer og bidrag til fællesskabet anses som værende kritisable eller irrelevante.

Ringeagt kalder Honneth selv på tysk for "missachtung" eller på engelsk misrecognition, idet Honneth ikke beskæftiger sig meget med gradueringer af ringeagtshandlinger. Ifølge Wellgraf 2013 kan man analogt til begrebet "missachtung" anvende begrebet "verachtung", eller på engelsk "contempt" (Wellgraf, 2013), idet Honneth selv anvender begrebet "foragt" til at beskrive oplevelser af ringagt (Honneth, 2003, side 38,

47, 48). "Contempt" eller på dansk foragt vil jeg således benytte som synonym for ringeagt, idet jeg, med hensyn til, at kunne elaborere på Honneths ringeagtsbegreb, differentierer foragtsbegrebet ud i "tolerance" og "foragt", for derved at kunne nuancere hvilke ringeagtshandlinger visse af deltagerne i projektet blev udsat for. Jeg anskuer dermed ringeagtsoplevelser i forskellige gradueringer, afhængigt af, hvilke formål og konsekvenser ringeagten kunne have. Som indikeret i det følgende, anskuer jeg således "tolerance" som en mild ringeagts handling, mens "foragt" anskues som en grov ringeagtshandling.

Ifølge Lars Albinus er tolerance "*traditionelt med oprindelse i en kristen diskurs, knyttet til magthavernes overbærenhed*" (Albinus, 2006, side 67). Netop overbærenheden kan anskues som et udtryk for, at magthaverne, eller dominerende individer tåler at andre har divergerende opfattelser, holdninger eller kompetencer end man selv prioriterer og anser som vigtige. Tolerance bliver forstået på denne måde, en bestemt form for magtudøvelse (Ibid.), som i et anerkendelsesperspektiv kan anskues som en ringeagtshandling i den solidariske anerkendelsessfære. Den franske filosof Jaques Derrida påpeger således, at ordet "tolerance" udspringer af en krigslignende tilstand mellem kristendommen og andre religioner (Albinus, 2006), man tåler med andre ord den anden "på trods", hvilket som nævnt kan anskues som en anti-ankerkendende holdning. Den andens holdninger og kompetencer opleves således ikke som havende speciel værdi for den tolererende part. Man kan derved anskue tolerance som anti-ankerkendende holdning i den solidariske sfære uden et direkte socialt eksklusions perspektiv. Når tolerance begrebet også kan anskues positivt, hænger det, i et anerkendelses perspektiv sammen med, at når man tolerer andres kompetencer og holdninger, på trods af at disse ikke anskues som vigtige for fællesskabets muligheder for at opnå givne mål, kan man tolke dette som et udtryk for anerkendelse i den retslige sfære (Heidegren, 2010; Honneth, 1996; Willig & Honneth, 2003). Ligeledes kan man, med reference til afsnit 3.2.6 argumentere for, at tolerance kan være et udtryk for, at det tolererede individ ikke udfordres på sin sociale identitet (Stets & Burke, 2000), men der imod på sin rolleidentitet (Ibid.). Derfor vil tolerance som nævnt kunne anskues som en ringeagtshandling i den solidariske sfære, hvilket betyder at når individet blot er tolereret, risikerer tolerancen at have negativ indflydelse på selvværdet (Ibid.)

Den anden ringeagtsform jeg har valgt at uddifferentiere tager udgangspunkt i begrebet "foragt". Foragt tilhører ifølge Fischer et al "*the exclusion-emotion family, aimed at excluding the other person from one's social network*" (Fischer & Roseman, 2007, side 103). Med andre ord handler foragts adfærd over for andre et implicit ønske om, at den foragtede skal ekskluderes fra det foragtende individs konkrete sociale kontekst. Ringeagts handlinger i form af foragt forstået på denne måde, kan således karakteriseres som havende meget voldsomme konsekvenser for den foragtede. Hvor decideret vrede ofte er en kortvarig og intens tilstand, vil foragt ofte være en længerevarende tilstand og mindre intens tilstand, med større konsekvenser og mere varige konsekvenser for forholdet til den foragtede (Ibid.), hvilket igen synliggør foragts og ringeagtshandlingens ødelæggende virkning på den foragtedes selvforhold og identitet (Honneth, 1996). Konkret kan foragt udvises på mange måder. Typisk vil den foragtede i forskellige situationer opleve at blive ignoreret og udsat for "*the silent treatment*" (Fischer & Roseman, 2007, side 104). Den foragtede vil således opleve social usynlighed, med deraf følgende negative konsekvenser for selvværd og identitet generelt.

Peter blev i forløbet udsat for flere hændelser der kan karakteriseres som ringeagt, og som dermed kan have været problematiske i forhold til hans mulighed for selvværdsudvikling, "*idet erfaringen af denne sociale nedvurdering medfører derfor også, at man ikke har mulighed for personlig selvværdsættelse*"

(Honneth, 2006, side 179). Den mest dramatiske ringeagts episode fandt sted i november måned, umiddelbart inden Peter skulle i gang med sit teknik modul. På dette tidspunkt gav Gitte, som var en af de ældre spillere og kulturbærere i klubben, højtlydt udtryk for, at hun ikke syntes det var relevant at bruge tid på tekniktræning. Vel at mærke meldte Gitte dette ud til mig, og ikke til Peter selv, hvorfor man kan hævde, at Peter i denne situation oplevede at blive ignoreret og gjort social usynlig (Fischer & Roseman, 2007; Honneth, 1996). Hun gav endvidere udtryk for at hun ikke ville deltage i tekniktræningen, hvorefter hun udvandrede fra hallen. Peter overværede naturligvis alt dette, og man må formode, at denne hændelse ikke har været positiv i forhold til hans oplevelse af hans opgaves relevans og status. Da Gitte efterfølgende denne episode fik lavet en særordning, hvor hun og et par andre spillere, ikke deltog i Peters tekniktræning, men lavede andre ting, kan man antage, at episoden ikke indeholdt et ønske om at ekskludere Peter fra relationer eller fællesskab. Derimod kan man opfatte episoden og de efterfølgende konsekvenser, som et udtryk for, at Gitte som magtfaktor, og andre spillere tolererede Peters rolle som teknikansvarlig, på trods af uenighed om relevans og kvalitet af hans teknik modul (Albinus, 2006). Med andre ord blev Peter udsat for hvad man kan kalde for en "mild" ringeagtshandling. Man kan ligeledes anskue denne ringeagtshandling som en udfordring af Peters rolleidentitet, men samtidig, som nævnt, en accept af hans sociale identitet, hvilket kan forklare den begrænsede negative effekt hændelsen havde på Peters selvværd.

Søren blev ligeledes udsat for ringeagtshandlinger i form af tolerance, idet hans og Peters opgaver og generelle positioner i projektet, som tidligere indikeret kan sammenlignes. Det var en gennemgående tendens, at de øvrige deltagere ikke på nogen måde viste nogen form for anerkendende adfærd i forbindelse med Sørens håndtering af sin opgave. Der var således ingen tegn på anerkendende gestus eller ytringer, som jo er det synlige tegn på social anerkendelse (Heidegren, 2010). Tværtimod oplevede Søren ved flere lejligheder at de øvrige kommenterede negativt på hans måde at håndtere opgaven på, eksempelvis i forhold til hans måde at kommunikere øvelser ud på. Ligesom Peter blev Søren "tolereret" i forbindelse med afviklingen af hans ansvarsområder. Der var således ingen tegn på ønske om eksklusion fra relationer involveret i de øvrige spilleres ageren i forhold til Søren, hvilket indikerer at han netop blev udsat for ringeagtshandlingen "tolerance" (Albinus, 2006).

Stefan oplevede som tidligere nævnt, overhovedet ingen reaktioner på varetagelsen af hans opgave, hverken positive eller negative. Man kan formode, at Stefan i disse konkrete situationer har oplevet en form for utilsigtet social usynlighed (Fischer & Roseman, 2007; Honneth, 2006, Honneth, 2003), hvilket kan have bidraget negativt til hans selvværdsudvikling. Samtidig var Stefan en af kulturbærerne i klubben, hvilket betød, at han generelt var meget vellidt og respekteret. Dette sammenholdt med at den simple opgave blev løst til alles tilfredshed gør at man kan formode, at ringeagtsoplevelserne i forbindelse med hans opgave, ikke havde de store konsekvenser for Stefans selvværd.

Anette oplevede megen social anerkendelse for varetagelsen af sin opgave, men på samme tid kan man argumentere for, at hun også oplevede en kraftig social stigmatisering (Goffman, 2009), hvilket vil blive behandlet i et efterfølgende afsnit.

G) Eventuel identificering af "most reportable event" i deltagernes narrativer

Som argumenteret for tidligere, vil tilstedeværelsen af tydelige "most reportable event" (Labov, 1997), positive eller negative i et anerkendelsesperspektiv, kunne påvirke individets selvværdsudvikling.

For Søren's vedkommende kan man argumentere for, at hans "most reportable event" fandt sted, da han i starten af forløbet måtte erkende, at han ikke fagligt kunne håndtere sin opgave, og måtte have hjælp fra træneren. Imidlertid var der ingen andre deltagere der oplevede denne hændelse, hvorfor man må antage, at hændelsen ikke havde store konsekvenser i forhold til muligheden for social anerkendelse. Hændelsen synliggør dog Søren's problemer i forhold til at udvikle en stærk rolleidentitet, netop med udgangspunkt i manglende kompetencer.

Peters "most reportable event" fandt tydeligvis sted ved den konkrete træning, hvor Gitte forlod træningen, fordi hun mente teknikmoduler som Peter var ansvarlig for, var spild af tid. Man må antage, at Peter oplevede at blive udsat for en tydelig ringeagtshandling, i form af at blive tolereret men ikke værdsat for sine kompetencer (Albinus, 2006; Honneth, 2006). Analysen indikerer da også, at Peter efter denne hændelse havde en let negativ udvikling i selvværdsparametrene, specielt i forhold til humør og optimisme. At hændelsens negative påvirkning på Peters selvværd ikke var kraftigere kan måske forklares ved, at spillerne på et improviseret spillermøde, umiddelbart efter episoden gav udtryk for, at de ikke var enige med Gitte i hendes opfattelse af teknik træningens relevans. Ligeledes kan den begrænsede negative effekt forklares ved, at Peter som nævnt ikke blev udfordret på sin sociale identitet, hvilket kan have "holdt hånden under" hans selvværd. Som beskrevet i afsnit 3.2.6, kan oplevelse af social identitet i sig selv netop være selvværdsudviklende (Stets & Burke, 2000)

For Stefans vedkommende var det temmelig klart, at hans "most reportable event" fandt sted, da klubben efter jul startede slutspillet i divisionen, hvilket betød at Stefan skulle spille mod bedre modstandere i sine singlekampe, end han havde gjort i grundspillet. Da han oplevede at tabe sine kampe stort, gav han selv udtryk for, at han blev bange for om han kunne yde nok til holdet, og udtrykte betænkeligheder omkring hvad de andre spillere tænkte om hans indsats. På trods af at ingen andre spillere udtrykte negativ kritik af hans indsats, kan man slutte, at Stefans frygt for at blive udsat for ringeagtshandlinger og eksklusion på grund af manglende bidrag til fællesskabet, kontrol og mestring (Fischer & Roseman, 2007; Honneth, 2006; Leary et al., 1995; Lyubomirsky et al., 2006) medførte en negativ selvværdsudvikling. Specielt på parametrene "humør", "deltagelse" og "optimisme" var det tydeligt, at han udviklede sig negativt efter starten på slutspillet. Med andre ord kan man antage, at Stefan oplevede, at hans sociale identitet var udfordret, hvilket som nævnt kan have medført et fald i hans selvværd.

I forhold til Anette var der ingen tydelige hændelser som med rimelighed kan identificeres som "most reportable events". Analysen indikerer en let negativ udvikling i parametrene "evne til feedback håndtering" samt "deltagelse", hvilket kan skyldes den tydeligere og tydeligere stigmatisering Anette blev udsat for igennem sæsonen. Oplevelsen af at være miskrediteret (Goffman, 2009) af fællesskabet gør det rimeligt at antage, at Anettes motivation for at engagere sig i aktiviteterne ville være faldende. Det skal nævnes, at Anette faktisk stoppede i klubben efter sæsonen.

H) Var de fire deltagere medlemmer af værdifællesskabet?

Som tidligere nævnt, er en forudsætning for at modtage social anerkendelse, at man deler en fælles værdihorisont med de øvrige medlemmer i fællesskabet (Goffman, 2009; Heidegren, 2010; Honneth, 1996). Dette medfører, med reference til Ikaheimo og Laitinen's dialogiske anerkendelses perspektiv (Ikäheimo & Laitinen, 2007), at man er nødt til at anerkende den anerkendende som en relevant og kvalificeret

anerkender, med henblik på at være i stand til positivt at modtage og udnytte anerkendelsen i et selv værds udviklings perspektiv.

Søren, Peter og Stefan

For Søren, Peter og Stefans vedkommende, var deres ageren i fællesskabet, helt afstemt med fællesskabets værdier og grundlæggende antagelser. Der var i forløbet overhovedet ingen eksempler på divergenser som kunne tyde på værdimæssige uoverensstemmelser mellem de nævnte deltagere, og resten af fællesskabet.

Anette

For Anettes vedkommende forholdt dette sig helt anderledes. Som nævnt blandt andet i afsnit 6.3.8 oplevede Anette ved flere situationer at blive socialt anerkendt for varetagelsen af sine opgaver. Samtidig var hendes ansvarsområde både genkendeligt i forhold til opstartsmødet, ligesom det var unikt, samtidig med at hun havde kompetencer til at løfte opgaven. Ligeledes kan man antage, at hendes oplevelse af autonomi har været stor, idet hun formåede at udvikle rammerne for sine opgaver på egen hånd. Det ser altså umiddelbart ud til, at Anette har haft gode muligheder for at gennemgå en positiv selv værds udvikling. Som klarlagt i analysen, skete det ikke. Det var tydeligt i processen, at Anette skilte sig ud fra de øvrige deltagere på det værdimæssige område. Allerede på opstartsmødet gav hun udtryk for, at hun var super seriøs og struktureret, samt at hun forventede det samme af andre omkring hende. I løbet af processen var der eksempler på, at hun klagede til mig når andre spillere ikke var lige så seriøse som hun selv, eksempelvis hvis de ikke kunne deltage i den fysiske træning hun stod for. Ligeledes var der eksempler på, at hun udvandrede fra træning, hvis de øvrige spillere ikke var 100% klar når træningen startede. Ydermere var der tilfælde, hvor hun meldte afbud til divisionskampe på grund af skader, som ingen tidligere havde kendt til. Man kan med udgangspunkt i ovenstående eksempler antage, at Anettes grundlæggende værdier ikke harmonerede med fællesskabets, hvorfor konfrontationerne opstod.

En værdi er grundlæggende en handleanvisning, idet værdier er *"udtryk for normer, moral, handlingsanvisninger, præferencer og forestillinger"* (Hagedorn-Rasmussen, Jagd, & Rendtorff, 2006, side 12). Med andre ord er det individets og fællesskabets værdier der bestemmer valg af handlingsalternativer (Ibid.), hvilket igen medfører, at hvis ikke individets værdier stemmer overens med fællesskabets, vil individets handlinger ikke kunne anerkendes af fællesskabet, ligesom det omvendte vil gøre sig gældende. Værdier er forstået på denne måde, et udtryk for *"en subjektiv opfattelse af en objektiv virkelighed"* (Ibid., side 13), en forståelse der er helt kompatibel med projektets videnskabsteoretiske grundposition, den kritiske realisme, og vel at mærke, en subjektiv opfattelse der helst skulle være kollektiv harmoniseret i et fællesskab, med henblik på at kunne oplev social anerkendelse.

Eksemplerne ovenfor indikerer, at fællesskabets værdier omkring *"socialt fokus"*, *"badminton skal være sjovt"* samt *"respekt for forskellighed"*, som beskrevet i afsnit 7.3.1, ikke varpatible med Anettes grundlæggende værdier på disse områder.

Den amerikanske socialpsykolog Milton Rokeach har i sit arbejde med værdibegrebet, uddifferentieret dette i, hvad han kalder for *"terminale"* og *"instrumentale"* værdier (Ball-Rokeach, 1973) idet værdiers funktion ifølge Ball-Rokeach kan anskues som at *"values determine attitudes and action"* (Ibid., side 737). Terminale værdier kan forstås som *"de mål i tilværelsen, et menneske styrer efter"* (Hagedorn-Rasmussen et al., 2006, side 13), mens instrumentale værdier *"afspejles i personens adfærd eller handlinger"* (Ibid., side

13). Man kan med udgangspunkt i ovenstående antage, at Fællesskabets terminale værdier som fokus på lighed og venskab ikke har været delt af Anette, ligesom fællesskabets instrumentale værdier, som fokus på hjælpsomhed og ansvarlighed over for andre ligeledes heller ikke har været delt af Anette.

På trods af, at Anette ved flere lejligheder tydeligt blev anerkendt for håndteringen af hendes konkrete opgaver, kan man argumentere for, at hun samtidig oplevede at blive stigmatiseret af de øvrige deltagere i truppen.

Alle fællesskaber producerer ifølge Erving Goffmann forventninger om, hvilke personer der kan indgå i fællesskabet, og hvilke egenskaber disse personer formodes at have. Man indgår således i et fællesskab udrustet med en virtuel social identitet (Goffman, 2009). Man kan argumentere for, at den virtuelle sociale identitet, og de egenskaber der er forbundet med denne, i stor udstrækning etableres med udgangspunkt i fællesskabets værdier og grundlæggende antagelser. Hvis personens faktiske egenskaber, eller med andre ord hans "*konkrete sociale identitet*" (Ibid., side 2) ikke stemmer overens med den virtuelle sociale identitet, opstår risikoen for stigmatisering. Dette betyder, at personen fra at være anset som et normal og fuldgyldigt medlem af fællesskabet, overgår til at blive anset som "*pletet*" og nedvurderet (Ibid. Side 3), og dermed udsat for forskellige diskriminations handlinger fra de øvrige "normale" deltagere i fællesskabet. Man kan antage, at Anette, på grund af forskellen mellem hendes og fællesskabets bærende værdier, og dermed synliggørelsen af diskrepansen mellem hendes virtuelle og konkrete social identitet, netop har oplevet at blive stigmatiseret og dermed behandlet diskriminerende af fællesskabet. Ifølge Goffmann konstruerer fællesskabet i disse tilfælde en stigma teori, med henblik på at forklare hvorfor det pågældende individ er uhensigtsmæssig eller farlig for fællesskabet (Goffman, 2009). I Anettes tilfælde blev hendes måde at agere på blandt andet forklaret ved, at hun var lidt underlig, og burde gå til psykolog. Man må antage, at denne stigma teori påvirkede Anettes relationer til de øvrige deltagere. Således var det tydeligt, at hun indgik i færre og færre interaktioner med de øvrige spillere gennem sæsonen. Stigmatiseringen kan således i et anerkendelsesperspektiv ansues som problematisk, i forhold til muligheden for at opleve social anerkendelse. Man kan der imod anskue stigmatisering som en ringeagtshandling (Heidegren, 2010), der bygger på foragt (Fischer & Roseman, 2007), idet stigmatiseringen har som mål at udelukke individet fra den sociale kontekst. På trods af at Anette tydeligvis var klar over forskellen mellem hendes og fællesskabets grundlæggende værdier, og ofte kommenterede på disse, forsøgte hun ikke at tilpasse sig. Tvært imod brugte hun ved flere lejligheder forskellene til at forklare hvorfor ting gik dårligt for hende, eksempelvis når hun ikke spillede godt, og forklarede dette med de øvrige spilleres manglende seriøsitet. Denne måde at håndtere diskrepansen mellem virtuel og konkret social identitet, er ifølge Ervin Goffman en klassik måde for stigmatiserede personer at reagere på (Goffman, 2009).

Ovenstående indikerer kraftigt, hvorfor Anette, på trods af at hun faktisk oplevede social anerkendelse i den solidariske sfære, ikke udviklede sig synligt på selvværdsparametrene.

For det første kan man antage, at Anette ikke var i stand til at modtage den positive anerkendelse hun fik, da hendes i værdimæssige tilgang til aktiviteterne i klubben, var grundlæggende forskellig fra fællesskabets. Dette kan have medført, at hun ikke har anerkendt relevansen af den sociale anerkendelse fællesskabet stillede til rådighed, hvorfor anerkendelsen, i et dialogisk anerkendelsesperspektiv, har været irrelevant og betydningsløs for hende (Ikäheimo & Laitinen, 2007).

For det andet virker det rimeligt at formode, at stigmatiseringen af Anette (Goffman, 2009), og de ringeagtshandlinger der fulgte med denne har betydet, at muligheden for positiv selvværds udvikling har været problematisk. Stigmatiseringen kan således have medført, at Anettes oplevelse af social identitet i forløbet har været begrænset, hvilket kan have medført at hendes mulighed for udvikling af selvoplevet rolleidentitet ligeledes har været begrænset. Med reference til afsnit 3.2.6 virker det således helt rimeligt at antage, at hvis man ikke identificerer sig med en gruppe, vil det være vanskeligt at forstille sig, at man har en vigtig rolle i selvsamme gruppe. Stigmatiseringen af Anette kan som nævnt have betydet, at muligheden for positiv selvværdsudvikling har været meget problematisk.

7.3.3 Tredje hovedtendens – positiv efterfulgt af negativ udvikling i selvværd

I denne gruppe befinder sig en enkelt deltager, nemlig Randi. Randis sæson i forhold til selvværdsudvikling faldet i to dele. Første del frem mod en divisions kamp den 22/11, hvor hun udvikler sig positivt på selvværdsparametrene, og anden del efter en hændelse med Gitte i den nævnte kamp, hvor hun udvikler sig meget negativt på parametrene.

A) Sammenhæng og genkendelighed mellem deltagerens accepterede fortællinger og de faktiske ansvarsområder:

I forhold til Randi kan argumentere for, at hendes fortælling på opstartsmødet udmøntede sig i et ansvarsområde der korrelerede med fortællingen.

Randis fortælling handlede om hendes 3 år på sportscollege i Frederikshavn, hvor hun fortalte, at hun følte en et stort ansvar over for den forholdsvis lille gruppe hun var en del, ligesom det var hende der bibragte humør og energi til gruppen.

Randi var ny i klubben på dette tidspunkt, men med de andre deltagere så ud til at genkende hvad Randi talte, om, idet de kendte hende fra badminton miljøet tidligere.

Ud fra Randis fortælling, blev vi enige om, at hun skulle stå for en sjov og anderledes fælles opvarmning til træning, med henblik på at skabe en god stemning fra starten af træningen. Tidligere havde spillerene lavet individuel opvarmning, og Randis opgave var således et nyt tiltag. Det skal nævnes at dele af spillertruppen ind i mellem havde efterspurgt denne form for fælles opvarmning.

Man kan således antage, at Randis opgave umiddelbart blev accepteret af de andre deltagere, hvilket jo er afgørende i forhold til muligheden for at opleve social anerkendelse (Bushe, 2001; Honneth, 1996), dels på grund af den tydelige overensstemmelse med Randis fortælling, og dels fordi fælles opvarmning, som nævnt tidligere var blevet efterspurgt. Det virker således rimeligt at formode, at Randi på grund af overensstemmelsen mellem fortælling og opgave, har oplevet en høj grad af social synlighed (Heidegren, 2010; Honneth, 2006; Honneth, 2003; Todorov, 2001), ligesom man kan antage, at hun har oplevet opgaven som betydningsfuld for hende selv og fællesskabet, og dermed en konfirmering af et afgørende værdifællesskab (Honneth, 2006), igen på grund af den tydelige sammenhæng mellem hendes kompetencer udtrykt i fortællingen, og den konkrete opgave, hvilket jo er i et anerkendelsesperspektiv er vigtigt (Lyubomirsky et al, 2006).

Man må således antage, at Randis konkrete opgave, bibragte hende gode muligheder for udvikling af en stærk rolleidentitet i gruppen, og dermed skabte mulighed for positiv selvværdsudvikling (Honneth, 2006; Stets & Burke, 2000)

B) Var deltagerens identificerede og uddelegerede kompetencer unikke og bidragende til fællesskabet?

Som beskrevet tidligere, er grundforudsætningen for at kunne opleve social anerkendelse i den solidariske anerkendelseffære, at individet bidrager unikt til fællesskabet (Heidegren, 2010; Honneth, 2006), og dermed bidrager til fællesskabets mangfoldighed af individuelle egenskaber og præstationer, der er socialt værdsatte (Heidegren, 2010).

Med andre ord forudsætter muligheden for at blive socialt anerkendt, at individet kan præstere noget, eller besidde egenskaber, der af de øvrige samfundsmedlemmer anerkendes som noget værdifuldt (Heidegren, 2010; Honneth, 2006).

Randis opgave med at forberede og gennemføre en sjov og anderledes fælles opvarmning til træning, var som nævnt i afsnit 6.3.9 et nyt tiltag, idet vi ikke i min trænerperiode havde lavet fælles opvarmning. På denne baggrund kan man tillade sig at konkludere, at Randis opgave var unik, og krævede kompetencer som hun ikke havde til fælles med andre, hvilket jo i et anerkendelsesperspektiv er vigtigt (Honneth, 1996).

I forhold til om Randis opgave bidrog med noget værdifuldt til fællesskabet, er der i idrætsverdenen konsensus omkring, at opvarmning før fysisk aktivitet er vigtigt, idet opvarmningen har flere positive formål.

De fleste undersøgelser dokumenterer således, at opvarmning før idrætsudøvelse øger præstationsniveauet i den efterfølgende aktivitet (Fradkin, Zazryn, & Smoliga, 2010; Stewart & Sleivert, 1998), og da netop evnen til at præstere på højt niveau er meget relevant for spiller truppen i Badminton klubben Triton, som jo spiller i 1. division, må man antage, at spillerne i truppen anskuer opvarmning som både relevant og vigtigt.

Ydermere dokumenterer megen forskning, at opvarmning før hård fysisk aktivitet nedsætter skadesrisikoen for udøvere (Fradkin, Gabbe, & Cameron, 2006; Parkkari, Kujala, & Kannus, 2001; Woods, Bishop, & Jones, 2007), hvilket i idræt generelt, og måske i elitesport specielt, tydeliggør vigtigheden af opvarmning før fysisk aktivitet.

Endvidere indikerer undersøgelser, at en god opvarmning nedsætter graden af muskelømheden man kunne pådrage sig, efter hård fysisk aktivitet (Law & Herbert, 2007).

Man kan således antage, at Randis opgave med hensyn til at stå for fælles opvarmning, blev anset som vigtig og bidragende til fællesskabet af de andre spillere i truppen. Randis opgave har således både været unik og betydningsfuld for den fælles praksis (Honneth, 1996), hvilket har skabt gode muligheder for at hun kunne opleve social anerkendelse. De andre deltagere applauderede og roste således også ved mange lejligheder Randi for hendes måde at gennemføre opvarmningen, hvilket jo ifølge Heidegren kan være konkrete tegn på social anerkendelse (Heidegren, 2010). Det var således tydeligt at de gruppen anerkendte Randi for hendes håndtering af den nye rolle, hvilket, med henvisning til Honneth, samt afsnit 3.2.6 må antages at have skabt gode muligheder udvikling af en stærk rolleidentitet.

C) Autonomi i forhold til etablering og udvikling af ansvarsområder:

Som det er tilfældet for projektets øvrige deltagere, identificerede og valgte Randi ikke på egen hånd sin opgave. Denne blev udvalgt af mig, og herefter præsenteret for Randi, som accepterede at stå for fælles opvarmning inden træning. Man kan derfor antage, at Randi fra starten af forløbet, primært har været motiveret af ydre faktorer i forhold til at løse sin opgave. Fraværet af autonomi, sammenholdt med at Randi rent fagligt var kompetent til at løse opgaven, kan formodes at have medført, at Randi i forhold til motivation for opgaven, i starten af forløbet har været styret af "*controlled orientation*" (Deci & Ryan, 2008, side 182). Dette er en motivations tilstand der ifølge "*Self Determination Theory*" opfylder individets basale behov for kompetence og tilhørsforhold, men samtidig en tilstand hvor oplevelsen af autonomi er

fraværende (Ibid.). Man kan derfor antage, at Randis oplevelse af opgavens betydning kunne have været større, hvilket, som tidligere nævnt, kan være problematisk i forhold til muligheden for at kunne modtage og opleve social anerkendelse.

Randis opgave var som udgangspunkt en lukket opgave, men hun havde mulighed for at påvirke indholdet i opgaven i kreative retninger, hvilket hun også gjorde. Eksempelvis introducerede hun i de første opvarmninger, forskellige nye lege og spil, som blev vel modtaget af de andre spillere. Randis opgave fik dermed en mere åben karakter end opvarmning normalt er forbundet med, idet hun som nævnt, påvirkede indhold og proces i kreative retninger, hvilket må formodes at have udviklet hendes oplevelse af autonomi (Turner & Paris, 1995). Man kan derfor antage, at Randi har udviklet sin motivation i retning af "*autonomous orientation*" (Deci & Ryan, 2008, side 182), hvilket er en indre motivations form, som kan have været positiv i forhold til hendes mulighed for at opleve og modtage social anerkendelse.

Randi havde således magt til at gøre en forskel, og dermed vinde anerkendelse gennem at vække forventninger og forhåbninger hos de øvrige deltagere (Heidegren, 2010), i forhold til at opvarmningen kunne være en sjov og anderledes oplevelse.

Da man kan antage, at Randi har udviklet sin oplevelse af autonomi i sin opgaveløsning og samtidig blev anerkendt for dette, kan man argumentere for, at opgave typen har skabt gode muligheder for udvikling af den fælles værdihorisont, og dermed været hensigtsmæssig i forhold til oplevelse af social anerkendelse (Honneth, 2006). Netop oplevelsen af autonomi kan, som beskrevet i afsnit 3.2.6, ifølge Anderson og Honneth ansues som en væsentlig parameter i forhold til muligheden for positiv selvværdsudvikling (Anderson & Honneth, 2004). Som tidligere nævnt fik hun således også ved flere lejligheder spontan applaus fra de øvrige deltagere, efter hun havde gennemført sine opvarmnings øvelser.

D) Kommunikations formens betydning for anerkendelsesforholdene i Randis opgave:

I forhold til kommunikationssituationen omkring Randis opgave, var denne karakteriseret ved, at Randi formidlede et budskab til gruppen som helhed, uden at forvente at få et aktivt modspil fra de øvrige deltagere. Man kan, i lighed med flere af de andre deltagere, anskue Randis kommunikation med de øvrige deltagere ud fra transmissionsparadigmet (Frandsen et al., 2002), hvor indikationen på om kommunikationen lykkedes hænger sammen med om deltagerne udviste den adfærd som var formålet med kommunikationen.

Hvis man anskuer anerkendelse som dialogisk indlejret (Ikäheimo & Laitinen, 2007), og alternering som et vigtigt anerkendelses redskab (Heidegren, 2010), kan man således argumentere for, at kommunikationsforholdene omkring Randis opgave ikke i sig selv har faciliteret social anerkendelse. Ligeledes kan man, som tidligere beskrevet, anskue identitetsdannelse generelt som værende et dialogisk fænomen (Martineau et al., 2012, Taylor, 1985), hvorfor kommunikationsforholdene ikke nødvendigvis har understøttet selvværdsudviklingsprocessen. Kommunikationen i sig selv har således i Randis tilfælde ikke fungeret som et redskab til at skabe fælles forståelse, og dermed medvirke til udvikling af det, i et anerkendelsesperspektiv, nødvendige fælles værdigrundlag (Honneth, 2006).

E) Faglige kontra almene/socialt ansvarsområder:

Randis opgave med at stå for fælles opvarmning kan defineres som en faglig opgave, dog med et bredere perspektiv end de rent badminton tekniske og taktiske opgaver som nogle af de øvrige deltagere havde. Dette set i sammenhæng med, at fælles opvarmning ikke tidligere havde været en del af træningen, samtidig med at Randi formåede at åbne sin opgave op, og derved selvstændigt og kreativt præge indhold og proces (Turner & Paris, 1995) betød, at opgave typen må antages at have skabt gode muligheder for oplevelse af social anerkendelse. Som nævnt i afsnit 6.3.9, gennemgik Randi således også i starten af forløbet en positiv udvikling i selvværdsparametrene, hvilket jo indikerer, at hun netop har oplevet social anerkendelse i forbindelse med sin opgave håndtering (Heidegren, 2010; Honneth, 2006; Honneth, 2003; Willig & Honneth, 2003). Som nævnt blev Randis håndtering af rollen åbenlyst anerkendt af de øvrige deltagere, hvorfor hun i starten af forløbet udviklede sin rolleidentitet og dermed netop skabte basis for den nævnte selvværdsudvikling.

G) Eventuel identificering af "most reportable event" i deltagerens narrativ:

Analysen af observationer og interview empiri på Randi indikerer meget klart, at der i hendes forløb har været en meget vigtig og betydende "most reportable event" (Labov, 1997), eller med andre ord end hændelse der har præget Randis narrativ kraftigt (Ibid.).

Hændelsen fandt sted under en divisionskamp den 22/11, hvor Randi spillede double sammen med Gitte. Pigerne spillede dårligt og tabte kampen. Efterfølgende prøvede Randi at tale med Gitte om kampen, hvilket mislykkedes, idet Gitte harmdirrende ignorerede Randi, og forlod hallen, idet hun kommenterede på situationen med bemærkningen "lorte træning".

Randi brød grædende sammen og kom til mig for at tale om situationen, hvilket naturligvis skete med fokus på at Randi ikke havde gjort noget forkert.

Man må antage, at Randi har oplevet situationen som et kraftigt udtryk for ringeagt fra Gittes side, idet ringeagt i den solidariske sfære grundlæggende kommer til udtryk ved nedværdigelse, ydmygelse og fornærmelse (Honneth, 2006). Ringeagt opleves ifølge Honneth når individets normative holdningsforventninger skuffes, eksempelvis når individet uventet får afvist en handling man forventede en bestemt moralsk respons på (Ibid.). Den affektive reaktion på en sådan ringeagts oplevelse vil indledende komme til udtryk som skamfølelse, med efterfølgende negative konsekvenser for selvværdsfølelsen. Da Gitte som beskrevet i 7.3.5 afsnit kan karakteriseres som en kulturbærer i klubben, og dermed i et anerkendelsesperspektiv som en autoritetsperson (Heidegren, 2010; Voswinkel, 2012), hvis anerkendelse er specielt vigtigt, eksempelvis for Randi som ny i klubben, kan man argumentere for, at oplevelsen af ringeagt har været af epifanisk karakter for Randi. En epifanisk oplevelse er som tidligere indikeret en hændelse af signifikant karakter, der påvirker individets liv (Heidegren, 2010; Johansson, 1999). Den amerikanske sociolog Norman Denzin skelner mellem forskellige typer af epifanier, hvor hændelsen mellem Gitte og Randi kan defineres som en "mindre epifani" (Johansson, 1999), som havde konsekvenser for Randis oplevelse af livet i klubben og forholdet til Gitte. Samtidig kan man, med udgangspunkt i den tidligere beskrevne distinktion mellem ringeagt som tolerance og foragt, argumentere for, at Randi har oplevet ringeagt i form af foragt, idet eksklusionsperspektivet (Fischer & Roseman, 2007) i Gittes handling overfor Randi var tydeligt. Hændelsen kan således antages at have skadet Randis sociale identitet, en

identitet der i sig selv kan udvikle selvværd (Stets & Burke, 2000), og som er grundlaget for at udvikle en stærk rolleidentitet med mulighed for yderligere selvværdsudvikling. Det virker rimeligt at antage, med reference til afsnit 3.2.6, at Randis negative udvikling i selvværd efter denne episode, blandt andet kan forklares med, at begge hendes identiteter blev skadet som resultat af episoden.

En grundlæggende præmis i Honneth's anerkendelses teori er, at oplevelse af ringeagt kan motivere en kamp om anerkendelse (Heidegren, 2010; Honneth, 2006; Honneth, 2003). Initieringen af denne anerkendelseskamp forudsætter dog ifølge Honneth, at der eksisterer en social bevægelse der kan artikulere den (Heidegren, 2010; Honneth, 2006). I Randis tilfælde kunne det handle om, at hun, med henblik på at tage kampen op med Gitte, i forhold til at genetablere sin position i fællesskabet, skulle have støtte netop fra fællesskabet. Denne støtte modtog hun ikke åbenlyst, måske fordi de andre deltagere ikke var helt bevidste om hvad der var sket i situationen.

Alternativet til at kæmpe for anerkendelse, kan ifølge Heidegren være at følelsen af ringeagt, og dermed ydmygelse og nedværdigelse bliver begravet i ens egen psyke (Heidegren, 2010), med deraf følgende negative konsekvenser for individets selvværd.

Efter episoden med Gitte var det tydeligt, at Randi ikke tog kampen op, og konfronterede Gitte. I stedet trak hun sig tilbage fra aktiviteterne i klubben. I det sidste interview fortæller hun, som beskrevet i afsnit 6.3.9, meget klart, at hun efter episoden mistede humøret og resigenerede, hvilket var en tendens som observations empirien tydeligt bekræfter. Det var således åbenlyst, at Randis selvværd faldt dramatisk efter hændelsen, og som tidligere beskrevet, endte hun med at stoppe med at spille badminton, angiveligt på grund af en skade.

Randis selvværdsudvikling var således speciel i forhold til de andre deltagere, idet hun udviklede sig positivt på de fleste parametre frem mod hændelsen med Gitte, hvorefter hun udviklede sig markant negativt efter hændelsen.

H) Var deltageren medlem af værdifællesskabet:

Ligesom de øvrige deltagere undtaget Anette, var der ingen observationer eller tegn på, at Randi ikke, specielt i starten af forløbet, delte fællesskabets grundlæggende værdier og antagelser.

Fællesskabets terminale og instrumentale værdier (Ball-Rokeach, 1973) blev således afspejlet i Randis handlinger, idet hun var en god eksponent for værdier som lighed, venskab, hjælpsomhed og ansvarlighed. Hun var eksempelvis altid godt forberedt i forhold til at afvikle sin opvarmning, ligesom hun var god til at hjælpe med kommentarer til trænings kammerater på banen. Da værdier som nævnt i afsnit 7.3.3 er handleansvisninger (Hagedorn-Rasmussen, Jagd, & Rendtorff, 2006), blev Randis medlemskab af værdifællesskabet synliggjort gennem hendes handlinger, hvilket må formodes at have skabt gode muligheder for at opleve og modtage social anerkendelse fra de øvrige. Medlemskab af værdi fællesskabet er jo netop et grundvilkår i forhold til at opleve anerkendelse og dermed udvikle selvværd (Heidegren, 2010; Honneth, 1996; Honneth, 2003).

Følgende afsnit diskuterer Gittes rolle i forløbet, og præsenterer et teoretisk funderet bud på, hvorfor denne rolle udspillede sig som den gjorde.

7.3.4 Diskussion af Gittes rolle i forløbet

Som beskrevet tidligere i diskussionen i afsnit 7.3.3 og 7.3.4, anskues Gitte som værende en væsentlig årsag til, at forskellige deltagere har oplevet kraftige ringeagts ytringer i forløbet, og dermed skabt negative "most reportable events" (Labov, 1997) for flere af deltagerne i processen.

Gitte var som tidligere nævnt en af kulturbærerne i klubben, idet hun dels var noget ældre end mange af de andre deltagere, og dels havde været en del af klubben og klubbens 1. hold i mange år, samtidig med at hendes familie havde været en bærende del af klubben i generationer. Personer der er kulturbærere kan anskues som personer der forstærker organisationens værdier og kultur, og som samtidig er den man går til (Raalskov, 2012). Gitte var således tydeligt den person som primært pigerne i klubben gik til, med henblik på at diskutere og konfirmere forskellige problematikker. I dette perspektiv kan Gitte således inden forløbet startede anskues som en autoritets person, hvis anerkendelse var vigtig for mange af de andre deltagere (Voswinkel, 2012). Dermed kan man antage, at hun også havde en magtposition i klubben, i forhold til at kunne føre sin vilje igennem, og dermed gøre en forskel (Heidegren, 2010).

Det var planen at Gitte skulle være deltager i projektet, og dermed på lige fod med de andre deltagere, have stået for at ansvarsområde i den daglige træning, hvilket hun også indledende var helt indforstået med og positiv overfor. Imidlertid havde hun af forskellige årsager ikke mulighed for at deltage i opstartsmødet, hvorfor jeg valgte ikke at inddrage hende i det videre forløb i forhold til at uddelegere et ansvarsområde til hende. Jeg kommunikerede ikke beslutningen om ikke at inddrage hende i forløbet videre til Gitte selv, hvilket retrospektivt kan antages at have medvirket til at skabe de nævnte problemer. Ifølge Heidegren handler det, at forholde sig ikke-ankerkendende til magtfulde personer om at ignorere dem, hvilket man kun kan tillade sig hvis man er uafhængig af den pågældendes magt (Heidegren, 2010). Man kan formode, at Gitte ved at blive frasorteret som deltager efter opstartsmødet, uden at blive informeret om dette, netop har oplevet at blive ignoreret af mig, som jo grundlæggende var uafhængig af hendes magtposition. Ved at ringeagte en magtperson gennem ignorering, stiller man spørgsmålstegn ved personens grundlæggende position på en helt anden måde end hvis man direkte ringeagter og bekæmper den magtfulde, idet man i konkrete konfronterende ringeagts handlinger indirekte anerkender den magtfulde som netop en autoritet (Ibid.). Ydermere kan man antage, at min håndtering af denne situation, har indvirket negativt på Gittes rolleidentitet, hvorfor hun måske har reageret som hun gjorde ved flere lejligheder gennem forløbet.

Man må antage, at Gitte har oplevet denne episode som både ydmygende og nedværdigende, hvilket jo ifølge Honneth er den følelsesmæssige tilstand sådanne ringeagts oplevelser indledende medfører (Honneth, 2006; Honneth, 2003). Denne ubehagelig følelsesmæssige tilstand kan kun opløses, når og hvis man genvinder muligheden for aktiv handlen (Ibid.), eller hvis man med andre ord tager kampen for at genvinde sin tidligere position op. Som nævnt i afsnit 7.3.4 vil erfaringen af ringeagt kun kunne manifestere sig i (politisk) modstand, hvis der findes en social bevægelse der kan artikulere uretfærdigheden (Honneth, 2006). I Gittes tilfælde må man antage, at hun oplevede at de andre piger bakkede op om hendes oplevelse af at være uretfærdigt behandlet. Således var Gitte initiativtager til, at man ikke automatisk skulle deltage i Peters tekniktræning, et initiativ der blev bakket op af de fleste af pigerne på træningen. Det var således tydeligt at Gitte gennem hele forløbet var kritisk og til tider direkte negativ over for projektet og dets indflydelse på træningen i klubben. Man kan anskue dette som at Gitte involverede sig i en kontinuerlig

anerkendelseskamp gennem hele forløbet, sandsynligvis med henblik på at genvinde sin position som magt og kulturperson i klubben.

I forlængelse af ovenstående siger Randi i afsnit 6.3.9 i det sidste interview med hende, at man nok skulle have inddraget Gitte i processen, da dette efter Randis opfattelse kunne have forebygget mange problemer, eksempelvis hendes egen oplevelse med Gitte i den tidligere omtalte divisionskamp.

Afsluttende kan man konkludere, at en dialog fra min side med Gitte efter opstartsmødet eller direkte inddragelse af hende i forløbet, sandsynligvis kunne have forhindret episoderne med primært Peter og Randi, og således have medført et andet forløb af de to nævntes selv værdsudvikling. I dette projekts konkrete model for udvikling af en anerkendende idrætsforeningskultur, vil erfaringerne i forhold til Gitte's rolle i forløbet blive inddraget.

Følgende afsnit diskuterer problematikker omkring implementering af coaching som kommunikationsredskab, og præsenterer et teoretisk funderet bud på, hvorfor denne proces ikke virkede efter hensigten.

7.3.5 Problematikker omkring implementering af systemisk coaching som interpersonelt kommunikationsredskab

Ide bag og opstart af coaching processen:

Projektets overordnede problemstilling handler som bekendt om, hvorledes udvikling af forskellige anerkendende tiltag i en idrætsforeningskontekst vil påvirke udvalgte individers selvværd. Processen havde som mål, at fokusere på to forskellige anerkendende tiltag. Det første tiltag handler identificering, synliggørelse og implementering af unikke komplementære ansvarsområder for de involverede deltagere med henblik på at deltagerne fik mulighed for at opleve social anerkendelse. Virkningen af dette tiltag i forhold til deltagernes selvværdsudvikling er behandlet og diskuteret tidligere i dette diskussions afsnit.

Det andet tiltag handler om at forsøge at implementere en form for systemisk coaching tilgang i de interpersonelle kommunikations relationer i klubben. Primært sigter tiltaget mod, at deltagerne bliver rustet til at kunne stille refleksionsskabende spørgsmål til hinanden i situationer hvor man oplever det kunne være hensigtsmæssigt, typisk når man oplever at andre deltagere har et problem der skal løses.

Som beskrevet i kapitel 3 i projektets teoridel, sigter implementeringen af denne kommunikationsform primært mod at sikre social synlighed og dermed en fundamental anerkendelse af deltagerne (Heidegren, 2010; Honneth, 2003), idet netop brugen af spørgsmål, og efterfølgende opmærksomhed på svaret kan medføre, at den adspurgte føler sig set, vigtig og værdsat (Schibbye, 2005), idet samtalen med Karl Tomm's ord bliver klientcenteret (Tomm, 1988). Desuden sigter brugen af systemisk inspirerede spørgsmål mod, at deltagerne kan fungere som "undervisere" for hinanden, idet spørgsmålene har som formål at skabe refleksion og dermed læring.

Det systemiske perspektiv på coaching, og konkret på de spørgsmålstyper der blev forsøgt introduceret til deltagerne, er beskrevet i afsnit 5.1.1. Grundlæggende handler systemisk tænkning om at tænke i helheder og relationer, ud fra ideen om at helheden er mere end summen af delene (Von Bertalanffy, 1972). Spørgsmålene der blev forsøgt introduceret, skulle således primært være cirkulære, og dermed netop have fokus på relationerne omkring problemstillingen (Tomm, 1988; Tomm, 1992). Samtidig anskues spørgsmålsstilleren i systemisk coaching som medskabende (Hornstrup, Tomm, & Johansen, 2009), hvilket betyder at spørgsmålene helst skulle fungere som en perturbation (Maturana & Varela, 1987), og dermed forstyrre den adspurgte med efterfølgende refleksion til følge.

Med henblik på at bibringe deltagerne viden om og færdigheder i forhold til at kunne kommunikere ved brug af spørgsmål, blev der i starten af aktions forsknings forløbet, som beskrevet i afsnit 5.2.4 afholdt et 2 timers coaching kursus for de 8 involverede deltagere. Kurset indeholdt dels teori omkring coaching begrebet, dels workshops hvor deltagerne arbejdede med at coache hinanden. Efterfølgende blev der jævnlig fulgt op på hvorledes processen med at anvende spørgsmål gik. Disse opfølgninger fandt typisk sted en gang om måneden, og foregik i hallen 15 minutter før træningen startede.

Forløbet:

Ambitionen om at implementere coaching og brug af spørgsmål i interpersonelle kommunikations situationer i den daglige træning med mere, blev meget tydeligt ikke opfyldt.

Der blev således kun observeret at enkelte deltagere ved enkelte lejligheder anvendte en spørgende dialog i kommunikationssituationerne. Observationsempirien blev bekræftet af interviewempirien, hvor der helt generelt blev givet udtryk for, at man ikke havde anvendt spørgsmål overhovedet. Torben siger således at *"det var umuligt at gøre, og det følte kunstigt"*, mens Anette siger *"det virkede falskt"*, og heller ikke andre brugte det". I forlængelse af dette siger Søren at *"jeg har ikke brugt det, og heller ikke oplevet at andre har"*.

Det var således helt åbenlyst, at deltagerne ikke var i stand til at anvende denne kommunikationsform, hvorfor dette påtænkte anerkendende tiltag ikke på nogen måde var i spil i forløbet.

Diskussion af årsager til manglende brug af spørgsmål i kommunikationen:

Den normale daglige kommunikation mellem spillerne i klubben, før projektet startede op, var ikke underlagt nogen form for styring eller ambition i øvrigt. Kommunikationen kan således karakteriseres som hvad Gudykunst og Shapiro kalder for *"everyday conversation"* (Gudykunst & Shapiro, 1997) eller *"casual conversation"* (Eggins & Slade, 2005), en kommunikation der som udgangspunkt ofte karakteriseres ved at være *"triviel"* (Gudykunst & Shapiro, 1997), og som har som formål at udvikle og vedligeholde relationer mellem individer. Den trivielle konversation som individer indgår i med hinanden, definerer således essensen af deres relation (Ibid.).

Begrebet *"triviel"* kan forstås som at noget er *"banalt eller hverdagsagtigt"* (denstoredanske.dk), samt *"of little importance"* (www.collinsdictionary.com), men på trods af at *"casual talk"* ifølge Eggins et al. kan forstås som samtale for samtalens skyld (Eggins & Slade, 2005), og som dermed ikke indeholder et defineret konkret mål som dialogen skal munde ud i, er *"casual talk"* ifølge Eggins et al. dog alt andet end triviel i forhold til ovenstående definition af trivialitetsbegrebet. *"Casual talk"* fungerer som redskab til at definere hvem vi selv er, hvorledes vores forhold til andre er, samt hvorledes vi anskuer verden (Ibid.), og kan dermed ikke defineres som værende hverken banalt eller uvigtigt. Der imod kan *"casual talk"* anskues som værende *"hverdagsagtigt"*, idet denne form for samtale af individet opleves som den eneste kontekst, hvor man kan føle sig fri, spontan og ikke-selvbevidst (Ibid.). Med andre ord kræver denne form for samtale ingen bevidst refleksion eller metaniveau, som kunne forstyrre den flydende og frie konversation. Line Fredens taler i sin artikel *"når coaching swinger"* (Fredens, 2015) om *"bottom up opmærksomhed"* eller *"ydre opmærksomhed"* når samtaler er styret af sanseindtryk og intuition, og dermed forløber hurtigt og anstrengelsesfrit. Det virker rimeligt at koble *"casual talk"* til Fredens begreb *"ydre opmærksomhed"*, idet pointen er, at spillerne i Triton før projektstarten, primært var vant til at kommunikere på denne utvungne og kravsfrie facon. Spillerne var med andre ord vant til at benytte sig af deres hurtige implicitte system (Ibid.), et system som netop er karakteriseret ved fravær af tidskrævende refleksive processer.

Ved at introducere coaching og spørgende dialoger til spillerne, samt forvente at disse anvendte denne nye kommunikations form i relationerne med de andre spillere, flyttede man fokus i kommunikationen fra ydre bottom up styret opmærksomhed, til indre top down styret opmærksomhed (Ibid.), eller med andre ord fra

det hurtige implicitte system til det langsomme eksplicitte system (Ibid.) Der forventedes hermed, at spillerne skulle kunne kommunikere med hinanden på andre måder end gennem "casual talk".

Det eksplicitte langsomme system, baseret på indre opmærksomhed er karakteriseret ved bevidst tænkning og en lineær tankegang, hvor tankeprocessen foregår med et skridt af gangen (Ibid.), og hvor det ikke-selvbevidste perspektiv (Eggins & Slade, 2005) dermed erstattes af selvbevidsthed og krav om refleksion.

Det virker rimeligt at antage, at spillerens oplevelse af, at brugen af spørgsmål i kommunikationen med andre spillere virkede kunstig og falsk, og generelt var svær at bruge, hænger sammen med, at deres opmærksomhed på situationen skiftede perspektiv. Fra at være vant til at kommunikere med udgangspunkt i "casual talk", ydre opmærksomhed og det hurtige implicitte system, skulle de pludselig håndtere en situation med krav om evne til at reflektere over indhold og proces i kommunikationen. Samtidig skiftede spørgsmålsstillers rolle også, idet man fra at være ligeværdig samtalepartner i "casual talk" situationer, nu skulle fungere som "underviser" for den person man stillede spørgsmål til.

Med udgangspunkt i ovenstående, kan man argumentere for, at kravene om refleksion, teorihåndtering og rolleskift, kan have medført, at spillerne ikke var i stand til at benytte sig af spørgende dialoger i den interne kommunikation.

Man kan formode, at det relativt korte coaching kursus forløb, samt de korte opfølgninger i hallen, ikke var nok til at spillerne kunne anvende spørgende dialoger i en utvungen og flydende kommunikationsproces. Hvor vi således i dette projekt tidsmæssigt brugte cirka 3 timer samlet til uddannelse og opfølgning på coaching processen, brugte Light et al. i en undersøgelse omkring implementering af partner fokuserede spørgsmål i tale handicappedes kommunikation i gennemsnit 6 timer på uddannelse og instruktion i forhold til at kunne anvende partner fokuserede spørgsmål (Light, Binger, Agate, & Ramsay, 1999). Samtidig foregik undervisningen i naturlige omgivelser med fokus på hvilke situationer og clues der kunne være hensigtsmæssige i forhold til at benytte spørgsmål i kommunikationen, hvilket ikke var indeholdt i nærværende projekts coachinguddannelsesdesign. I det beskrevne studie registrerede man en tydelig positiv udvikling i deltagernes evne til at benytte sig af partner fokuserede spørgsmål, hvilket indikerer at tiden der blev brugt på instruktion, og selve instruktions designet var mere hensigtsmæssig end i nærværende projekt.

Følgende afsnit præsenterer overvejelser over, hvilke krav der stilles til træneren i en proces som i nærværende projekt, specielt i forhold til at kunne uddelegere ansvar og udvise tillid.

7.3.6 Overvejelser over krav til træneren i forhold til at kunne uddelegere ansvar i en anerkendende idrætsforening

I en anerkendende idrætsforeningskultur som beskrevet i dette projekt, er det en relevant overvejelse, hvilke krav det stiller til bestemte autoritetspersoner, primært træneren, at kunne være en del af en anerkendende kultur baseret på uddelegering af ansvarsområder til deltagerne.

Netop evnen til at uddelegere ansvars og opgave områder som træneren tidligere selv har stået for, forudsætter egenskaber og muligheder hos den uddelegerende person, som ikke alle måske er indehavere af.

Uddelegering af ansvar kan anskues som en proces der nødvendiggør tillid til de personer ansvaret uddeles til, idet tillid grundlæggende ifølge John Locke med flere kan forstås som at betro eller overdrage noget til andre (E. O. Pedersen, 2009), hvilket jo netop er den proces der er i spil den anerkendende kultur i dette projekt. Man kan med andre ord forstå tillid som en proces hvor *"A betror B med værdsatte ting C"* (Ibid., side 7), hvor tingen C i dette tilfælde er de ansvars og opgaveområder der bliver uddelegeret fra træneren til spillerne. Kendetegnen for udvisning af tillid er endvidere, at den der udviser tillid til en anden person, vil befinde sig i et afhængighedsforhold til denne (Henriksen, 2012), og da tillid samtidig kan forstås som *"accepteret sårbarhed overfor andres mulige, men ikke forventede onde vilje"* (E. O. Pedersen, 2009, side 5), er det tydeligt at udvisning af tillid er forbundet med risici i forhold til om den tillidsviste person lever op til tilliden, og varetager den overdragne ting C på en hensigtsmæssig måde. Tillidsgiveren gør med andre ord sig selv sårbar, på trods af, at den tillidsviste person sandsynligvis vil opleve sig som *"regnet med"*, hvilket vil medføre at hun positivt vil forsøge at leve op til den viste tillid (Ibid.). Dette perspektiv på tillidsbegrebet synliggør, at tillid foregår i relationer, idet begge parter i en sådan relation må være bevidste om samt acceptere, at de netop indgår i en tillidsrelation. At tale om tillid er således kun meningsfuldt når vi fremstiller *"forhold"* mellem mennesker (Ibid.)

Risikoen og den dermed forbundne sårbarhed som karakteriserer udvisning af tillid betyder ifølge lektor på Roskilde Universitets Center Esther Oluffa Pedersen, at udvisning af tillid til andre kræver en grundlæggende selvtillid hos den tillidsvisende. Selvtillid i denne sammenhæng *"grunder sig i lige høj grad i individets tidligere erfaringer, dets emotionelle tilstand som dets vurdering af egne egenskaber i forhold til at indgå i den givne situation"* (Ibid., side 23). Oversat til Honneth's anerkendelsesterminologi kræver evnen til udvisning af tillid altså dels selvtillid erhvervet gennem emotionel anerkendelse i kærlighedens anerkendelses sfære, og dels et højt selvværd, idet den tillidsvisende skal tro på at man kan håndtere de konkrete situationer tilliden udvises i, på trods af tilstedeværelsen af risiko og sårbarhed. En høj grad af selvtillid og et højt selvværd, kan således anskues som hensigtsmæssigt i forhold til at fungere som træner i en anerkendende kultur, baseret på uddelegering af ansvars og opgave områder, som beskrevet i dette projekt.

Ifølge professor i sociologi, Lars Skov Henriksen fra AAU indebærer tilstedeværelsen af risiko og sårbarhed ved udvisning af tillid til andre, at ikke alle er lige rustede til at kunne håndtere denne proces. Den individuelle kapacitet for tillid er således afhængig af de konkrete opvækstbetingelser vi har haft (Henriksen, 2012), hvilket eksempelvis betyder, at individer med høj social status er bedre rustet til at håndtere og stå imod sårbarhed end lavere socialklasser. Jo flere ressourcer man har, jo bedre *"polstret"* er man således i forhold til at kunne løbe en risiko og gøre sig sårbar gennem tillidsvisning. Med reference til

Bourdieu's begreber er de mindst tillidsfulde befolkningsgrupper ifølge Henriksen således de, der har den mindste økonomiske og kulturelle kapital (Ibid.). De højere socialklasser behøver med andre ord ikke være så meget "på vagt" i konkrete situationer, hvorfor man vil have lettere ved at udvise tillid og tåle sårbarheden. I sammenhæng med ovenstående tyder uddannelse på at være en speciel vigtig ressource. Morten Frederiksen argumenterer, med udgangspunkt i en stor empirisk analyse, for, at netop uddannelse er en vigtig forudsætning for, at kunne navigere og handle i tillid til andre mennesker (Ibid.).

Med udgangspunkt i ovenstående betragtninger kan man argumentere for, at trænere i et anerkendende foreningskoncept som beskrevet i dette projekt, hensigtsmæssigt skal have grundlæggende selvtillid og selvværd, samt optimalt være i besiddelse af kompetencer erhvervet gennem uddannelse. Dette med henblik på at kunne håndtere processen med uddelegering af ansvar og opgaver, og den tillidsvisningsproces der er en følge af dette.

Efter således at have afsluttet diskussionen, tilbyder følgende afsnit delkonklusioner, med henblik på at skabe et foreløbigt overblik over diskussionens primære slutninger.

7.3.7 Delkonklusioner

Karakteristika for deltagere og opgavetyper der medførte positiv selvværdsudvikling for deltagerne:

- Opgaven var genkendelig i forhold til deltagernes fortælling på opstartsmødet. Dette var specielt vigtigt med hensyn til positiv selvværdsudvikling for deltagerne umiddelbart efter projektopstart.
- Opgaverne var unikke, og havde ikke før været indeholdt i træningen.
- Opgaverne havde karakter af at være "åbne opgaver" hvor deltagerne på egen hånd kunne udvikle indhold og proces. Den oplevede autonomi antages at have påvirket muligheden for selvværdsudvikling positivt.
- Opgaverne havde almen karakter, og var således ikke udelukkende indlejret i det normale træningsindhold.
- Kommunikationsforholdene mellem de opgaveansvarlige og de øvrige deltagere havde karakter af dialoger, altså tomandskommunikation.
- De opgaveansvarlige var fulgyldige medlemmer af værdifællesskabet.
- Eventuelle "most reportable events" i deltagernes narrativ var af positiv og anerkendende karakter.

Karakteristika for deltagere og opgavetyper der medførte flad eller let negativ selvværdsudvikling for deltagerne:

- Opgaven var ikke genkendelig i forhold til deltagernes fortælling på opstartsmødet.
- Opgaverne var ikke unikke, forstået på den måde, at træneren tidligere havde varetaget opgaverne.
- Opgaverne havde, for de deltagere der ikke var specielle omstændigheder omkring, karakter af at være lukkede opgaver. Man kan antage at deltagerne ikke har oplevet nogen form for autonomi i forbindelse med varetagelsen af opgaverne.
- Opgaverne var af badminton faglig karakter, og var indlejret i den normale træningsstruktur
- Kommunikationsforholdene var karakteriseret ved at den de opgaveansvarlige formidlede beskeder videre til en gruppe.
- Eventuelle "most reportable events" i deltagernes narrativ var af negativ karakter.
- Deltagerne var, med en enkelt undtagelse, fulgyldige medlemmer af værdifællesskabet.

Specielle forhold omkring en enkelt af deltagerne der havde en flad eller let negativ selvværdsudvikling:

- En enkelt deltager varetog en opgave (fysisk træning) der var både genkendelig i forhold til opstartsmødet, åben og til dels unik, men vedkommende (Anette) var ikke medlem af værdifællesskabet, og var således afskåret fra at kunne både modtage og opleve social anerkendelse. Dette på trods af, at hun i situationer åbenlyst blev værdsat af de øvrige for sin opgave håndtering.

Karakteristika for deltagere og opgavetyper der medførte en stigende efterfulgt af en faldende selvværdsudvikling:

- En enkelt af deltagerne (Randi) varetog en opgave (fælles opvarmning) der både var genkendelig i forhold til opstartsmødet, unik og åben, og modtog således stor anerkendelse i starten af forløbet. Randi var imidlertid udsat for en "most reportable event" af kraftig negativ karakter set i et anerkendelses perspektiv. Denne hændelse medførte en kraftig negativ selvværdsudvikling efterfølgende.

Næste afsnit tilbyder generaliserede overvejelser over, hvorledes projektets resultater og konklusioner kan perspektiveres til idrætsforeningens frivillige og øvrige medlemmer.

7.4 Anerkendende foreningskulturer med specielt fokus på anerkendelse af frivilligt arbejde

Dette afsnit er disponeret således, at jeg efter indledende overvejelser omkring afsnittets primære fokus, beskriver fænomenet "frivilligt arbejde" som generelt fænomen, med specielt fokus på den danske idræts foreningskultur. Efterfølgende vil jeg diskutere og beskrive hvad der kunne være den motivationsmæssige drivkraft bag fænomenet "frivilligt arbejde", med henblik på at give et bud på, hvorledes projektets erfaringer og resultater konkret kan overføres til denne nye målgruppe. Afslutningsvis vil jeg diskutere hvorledes man kan aktivere de "almindelige" medlemmers sociale identiteter som medlem af foreningen, med henblik på at vedligeholde og udvikle disse medlemmers gruppebaserede selvværd.

Indledende overvejelser.

Som nævnt giver dette afsnit et bud på, hvorledes projektets resultater og konklusioner i forhold til foreningens turneringsspillere, kan perspektiveres med specielt fokus på de foreningsmedlemmer, der leverer et stykke frivilligt arbejde i foreningerne. Det specielle fokus på de frivillige, i forhold til de foreningsmedlemmer der "blot" som motionister dyrker den aktuelle idrætsgren eksempelvis en gang om ugen, findes relevant, fordi gruppen som udgangspunkt varetager konkrete veldefinerede opgaver med dertil hørende kompetencekrav, hvilket vil blive yderligere belyst senere i dette afsnit. Ligeledes vil grupper af frivillige sandsynligvis have eller kunne have karakter af praksisfællesskaber, med dertil hørende fælles værdihorisont, hvilket ikke nødvendigvis karakteriserer den store gruppe af "almindelige" medlemmer. Specielt i individuelt baserede idrætsgrene, er de "almindelige" udøvere ofte karakteriseret ved, at de ikke er del af et foreningsorganiseret hold, men udøver aktiviteten enkeltvis eller i par og grupper på motionsbasis. Samtidig kan man argumentere for, at de motionister der er del af et træningshold ikke nødvendigvis er del af en fælles værdihorisont. Dette vil blive uddybet yderligere senere i dette afsnit. Netop en fælles værdihorisont er ifølge Honneth en forudsætning for, at man kan tale om social anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære, som beskrevet i afsnit 3.2.5. Dette afsnit indeholder dog også overvejelser over, hvorledes man, i forhold til de "almindelige" medlemmer, kan styrke "den sociale identitet" som medlem af foreningen jævnfør afsnit 3.2.6, med henblik på at skabe mulighed for en grundlæggende selvværdsudvikling (Stets & Burke, 2000). Overvejelserne i dette afsnit angår i et generelt perspektiv, primært de kontekster der er nævnt i afsnit 8.4. Et af dette projekts resultater er, at det opstillede design med henblik på at implementere coaching som inter-subjektivt kommunikationsredskab ikke virkede efter hensigten. Et virkningsfuldt design skal sandsynligvis være en del mere omfattende med hensyn til tid og øvrige ressourcer, hvilket forekommer at være en stor udfordring i forhold til at forsøge at implementere coaching i idrætsforeningen som helhed. Derfor er fokus i dette afsnit på udvikling af anerkendelsesforholdene i den solidariske anerkendelsessfære for foreningens frivillige, samt på udvikling af social identitet i forbindelse med foreningens motionister.

Frivilligt arbejde som generelt fænomen og idrætsfænomen.

Fænomenet "frivilligt arbejde" er et globalt eksisterende begreb, og et begreb der er aktuelt i mange forskellige kontekster, eksempelvis inden for områder som børnepasning, sundhedsvæsenet og kulturområdet (Anheier & Salamon, 1999; Fridberg & Henriksen, 2014).

Frivilligt arbejde kan anskues som et socialt fænomen (Ferreira et al, 2012), idet Torben Fridberg og Lars Skov Henriksen i deres bog "Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012" definerer frivilligt arbejde ud fra følgende punkter:

- er ulønnet (dog med mulighed for kompensation for udgifter)
 - er frivillig (fx ikke aktivering) •
 - udføres i en organisatorisk sammenhæng, som godt kan være offentlig eller privat
 - er til gavn for andre end én selv og den nærmeste familie •
 - er aktiv (dvs. medlemskab af en organisation er ikke nok).
- (Fridberg & Henriksen, 2014, side 29)

Med udgangspunkt i denne definition, svarer 38 % af de adspurgte i Fridberg og Henriksens danske undersøgelse at de udfører frivilligt arbejde. I forhold til at skelne mellem fritidsaktiviteter og frivilligt arbejde fremstiller Anheier og Salamon det således:

"The objective distinction between volunteer work and leisure is based on the third-party criterion, that is, the fact that some activities are nonmarketable because it is impossible for one person to obtain another person to perform instead. For example, a sports club can either hire a paid coach or opt for asking someone to volunteer. Yet, if members choose to play some sport like tennis, they cannot pay a third party to play for them without losing the benefits of playing pleasure. Thus, membership participation is leisure; coaching is work. Likewise, attending an environmentalist rally is participation; organizing it without pay is volunteering" (Anheier & Salamon, 1999, side 50). Ud fra denne definition, handler frivilligt arbejde om, at den frivillige påtager sig en forpligtelse, der i teorien kunne varetages af andre, og vel at mærke en forpligtelse hvis varetagelse påvirker foreningens mulighed for at fungere hensigtsmæssigt.

Som nævnt eksisterer fænomenet "frivilligt arbejde" inden for en række forskellige kontekster. Idræts og fritidsområdet er imidlertid det område hvor størstedelen af personer der leverer et frivilligt stykke arbejde, lægger deres indsats. En international undersøgelse fra 1995 omfattende 10 forskellige kategorier viste, at 28 procent af de personer der arbejdede frivilligt, rapporterede at de lagde indsatsen inden for netop dette område (Ibid.). Fridberg og Henriksens danske undersøgelse fra 2014 viser et tilsvarende billede, idet idrætsområdet sammenlignet med 13 andre kategorier involverer 11% af samtlige frivillige, og dermed involverer mere en dobbelt så mange som det næststørste område (Fridberg & Henriksen, 2014).

Idrætsområdet er med andre ord meget afhængigt af frivillig arbejdskraft. I 2010 havde 80% af lokale danske organisationer og foreninger generelt ikke tilknyttet lønnet arbejdskraft overhovedet (Ibid.), hvilket med al tydelighed synliggør vigtigheden og værdien af frivilligt arbejde.

Ifølge Fridberg og Henriksens undersøgelse arbejder cirka 50 % af de frivillige i idrætsforeningerne med bestyrelses eller andet udvalgs arbejde, mens opgaver som kørsel, instruktion, holdlederskab, indkøb og generel vedligeholdelse varetages af omkring 60 – 65 % af de frivillige (Ibid.). Tallene indikerer således, at cirka halvdelen af de frivillige i idrætsforeningerne indgår i grupper med andre frivillige i diverse udvalg, mens en meget stor gruppe syntes at fungere individuelt. Dette findes interessant i forhold til, hvorledes man i en anerkendende idrætsforeningskultur skal synliggøre specielt de individuelt arbejdende frivilliges indsats, med henblik på at skabe mulighed for social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling. Denne problematik vil blive behandlet senere i dette afsnit.

Interessant er det, at behovet for frivillig arbejdskraft, ifølge Fridberg og Henriksen, syntes at stige. Dette betyder, at foreningerne har en opgave i forhold til at være aktive omkring rekrutteringen af nye frivillige. I denne forbindelse siger Fridberg og Henriksen med henvisning til Bryant 2003, at man må *"forestille sig, at de aktivt identificerer personer med en relevant profil for de opgaver, organisationen har behov for at få løst"* (Ibid., side 270). I forlængelse af dette henviser de til en amerikansk undersøgelse der viser, at opfordring eller "headhunting" til frivillige opgaver betyder, at 4 gange så mange involverer sig i disse aktiviteter i forhold til hvis man ikke bliver opfordret. I denne sammenhæng siger Ferreira et al. *"In many circumstances volunteers are a scarce resource and as such requires singular attention. Therefore, it is imperative to consider the opportunity that each organization gives to volunteers to capitalize their skills and abilities in order to meet their expectations"* (Ferreira et al, 2012, side 3).

Netop overvejslen omkring at (idræts)foreningerne aktivt identificerer personer med relevante kompetencer i forhold til bestemte opgaver foreningen skal have løst, findes interessant med henblik på at skabe anerkendende kulturer, baseret på anerkendelse af unikke kompetencer. Dette perspektiv vil blive forfulgt yderligere i de kommende delafsnit.

I forbindelse med disse overvejsler siger idrætsforsker, professor Bjarne Ibsen fra Syddansk Universitet i Danmark, at det tyder på, *"at langt de fleste foreninger ikke har en særlig strategi eller plan for, hvordan de skal rekruttere og fastholde de frivillige. De fleste rekrutterer nye frivillige fra egne netværk og opfordrer medlemmer eller deres forældre til at påtage sig frivillige opgaver. Meget få af foreningerne benytter mere udadvendte metoder som annoncering efter frivillige eller benyttelse af internetportaler for frivillige"*. (Ibsen, 2012, side 15). Citatet indikerer, at idrætsforeningerne ikke rekrutterer frivillige med udgangspunkt i at søge efter personer med bestemte kompetencer, hvilket i et anerkendelsesperspektiv ikke syntes hensigtsmæssigt. Det virker i denne optik til, at der eksisterer et stort potentiale i forhold til at udvikle anerkendelsesforholdende for de frivillige i idrætsforeningerne, selv inden for de eksisterende rammer, hvor det sikkert er frivillige selv, der rekrutterer nye frivillige. Dette vil blive forfulgt senere i dette afsnit.

Hvad motiverer de frivillige?

Frivillige kan være motiverede af mange forskellige årsager, der både kan have indre som ydre karakter. Meier og Stutzer siger således i artiklen *"is volunteering rewarding in itself?"* at der er to overordnede grunde til at folk arbejder frivilligt, *"(1) People's well-being increases because they enjoy helping others per se. The reward is internally due to an intrinsic motivation to care for others' welfare; (2) People volunteer instrumentally in order to receive a by-product of volunteer work. People do not enjoy volunteering per se but their utility increases because they receive an extrinsic reward from volunteering."* (Meier & Stutzer, 2008, side 5).

Deci og Ryan skriver i artiklen *"Self-Determination Theory and the Facilitation of Intrinsic Motivation, Social Development, and Well-Being"* om indre motivation på følgende måde, *"the construct of intrinsic motivation describes this natural inclination toward assimilation, mastery, spontaneous interest, and exploration that is so essential to cognitive and social development and that represents a principal source of enjoyment and vitality throughout life"* (Deci & Ryan, 2000, side 70). Indre motivation betyder således ifølge Deci og Ryan, at individets handlinger er drevet af lyst, glæde og interesse for selve aktiviteten. Endvidere siger Deci og Ryan at *"strong links between intrinsic motivation and satisfaction of the needs for autonomy and competence have been clearly demonstrated, and some work suggests that satisfaction of*

the need for relatedness, at least in a distal sense, may also be important for intrinsic motivation" (Ibid., side 71). Med andre ord er oplevelse af kompetence, autonomi og tilhørsforhold en forudsætning for udvikling af indre motivation. Dette findes interessant i forhold til nærværende projekts arbejde med anerkendende foreningskulturer, idet netop synliggørelse af unikke kompetencer i sammenhæng med oplevelse af autonomi er vigtige parametre i forhold til social anerkendelse og udvikling af selvværd, som diskuteret i afsnit 7.3.1, 7.3.2, og 7.3.3. Man kan derfor antage, at en anerkendende kultur, som beskrevet i dette projekt, bygger på, at individerne i kulturen er indre motiverede i forhold til at varetage ansvars og opgaveområder, og i forhold til at kunne modtage eventuel social anerkendelse.

I forhold til ydre motivation eller "extrensic motivation" siger Deci og Ryan at *"The term extrinsic motivation refers to the performance of an activity in order to attain some separable outcome and, thus, contrasts with intrinsic motivation, which refers to doing an activity for the inherent satisfaction of the activity itself"*. (Ibid., side 71). Med andre ord er man ydre motiveret, når det ikke er glæden ved selve aktiviteten der driver handlingerne, men derimod ønsket om belønning, eksempelvis i form af penge, status, ros, kompetenceudvikling m.m.

En af Meier og Stutzer's konklusioner i ovennævnte artikel er, at frivillige generelt er indre motiverede (Meier & Stutzer, 2008), og at de dermed indgår i frivilligt arbejde ud fra indre motiver. Ferreira et al. siger samstemmende i artiklen "Motivations which influence volunteer's satisfaction" at *"The findings show that the highest satisfaction arises from an intrinsic sense of volunteers use their talents and skills in order to meet their expectations and feel fulfilled"* (Ferreira et al, 2012, side 17). Ovenstående indikerer at frivillige generelt er drevet af indre motivation. Specifikt i forhold til en dansk idrætskontekst, viser Fridberg og Henriksens store frivillighedsundersøgelse fra 2014, at de to vigtigste årsager til at man involverer sig i frivilligt arbejde i idrætsforeningerne er *"at du som frivillig kan gøre noget konkret på områder, som optager dig"*, samt *"at du som frivillig deltager i et socialt fællesskab, som du værdsætter"* (Fridberg & Henriksen, 2014, side 121). Citatet indikerer i min fortolkning, at frivillige i idrætsforeningerne er drevet af, at man kan bidrage med noget konkret og specielt på områder som man interesserer sig for, og som man dermed måske har specielle kompetencer inden for. Ligeledes indikerer citatet, at tilhørsforholdet til fællesskabet er en vigtig motivationsfaktor. Med andre ord virker det til, at frivillige er motiveret af oplevelse af kompetence, autonomi og tilhørsforhold, hvilket jo netop i Deci og Ryan's forståelse medfører, at man er indre motiveret (Deci & Ryan, 2000).

Som tidligere nævnt medfører dette, at fokus på at forbedre anerkendelsesforholdene i den solidariske sfære (Honneth, 2006) også for de frivillige i idrætsforeningen, virker både relevant og hensigtsmæssigt. Forbedring af anerkendelsesforholdene i denne sfære medfører jo netop, i dette projekts optik, at oplevelsen af kompetence, autonomi og tilhørsforhold forstærkes gennem identificering og implementering af unikke ansvars og opgave områder. Denne oplevelse vil forstærke deltagernes indre motivation, og dermed skabe mulighed for oplevelse af social anerkendelse, samt øget selvværd. Man kan ydermere argumentere for, at når en af de frivilliges primære motivationer for at arbejde i foreningerne udspringer af, at de værdsætter fællesskabet, vil et yderligere fokus på identificering af unikke kompetencer betyde, at fundamentet for optimal positiv selvværdsudvikling er til stede. Kombinationen mellem en mulig stærk social identitet og rolleidentitet vil således være hensigtsmæssig i forhold til muligheden for positiv selvværdsudvikling, jævnfør argumentationen i afsnit 3.2.6.

Følgende delafsnit vil forholde sig til, hvorledes man, med baggrund i nærværende projekts resultater, konkret kan strukturere og organisere en sådan kultur med specielt fokus på idræts foreningens frivillige.

Konkrete overvejelser omkring anerkendende tiltag i forbindelse med foreningens frivillige.

Som nævnt ovenstående, syntes det yderst relevant at inddrage foreningens frivillige i en anerkendende idrætsforeningskultur. I modsætning til nærværende projekts informanter, der som udgangspunkt som gruppe har en primær opgave i forhold til at spille badminton, er opgaverne for de frivillige i idrætsforeninger ofte differentierede, veldefinerede og konkrete. Med udgangspunkt i Fridberg og Henriksens undersøgelse omkring udviklingen i frivilligt arbejde fra 2014, kan man definere 4 hovedområder inden for hvilke de frivillige arbejdsopgaver kan placeres. Disse 4 områder er:

- Bestyrelses og udvalgsarbejde
- Praktisk arbejde eksempelvis organisering og varetagelse af kørsel, administration og organisering af stævne deltagelse m.m.
- Opgaver i forhold til at genere økonomi, sponsorarbejde m.m.
- Opgaver i forbindelse med instruktion inden for den konkrete idrætsgren.

(Fridberg & Henriksen, 2014, side 42)

Det faktum, at arbejdsopgaverne for de frivillige er differentierede, veldefinerede og ret konkrete betyder, at relevansen af at foreningen aktivt forsøger at identificere personer med relevante kompetencer i forhold til de forskellige arbejdsopgaver er tydelig. Netop aktiv identificering af frivilliges specielle kompetencer, er ifølge Fridberg og Henriksen vigtigt, blandt andet i forhold til, at behovet for frivillig arbejdskraft syntes at stige (Ibid.). Dette synspunkt bakkes som tidligere nævnt op af Ferreria et al. der, som tidligere nævnt siger, at da frivillige er en knap ressource, er det vigtigt at foreningerne giver de frivillige mulighed for at sætte individuelle kompetencer i spil i foreningen (Ferreria et al, 2012), med henblik på at de frivillige oplever indre motivation. Foreningerne har, som tidligere nævnt, ifølge Bjarne Ibsen ikke tydelige strategier for identificering og rekruttering af frivillige (Ibsen, 2012), hvilket forekommer uhensigtsmæssigt set i lyset af at en personlig opfordring syntes at øge muligheden for at personer involverer sig i frivilligt arbejde (Fridberg & Henriksen, 2014). "Headhunting" af frivillige med henblik på at identificere individer med specielle kompetencer, vil således kunne være en del af foreningens formulerede strategi, i forhold til at identificere og rekruttere frivillige. En sådan "headhunting" kan eksempelvis tage udgangspunkt i foreningernes medlemsregistreringer, idet disse så nødvendigvis skulle indeholde oplysninger om medlemmernes civile arbejdsområder, interesser og øvrige kompetencer, i forhold til at kunne identificere medlemmer med specielle muligheder for at varetage konkrete opgaver i foreningen. Intern rekruttering af frivillige syntes således at være den mest udbredte rekrutteringsform (Laub, 2012), men brug af relevante netværk kunne naturligvis være en del af "headhunting" strategien.

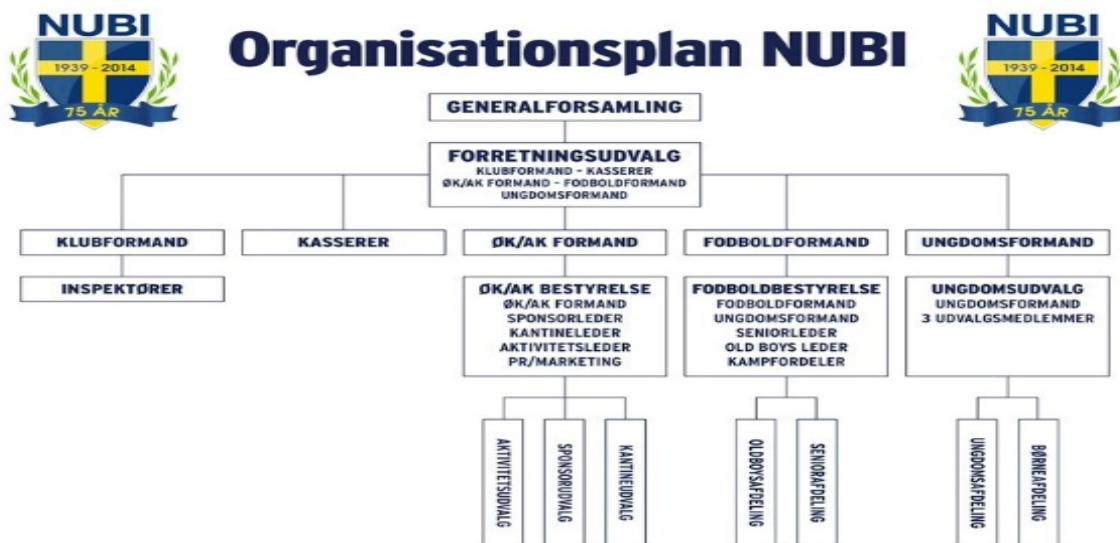
I et anerkendelsesperspektiv og med baggrund i nærværende projekts konklusioner i kapitel 10, vil "headhunting" af frivillige medføre, at den enkelte frivillige vil få mulighed for at varetage opgaver, som vedkommende har specielle og unikke kompetencer inden for. Netop oplevelsen af kunne bidrage med noget unikt til fællesskabet, konkluderer nærværende projekt er vigtigt i forholdt muligheden for at opleve social anerkendelse, og dermed gennemgå en positiv selvværdsudvikling. Konkret kan man forestille sig, at nye frivillige i foreningen bliver præsenteret for foreningens øvrige medlemmer, eksempelvis på foreningens hjemmeside og i andre relevante sammenhænge. Dette med henblik på, at den pågældende

frivillige indirekte bliver accepteret i foreningen i forhold til varetagelsen af den pågældendes konkrete arbejdsopgave. Netop accept fra fællesskabet konkluderer dette projekt som værende en parameter der er vigtig, i forhold til muligheden for at opleve social anerkendelse, og dermed muligheden for positiv selvværdsudvikling.

Som de 4 hovedområder de frivilliges arbejdsområder kan identificeres inden for indikerer, vil en del frivillige fungere i etablerede grupper, eksempelvis inden for områder bestyrelses og udvalgsarbejde, mens andre naturligt vil fungere på mere individuel basis. Med henblik på at sikre rammer der skaber mulighed for oplevelse af social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling, vil det, i forhold til dette projekts konklusioner, være vigtigt, at alle frivillige indgår i små (værdi)fællesskaber. Dette med henblik på, at den enkelte frivillige får mulighed for, igennem dialoger med andre man deler interesse og værdihorisont med, at synliggøre unikke bidrag og kompetencer, og der igennem netop skabe mulighed for at opleve social anerkendelse. Som beskrevet tidligere i dette kapitel er netop kommunikation i dialoger en vigtig parameter i forhold til muligheden for at opleve social anerkendelse, idet anerkendelse ifølge Ikaheimo og Laitinen er afhængig af og indlejret i en dialogisk proces (Ikaheimo & Laitinen, 2007), ligesom Taylor og Martineau et al. hævder, at identitetsdannelse har en fundamental dialogisk karakter (Martineau, Meer, & Thompson, 2012; Taylor, 1995).

Med udgangspunkt i ovenstående, samt i afsnit 3.6.3, kan man således forestille sig, at de frivillige inden for de 4 hovedarbejdsområder indgår i små praksisfællesskabslignende grupper, idet opgaveområderne definerer gruppernes fælles virksomhed (Wenger, 2004). En gruppe af frivillige der eksempelvis indgår i praksisfællesskabet "økonomigenerering", vil således have dette som en fælles social identitet, referencepunkt, eller fælles virksomhed, på samme måde som informanterne i nærværende projekt havde det "at spille badminton" som fælles virksomhed. Internt i "økonomigenereringsgruppen" vil man, med henblik på at optimere anerkendelsesforholdene, yderligere skulle identificere gruppemedlemmernes forskellige unikke kompetenceområder eller "rolleidentiteter" (Stets & Burke, 2000), med henblik på at skabe mulighed for social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling. Dette helt analogt til arbejdet med informanterne i dette projekt. Eksempelvis kunne forskellige opgaver i denne gruppe handle om sponsorpleje, sponsoropsøgning, økonomigenerende aktiviteter i øvrigt, fondsansøgninger m.m. Det skal nævnes, at de få lønnede positioner i danske idrætsforeninger typisk drejer sig om trænere (Laub, 2012), og selv om disse trænere får anerkendelse i form af løn, kunne det være hensigtsmæssigt at de indgår i praksisfællesskaberne sammen med de frivillige trænere og instruktører, med henblik på at forbedre anerkendelsesforholdene også for denne gruppe.

Man vil sandsynligvis i den enkelte idrætsforening, skulle tilpasse ovenstående tanke til foreningens konkrete organisation og kultur. Eksempelvis har fodboldklubben NUBI fra Nørresundby organiseret foreningens aktiviteter som nedenstående figur viser, idet udvalgene i en sådan organisation i forhold til ovenstående tanker, skulle inkludere alle foreningens frivillige.



Figur 9

På trods af at diagrammet er et eksempel fra en holdidrætsgren, vil de overordnede opgavetyper ifølge Fridberg og Henriksen kunne generaliseres til andre frivilligt baserede idrætsforeninger (Fridberg & Henriksen, 2014), og således også eksemplificere de idrætskontekster dette projekt beskæftiger sig med.

Med henblik på at optimere mulighederne for oplevelse af social anerkendelse, forekommer det hensigtsmæssigt, at de små praksisfællesskaber af frivillige, sammen opsætter mål og målsætninger for gruppens arbejde. Denne proces kan medvirke til, at gruppen italesætter en fælles værdihorisont, hvilket jo i dette projekts konklusioner er en vigtig parameter i forhold til muligheden for at opleve social anerkendelse. Desuden vil processen skabe en form for afhængighed medlemmerne indbyrdes, i forhold til at nå gruppens mål. Denne indbyrdes afhængighed skaber mulighed for, at de enkelte individer i gruppen, gennem dialoger med de øvrige medlemmer, anerkendes for de unikke bidrag i forhold til at nå gruppens fælles mål. I sammenhæng med dette siger Honneth således, at individer kun kan værdsætte og anerkende hinanden såfremt *”at de begge orienterer sig efter sådanne værdier og målsætninger, der over for begge kan markere, hvilken betydning deres personlige egenskaber har for den andens liv”* (Honneth, 2006, side 163). Honneth betoner altså i dette citat netop afhængigheden som en forudsætning for social anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære.

Med henblik på at sikre de frivilliges oplevelse af autonomi i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver, hvilket dette projekt jo konkluderer er en vigtig parameter i forhold til muligheden for at kunne modtage og opleve social anerkendelse, vil det være hensigtsmæssigt, at de enkelte grupper er ansvarlige i forhold til at udarbejde en kort, og i forhold til de frivilliges ressourcer, overskuelig funktionsbeskrivelse. Denne funktionsbeskrivelse vil dels skulle beskrive gruppens arbejdsområder og mål, og dels indeholde formuleringer der skaber mulighed for, at de enkelte opgaveansvarlige individuelt og i samspil med gruppen, kan udvikle og påvirke indhold og proces i forbindelse med de konkrete ansvarsområder. Med andre ord er det i forhold til dette projekts konklusioner vigtigt, at de frivillige arbejder med *”åbne”* opgaver (Turner & Paris, 1995), i forhold til at sikre netop oplevelsen af autonomi. Man kan argumentere for, at netop oplevelsen af autonomi og kompetencer ydermere kan sikre, at de frivillige oplever opgaverne i foreningen som interessante og givende, hvorved det bliver lettere for foreningen at fastholde de frivillige.

I forhold til at optimere mulighederne for at foreningens frivillige kan opleve social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling, vil det være hensigtsmæssigt, at foreningen har en bevidst strategi med hensyn til at synliggøre medlemmernes forskellige bidrag til fællesskabet. En sådan synliggørelse kunne eksempelvis ske gennem foreningens hjemmeside, i form af organisationsdiagrammer og små historier om enkeltindviders bidrag til foreningen. Ligeledes kan man forestille sig, at fokus på de frivillige kan forstærkes i form af forskellige priser, der uddeles på foreningens generalforsamling. Foreningsseminarer der som emne har synliggørelse af medlemmernes bidrag til foreningen kunne være en tredje mulighed. Aktiviteter af denne art ville sandsynligvis øge muligheden for at de frivillige får mulighed for at opleve social anerkendelse, ligesom aktiviteterne ville øge den sociale synlighed (Honneth, 2003), hvilket jo ifølge Honneth er en grundlæggende forudsætning for at kunne opleve social anerkendelse.

I modsætning til gruppen af spillere som aktionsforskningsforløbet i dette projekt beskæftiger sig med, og hvor træneren styrede udviklingen af anerkendelsesforholdene, vil gruppen af frivillige ikke nødvendigvis have en person, der er overordnet ansvarlig for aktiviteterne eksempelvis i de enkelte foreslåede grupper. Man kan derfor forestille sig, at foreningen "headhunter" eller uddanner en koordinator, der har som opgave at facilitere processerne i forbindelse med de forskellige små praksisfællesskaber af frivillige. I forhold til dette projekts forslag til en model for udvikling af anerkendende idrætsforeningskulturer, som beskrevet i kapitel 12, vil processen med de frivillige sandsynligvis være en smule enklere. Da opgave og kompetenceområder, som tidligere beskrevet på forhånd er fastlagt, vil opgaven for en eventuel koordinator primært være, at skabe rammer for processer omkring mål og målsætninger, samt synliggørelse af de enkelte gruppemedlemmers særlige opgave områder.

Som beskrevet i afsnit 7.3.6 var det i nærværende projekt træneren som styrede processen, og blandt andet uddelegerede ansvar og ansvarsområder, hvilket stillede nogle helt bestemte krav, blandt andet til træneres eget selvværd, selvtillid og uddannelsesmæssige fundament. I forhold til en eventuel koordinator syntes disse krav ikke at være på samme måde relevante, idet koordinatoren ikke som udgangspunkt uddelegerer ansvar og dermed viser tillid, hvilket betyder, at han ikke gør sig "sårbar" (E.O. Pedersen, 2009) på samme måde som træneren. Viden om og færdighed i forhold til eksempelvis målsætningsprocesser og evalueringsmetoder syntes derfor at være primære parametre med hensyn til at en "anerkendelseskoordinator" vil kunne fungere hensigtsmæssigt i forbindelse med facilitering af de nævnte processer.

Det er dette projekts ambition og håb, at tankerne kan inspirere blandt andre DIF og DGI, således at disse to paraplyorganisationer vil involvere sig i udvikling af anerkendelsesforholdene i idrætsforeningerne, eksempelvis gennem udvikling og afholdelse af kurser for foreningskoordinatorer m.m.

Efter således at have forholdt mig til hvorledes projektets resultater og konklusioner kan perspektiveres til gruppen af frivillige i idrætsforeningerne, vil jeg i næste delafsnit give et bud på, hvorledes man kan forbedre anerkendelsesforholdene for den store gruppe motionister der findes i foreningerne.

Overvejelser omkring udvikling af anerkendelsesforholdene for foreningens motionister.

Danske idrætsforeninger har historisk set et stort antal motionister blandt medlemmerne, idet motionister kan defineres som *"personer i alderen 25-59 år, der dyrker idræt med motion som hovedformål. Voksenmotionisten dyrker således ikke idræt, hvor konkurrencedeltagelse er en af de primære*

motivationsfaktorer” (Fester, 2016, side 10). Ifølge undersøgelsen ”Danskernes motions og sportsvaner 2007”, kan omkring halvdelen af alle foreningsaktive medlemmer i danske idrætsforeninger karakteriseres som motionister, idet denne gruppe ikke har deltaget i konkurrencer inden for det sidste år (Pilgaard, 2008). Antallet af motionister er størst i de ældre aldersgrupper, og andelen af ældre motionister syntes at stige i de danske idrætsforeninger. Karsten Østerlund fra Idrættens Analyseinstitut siger således, ”*Eksempelvis bliver flere og flere ældre aktive inden for motion og sport, og for den gruppe er det sjældent lysten til at konkurrere, der driver værket*” (Østerlund, 2010, side 37).

Som nævnt i dette afsnits indledning, er en del af motionisterne ikke medlem af en træningsgruppe i den konkrete forening. Ifølge undersøgelsen ”Forening i forandring” fra 2016, er ca. 57% af foreningernes motionister del af en foreningsorganiseret holdtræning med træner på (Fester, 2016). En tilsvarende undersøgelse lavet for Badminton Danmark i 2014 viser, at i 62% af klubberne i undersøgelsen, er det under halvdelen af klubbens medlemmer der deltager i foreningsorganiseret holdtræning med træner på (Kirkegaard et al, 2014). Det skal dog bemærkes, at en del motionister, cirka 34 % (Fester, 2016), deltager i organiseret holdtræning uden træner på, hvilket sikkert er mest udpræget i holdidrætsgrene, da man i disse idrætsgrene ikke kan udøve aktiviteten alene eller i par. Ligeledes kan man formode, at en del motionister sikkert organiserer holdtræning på eget initiativ, specielt inden for de individuelle idrætsgrene som eksempelvis badminton og tennis.

På trods af, at en del motionister således er medlemmer af en træningsgruppe i de danske idrætsforeninger, virker det rimeligt at antage, at disse grupper ikke nødvendigvis vil have karakter af et praksisfællesskab, med dertil hørende fælles værdihorisont. En af årsagerne til det er, at motionisternes tidsforbrug i idrætsforeningen formentlig generelt vil være mindre end både de turneringsaktive medlemmer og de frivilliges tidsforbrug, idet frivillige i gennemsnit bruger 13 – 16 timer månedligt på frivilligt arbejde inden for idrætten (Fridberg & Henriksen, 2014). I førnævnte undersøgelse omkring danskernes motions og sportsvaner konkluderes således, at eksempelvis halvdelen af de badmintonudøvere der siger ja til at have dyrket badminton regelmæssigt gennem det seneste år, faktisk samtidigt svarer ja til, at de ikke har dyrket badminton inden for den seneste uge (Pilgaard, 2008). Dette på trods af, at undersøgelsen er foretaget i november måned, hvilket jo er midt i badmintonsæsonen. Dette kan indikere, at de udøvere der i en periode ikke udøver idrætsaktiviteten, er deltagere der ikke er ”forpligtet” i forhold til konkurrencedeltagelse og formvedligeholdelse, hvilket jo netop karakteriserer blandt andre gruppen af motionister. Den formodede begrænsede tid motionisterne bruger i idrætsforeningerne betyder, at det er svært at forestille sig, at selv om en del motionister er del af en træningsgruppe, vil det være svært for gruppen at udvikle et praksisfællesskab. Etienne Wenger betoner således flere steder i sin bog ”Praksisfællesskaber” fra 2004 tidsperspektivet som vigtigt i forhold til muligheden for at udvikle praksisfællesskaber. Wenger siger således, at praksisfællesskaber baserer sig på meningsforhandlinger præget af ”*gentagne produktion af mønstre*” (Wenger, 2004, side 66), ligesom han betoner det ”*kontinuerlige samspil*” (Ibid., side 68) i kommunikationen i gruppen, som en forudsætning for, at man kan meningsforhandle, og dermed definere fælles virksomhed og fælles repertoire, hvilket jo netop definerer et praksisfællesskab. Den gruppe af foreningernes motionister der er karakteriseret ved ovenstående, vil således ikke nødvendigvis være del af en gruppe man deler fælles værdihorisont med, idet et praksisfællesskab jo netop, som beskrevet i afsnit 3.6.3, kan anskues som et værdifællesskab.

Med udgangspunkt i ovenstående præmis, syntes det ikke hensigtsmæssigt, at en anerkendende idrætsforeningskultur der inddrager foreningens motionister, skulle tage udgangspunkt i anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære. Anerkendelse her jo kræver netop ifølge Honneth den fælles værdihorisont, der som tidligere nævnt synliggør den interne afhængighed og forskellighed mellem individerne, en værdihorisont og en intern afhængighed som den nævnte gruppe af motionister måske ikke har. Ligeledes virker det rimeligt at antage, at udøvere der "blot" kommer for at få motion, ikke nødvendigvis er specielt interesserede i at påtage sig ekstra opgaver i forbindelse med udøvelsen af deres idræt. Trygve Laub siger således i "frivillighedsrapporten" fra 2012, at det eksempelvis i forhold til badminton klubber gælder at *"I en badmintonklub er en stor del af medlemmerne aktive som motionister i klubben med en fast banetid, men har i øvrigt ikke nogen særlig interesse i eller kontakt til trænere eller andre medlemmer eller foreningens mere turneringsaktive spillere og hold"* (Laub, 2012, side 49) et udsagn der må antages at kunne generaliseres også til andre idrætsgrene.

I stedet vil en anerkendende kultur der inddrager denne målgruppe kunne tænkes etableret med udgangspunkt i udvikling af sociale identiteter, som beskrevet i afsnit 3.2.6. At være i besiddelse af en social identitet udtrykker Stets og Burke som *"Having a particular social identity means being at one with a certain group, being like others in the group, and seeing things from the group's perspective"* (Stets & Burke, 2000, side 226). I modsætning til anerkendelse i den solidariske sfære, der handler om at synliggøre forskellighed og individernes rolleidentiteter, handler udvikling af sociale identiteter om at *"the basis of social identity is in the uniformity of perception and action among group members"* (Ibid., side 226). Med andre ord handler fokus på udvikling af social identitet om, at det enkelte individ, gennem en social sammenligningsproces internt i gruppen (Ibid.), anerkendes som en del af gruppen, bidragende på lige fod med andre. Som beskrevet i afsnit 3.2.6 vil de sociale identiteter blive aktiveret i forhold til selvværdsudvikling, når den konkrete gruppe sammenligner sig med andre grupper, vel at mærke hvis denne sammenligning falder ud til den konkrete gruppes fordel. Denne proces medfører ifølge den amerikanske socialpsykolog og professor Marilyn Brewer selvværdsudvikling på gruppeniveau (Brewer, 1991), mens Stets og Burke i forlængelse af dette siger, at processen bidrager til det enkelte individs selvværdsudvikling (Stets & Burke, 2000).

Med henblik på at skabe mulighed for udvikling af social identitet og selvværdsudvikling for foreningens motionister, er det åbenbart, at disse nødvendigvis skal indgå grupper med andre motionister. Dette betyder, at den konkrete forening skal organisere og motivere gruppetræninger/aktiviteter for de motionister der er interesserede i dette, med henblik på at skabe mulighed netop for udvikling af social identitet. Man kan forestille sig, at synliggørelse af fordelene ved gruppetræning i forhold til træning i par eller små grupper, kan motivere motionister der ellers ikke før har været interesserede i at indgå i gruppetræninger. Eksempelvis er den store gruppe ikke er så sårbar i forhold til enkeltpersoners afbud ved sygdom og lignende, hvilket vil sikre mod aflysning af træningen som helhed.

Man kan forestille sig en række konkrete tiltag i forhold til at facilitere muligheden for udvikling af motionisternes sociale identitet som medlemmer af en gruppe i foreningen.

Ifølge Stets og Burke udvikles social identitet i to forskellige processer, nemlig selv-kategorisering og social sammenligning (Stets & Burke, 2000). Disse to processer ansues derfor som værende relevante redskaber i forhold til at udvikle konkrete aktiviteter med henblik på at udvikle motionisternes sociale identitet.

Selv-kategorisering kan ifølge Stets og Burke forstås som *“self-categorization is an accentuation of the perceived similarities between the self and other in-group members, and an accentuation of the perceived differences between the self and outgroup members”* (Ibid., side 225). Med andre ord handler selv-kategorisering om, at individet identificerer på hvilke områder andre individer i gruppen ligner en selv, og hvad man har fælles som medlem af gruppen. I forhold til at facilitere denne proces handler det altså om, at skabe aktiviteter og lave tiltag der synliggør gruppens uniformitet. Konkrete tiltag, som gruppen er aktivt involveret i, kunne eksempelvis være i at navngive sig selv med et specielt navn der betyder noget for gruppen, at gruppen får fremstillet T-shirts med dette navn på, at gruppen udvikler bestemte participative elementer som eksempelvis hilseritualer m.m. Ligeledes handler selv-kategorisering som beskrevet om, at individet er bevidst om hvad der adskiller individets gruppe fra andre individer og grupper. Denne proces kan internt i foreningen eksempelvis faciliteres ved, at foreningen arbejder ud fra et tydeligt og offentliggjort ”organisationsdiagram” over de forskellige grupper og udvalg som er aktive i klubben, med henblik på netop at synliggøre hvorledes de forskellige grupper arbejder og adskiller sig fra hinanden.

Den anden proces involveret i udvikling af social identitet er ifølge Stets og Burke *“social sammenligning”*, en proces der beskriver som *“evaluating the in-group and the out-group on dimensions that lead the in-group to be judged positively and the out-group to be judged negatively”*. (Stets & Burke, 2000, side 225). Netop den sociale sammenligning vil, som beskrevet i afsnit 3.2.6, føre til udvikling af gruppens og gruppemedlemmernes selvværd, såfremt gruppen som nævnt vurderer sig positivt i forhold til andre grupper. I forhold til at facilitere denne proces virker det rimeligt at antage, at såfremt gruppen er aktivt involveret i selv-kategoriseringsprocessen, vil de valgte tiltag i denne proces, af gruppen blive anskuet som tiltag der positivt adskiller denne fra andre grupper. Derved medfører selv-kategoriseringsprocessen *“automatisk”* at gruppen oplever sig positivt unikt i forhold til andre grupper, hvilket som nævnt vil udvikle selvværd. Ligeledes kan man forestille sig, at arrangementer med andre klubbers og foreningers motionistgrupper, eksempelvis kampe, kåringer af *“bedste holdånd”*, *“flotteste holddragt”* m.m. ville kunne synliggøre og udvikle gruppens positive syn på sig selv. Udfordringen her er naturligvis, at motionisterne, som tidligere beskrevet, ikke er interesserede i at deltage i kampe og konkurrencer, men hvis sådanne arrangementer italesættes anderledes, kunne man måske lykkes med et sådant tiltag.

I den konkrete forening vil det være oplagt, at koordinatoren er tovholder i forhold til at facilitere de nævnte processer. Koordinatoren vil således have en vigtig rolle, i forhold til at inddrage frivillige og motionister i en anerkendende kultur.

Efter således at have givet et bud på, hvorledes projektet resultater og konklusioner kan anvendes i forhold til overvejelser over, hvorledes frivillige og motionister kan inddrages i en anerkendende idrætsforeningskultur, vil jeg i næste kapitel generalisere projektets resultater.

Kapitel 8

Generalisering af projektets resultater

8.1 Introduktion

Som nævnt i afsnit 4.4.1 og 4.4.2, opererer nærværende projektet med en ambition om at kunne generalisere resultaterne til andre relevante kontekster, således at projektet vil betyde en positiv forskel i relevante idrætsforeninger primært i Danmark. Valget af kritisk realisme som videnskabsteoretisk grundposition, anskues således, med udgangspunkt i en objektiv ontologi, at understøtte denne ambition.

Kritisk teori som Honneth er en vigtig eksponent for, tager udgangspunkt i et samfundsmæssigt helhedssyn, og ønsker med dette udgangspunkt ikke blot at beskrive den sociale virkelighed som den ER, men tillige bidrage til udvikling af samfundet som det bør være (Sørensen, 2012). Det samfundskritiske perspektiv immanent i anvendelsen af Honneths anerkendelsesteorier (Honneth, 2006; Honneth, 2003), synliggør således et ønske om en normativ forandring af en, i ontologisk forstand, reel virkelighed. Netop ambitionen om normative forandringer anskues at understøtte generaliseringsambitionen i nærværende projekt.

Valget af en paradigmatiske case, eller med andre ord en case der er typisk i forhold til den danske idrætsforeningsverden, anskues ligeledes som understøttende for generaliseringsambitionen i dette projekt. Projektets videnskabsteoretiske ståsted, samt anvendelsen af aktionsforskning som videnskabelig metode korrelerer, som nævnt i kapitel 4 i projektets metode afsnit, med de ontologiske og epistemologiske tilgange i teori og casevalg.

8.2 Generalisering i kvalitativ forskning

Ifølge Roald & Køppe betegner generalisering rent videnskabsteoretisk den proces, hvor en eller flere enkeltstående konstateringer almengøres (Roald & Køppe, 2008) Med andre ord sigter generalisering mod, at undersøgelsesresultater kan få betydning for og finde anvendelse i bredere sammenhænge, og på denne måde til en vis grad kan universaliseres. Generaliseringsbegrebet er således aktuelt i videnskabelige undersøgelser, da man helt banalt ikke kan undersøge alle forekomster af et fænomen, hvorfor man slutter sig til almen gyldighed ud fra de undersøgte forekomster (Ibid.)

Anskuet på denne måde, kan kvalitativ forskning generere resultater der er generelt anvendelige, og som dermed rækker ud over sin egen umiddelbare selvreference (Ibid.). Undersøgelsen af det enkelte tilfælde eller den enkelte case, kan således bidrage med generaliserbar universal viden. I forlængelse af dette hævder Bent Flyvbjerg, at case studier kan bidrage med videnskabelig udvikling gennem generalisering (Flyvbjerg, 2010), hvilket aktualiserer generaliseringsambitionen i dette projekt, som jo netop er et case studie. Endvidere argumenterer Bente Halkier for, at analytisk generalisering både er mulig og ønskværdig i kvalitativ forskning (Halkier, 2011)

Fokus på det enkelte tilfælde kan ifølge Roald & Køppe producere en detaljeret forståelse af fænomenet (Køppe, 2008), en forståelse der i et generaliseringsperspektiv kan bruges til at illustrere lignende cases. Forstået på denne måde, vil generalisering handle om, at man kan generalisere til kontekster, der på så

mange parametre som muligt ligner den undersøgte kontekst. Man kan hævde, at generalisering på denne måde er synonym med "ekstern validitet" (Ibid.), forstået således, at resultaterne fra en kontekstbundet undersøgelse har en reel nytteværdi i andre lignende kontekster. Med Gadamers ord er der altid et aspekt af det universelle i det partikulære (Roald & Kjøppe, 2008).

Som en konsekvens af de kvalitative forskningsområders komplekse genstandsfelter, argumenterer Roald & Kjøppe for, at generaliseringsformerne indenfor humaniora og samfundsvidenskab, nødvendigvis må være anderledes end i naturvidenskaberne (Roald & Kjøppe, 2008). Dette betyder eksempelvis, at rene statistiske generaliseringsformer, baseret på store mængde data, ikke vil være hensigtsmæssige i kvalitativ forskning. Steiner Kvale beskriver i sin bog "Interview – en introduktion til det kvalitative forskningsinterview" (Kvale, 1997) forskellige former for kvalitative generaliseringsformer. En af disse er hvad Kvale kalder for "analytisk generalisering", hvilket er den generaliseringsform nærværende projekt, som tidligere indikeret, tager udgangspunkt i.

8.3 Analytisk generalisering

Ifølge Bente Halkier kan analytisk generalisering forstås som et forsøg på, at konstruere kontekstbundne typikaliteter (Halkier, 2011), eller med andre ord forsøge at definere såvel det unikke som det typiske, eller dobbeltheden (Ibid.), i en bestemt undersøgt kontekst, netop med henblik på at kunne generalisere til andre lignende kontekster. Analytisk generalisering handler altså om segmentering (Ibid.), og derved om at definere segmenter som har bestemte karakteristika til fælles.

Ifølge Steiner Kvale kan analytisk generalisering karakteriseres som en omhyggelig bedømmelse af i hvilken udstrækning resultater kan anvendes på situationer der ligner, baseret på en vurdering af ideosynkratiske og fælles egenskaber ved disse situationer (Kvale, 1997; Roald & Kjøppe, 2008). Analytisk generalisering er forstået på denne måde funderet i logik og logiske overvejelser, som producerer et generaliseringsudsagn. Logik kan i denne sammenhæng anskues som "sekundær proces-tænkning" (Theilgaard, 2003), som ifølge Professor dr.med., cand.psych. Alice Theilgaard er karakteriseret ved blandt andet at være rationel, logisk, kategoriserende og organiserende. Netop disse proceskarakteristika anskues som relevante når generaliseringsparametrene fra projektets aktuelle case søges identificeret i andre idrætsforeningskontekster. Validiteten af det nævnte generaliseringsudsagn evalueres med udgangspunkt i overvejelser over relevans, detaljeniveau, beskrivelsespræcision og inter-subjektiv konsensus (Roald & Kjøppe, 2008).

Følgende afsnit giver et bud på karakteristika og egenskaber der danner grundlag for en vurdering af hvilke kontekster der kan generaliseres til.

8.4 Konkret generalisering

Generaliseringsparametre

Følgende parametre anskues som relevante i forhold til hvilke konkrete kontekster projektets resultater antageligt kan generaliseres til:

- **Konteksten er karakteriseret ved frivillighed og fravær af et primært økonomisk perspektiv på aktiviteterne.** Som nævnt i indledningen i kapitel 1, bibringer fraværet af fokus på økonomisk bundlinje muligheden for at arbejde med "ægte" anerkendelse, og dermed undgå at anerkendelsen får karakter af at være et strategisk magtbaseret redskab til udvikling af øgede præstationer og økonomisk vækst (Petersen & Willig, 2001). Den norske psykolog Anne-Lise Løvlie Schibbye siger som tidligere nævnt om dette, at når anerkendelsen bliver tingsliggjort, forsvinder "ånden" i fænomenet" (Schibbye, 2005). Man kan antage, at projektets resultater ville have anderledes, såfremt konteksten havde været en professionel, virksomhedsbaseret idrætsklub.
- **Deltagerne har et niveau, således at elementer som teknisk og taktisk træning, opvarmning og fysisk træning er relevante elementer i træningssessionerne.** De forskellige træningselementer og aktiviteter i de enkelte sessioner, bibringer, som i nærværende projekt, muligheden for at identificere og uddelegere ansvars og opgave områder med henblik på at forbedre anerkendelsesforholdene i den solidariske anerkendelsessfære. I følge PHD i sociologi Inge Kryger Pedersen er idrætstræning på højt niveau netop kendetegnet ved fokus på tekniktræning og supplerende træning (I. K. Pedersen, 2006), som eksempelvis fysisk træning, mental træning med mere.
- **Deltagerne er turneringsaktive udøvere.** Visse af opgaverne i nærværende projekt var netop i spil i turneringssammenhænge, hvorfor projektets resultater kan antages at hænge sammen med anerkendelsesforholdene i denne konkrete aktivitets kontekst.
- **Deltagerne er voksne mennesker, der formodes at kunne varetage ansvars og opgaveområder på egen hånd.** Fra et fysiologisk perspektiv udvikles den præfrontale cortex sent, og da dette område i hjernen netop har betydning for individets evne til at forstå og forholde sig til mellem menneskelige forhold, eksempelvis foretage selvmonitorering og social sammenligning (Poulsen, 2010), kan man argumentere for, at projektets resultater ville have været anderledes hvis deltagergruppen havde bestået af børn
- **Konteksten er karakteriseret ved blandet kønsrepræsentation.** Ifølge Maltz & Borker viser studie efter studie, at når kvinder og mænd prøver at interagere som ligeværdige i kommunikation, udfylder de ikke samme roller (Maltz & Borker, 1982). Med reference til netop Maltz og Borker siger Inge Lise Pedersen, at piger og drenge socialiseres ind i forskellige kulturer, med det resultat at mænd og kvinder har meget forskellige opfattelser af hvad der konstituerer en venlig samtale. Kvinder er således mere konsensusorienterede i kommunikationen end mænd (I. L. Pedersen, 1998). Et andet eksempel er, at kvinder anvender flere spørgsmål i

samtalen end mænd (Maltz & Borker, 1982). Det var således også tydeligt, at de få gange deltagerne i nærværende projekt anvendte coachende spørgsmål, var det primært de kvindelige deltagere der gjorde dette.

Da anerkendelse netop signaleres gennem gestus og handlinger (Heidegren, 2010), handlinger der blandt andet udmøntes i form af kommunikation kan man antage, at med udgangspunkt i ovenstående, ville projektets resultater være anderledes, såfremt undersøgelsen havde fundet sted i en ikke-kønsblandet kontekst.

- **Konteksten er karakteriseret ved at en træner er hovedansvarlig for aktiviteterne.** Denne parameter anskues som væsentlig, idet træneren i nærværende proces havde en væsentlig rolle gennem forløbet. Dette blandt andet i forhold til at facilitere og evaluere på processen, sigtende mod kontinuerligt at udvikle anerkendelsesforholdene i den solidariske sfære (Honneth, 2006)

Konkrete generaliserings kontekster:

Med udgangspunkt i ovennævnte generaliseringsparametre, argumenterer projektet for, at projektets resultater kan generaliseres til følgende konkrete kontekster:

Frivillige danske idrætsforeninger med træningsaktiviteter i turneringsaktive grupper med blandet kønsrepræsentation. Eksempelvis badmintonklubber, tennisklubber, atletikklubber, golfklubber, svømmeklubber, bowlingklubber, bueskydningsklubber, orienteringsløbsklubber.

De nævnte kontekster er endvidere karakteriseret ved, at de forskellige idrætsgrene kan betegnes som "individuelle" idrætsgrene. Dette som en naturlig følge af, at konteksterne er karakteriseret ved blandet kønsrepræsentation i trænings og eventuelt turnerings og konkurrencesammenhænge.

I følgende afsnit præsenteres overvejelser omkring projektets validitet og reliabilitet, med henblik på at synliggøre hvorledes over disse begreber har været i spil gennem forløbet.

Kapitel 9

Overvejelser omkring validitet og reliabilitet i projektet

I dette afsnit diskuteres begreberne validitet og reliabilitet og disses relevans for og tilstedeværelse i projektet, primært med udgangspunkt i Steiner Kvaales` tilgang til begreberne præsenteret i hans bog fra 1997 "interview: en introduktion til det kvalitative forskningsinterview" (Kvale, 1997).

På trods af, at Steiner Kvale argumenterer for, at gode og synlige forskningsmæssige håndværksprocedurer betyder, at yderligere validitetsbestrebelse vil være af sekundær betydning (Ibid.), sætter dette afsnit et specielt fokus på konkrete valideringsformer specielt relevante i forhold til dette projekt og dets konkrete kvalitative metoder.

9.1 Validitet

9.1.1 Validitet i kvalitativ forskning

At validere er grundlæggende et spørgsmål om at forholde sig til en undersøgelse, med henblik på kritisk at vurdere om man undersøger det man gerne vil undersøge. Ifølge Kvale medfører dette, at man i forhold til kvalitativ forskning er nødt til at forkaste korrespondenskriteriet, og dermed forlade den positivistiske grundide om, at validitet handler om at sikre "en til en" overensstemmelse mellem den virkelige observerbare verden og vores viden om den (Ibid.). I kvalitativ forskning er hovedformålet i modsætning til kvantitativ forskning, at gå i dybden og skabe mening gennem nærhed i relationer til informanterne (Thagaard, 2004), hvorfor kvalitativ forsknings empiri i modsætning til kvantitativ forskning empiri udgøres af ord og tekster der leverer rige beskrivelser og forklaringer (Miles & Huberman, 1994). Denne proces synliggør således subjektivitetens og fortolkningens plads i den kvalitative forskning, og retfærdiggør samtidig fravalget af korrespondenskriteriet som grundlag for validering, idet Selvet er det instrument der forholder sig til situationen og skaber mening i den (Eisner, 1991). Validitet og validering bliver dermed et spørgsmål udvikling af mere holdbare fortolkninger af observationer, hvorved vores søgen efter en absolut og sikker viden, erstattes af en opfattelse af forsvarlige vidensudsagn (Kvale og Brinkmann, 2009).

Denne søgen efter mere og mere holdbare vidensudsagn, konstrueret ud fra fortolkninger af oplevelser i, hvad der i projektets kritisk realistiske videnskabsteoretiske position, er en virkeligt eksisterende verden, synliggør således projektets subjektive epistemologiske og objektive ontologiske grundsyn.

Validiteten af en givet undersøgelse vil i dette perspektiv således i sidste ende afhænge af den "håndværksmæssige kvalitet i forskningen" (Kvale, 1997, side 235).

9.1.2 Validitet som håndværksmæssig kvalitet – nogle eksempler fra projektet

Miles og Huberman fastslår i deres bog "Qualitative data analysis – an expanded sourcebook" (Miles & Huberman, 1994), at der ikke findes konkrete og ufejlbarlige regler i forhold til at fastslå validiteten af kvalitativ forskning. I stedet argumenterer de for, at kvalitativ validering handler om at identificere og

analysere kilder til mulige ensidigheder, der kan *"ugyldiggøre kvalitative observationer og fortolkninger"* (Kvale, 1997 side 237).

Konkrete taktikker og fremgangsmåder i forhold til at afprøve kvalitative resultater er ifølge Miles og Huberman eksempelvis at overveje *"forskereffekt"* her forstået som mulige konsekvenser af forskers insiderrolle, *"trianglering"* i form af anvendelse af forskellige empiriske metoder, *"opfølgning af overraskelser"* forstået her som refleksion over irrationelle handlinger og *"indhentning af feedback fra informanterne"* (Kvale 1997 side 237). Disse konkrete fremgangsmåder kan netop anskues som redskaber til at identificere mulige *"ensidigheder"* og dermed bidrage til at øge undersøgelsens validitet.

I nærværende projekt er netop overvejelser over forskereffekten i forhold til resultater en vigtig parameter med henblik på at diskutere og sikre projektets validitet. Projektet forholder sig således i afsnit 4.5 indgående til insiderrøbet, og angiver epistemisk eller med Mezirow's begreb præmis refleksion som et selvkritisk redskab i forhold til at undgå ensidigheder og risiko for at forsker kun ser det som forskers forforståelse inviterer til at se. I forhold til opfølgning på overraskelser eller irrationelle handlinger er der i afsnit 4.5.6 et konkret beskrevet eksempel på, hvorledes projektet har haft fokus på at definere og anvende epistemisk/præmis refleksion. Trianglering gennem anvendelse af interviews og observationer er et andet validitetssikrende redskab projektet tager i brug, ligesom feedback fra informanter, der indgår som en naturlig del af aktionsforskningsprocessen, medvirker til at validere projektets resultater.

9.1.3 Kommunikativ validitet

Kommunikativ validitet handler grundlæggende om *"efterprøvning af gyldigheden af vidensudsagn i en dialog"* (Ibid., side 239). Gyldig viden sikres således når udsagn og observationer diskuteres i dialog, og målet er ifølge Eisner konsensus, og altså enighed blandt forskellige former for kyndige involveret i processen. Kommunikativ validering er således et immanent grundvilkår i aktionsforskning, som jo netop sigter mod at forsker og deltager i fællesskab og med udgangspunkt i praktiske handlinger, evaluerer og forhandler ny viden frem i en proces der synliggør projektets subjektive epistemologiske grundsyn.

Kvale definerer tre interessenter eller *"fortolkningssamfund"* der er relevante i forhold til at indgå som aktører i en kommunikativ valideringsproces, nemlig deltagerne i projektet, offentligheden og forskersamfundet (Kvale, 1997).

I nærværende projekt er resultaterne valideret kommunikativt i forhold til deltagerne og forskersamfundet.

Deltagerne i aktionsforskningsprocessen har løbende været involveret i dialoger omkring projektet og processens forløb. I interviewene med deltagerne er der således kontinuerligt stillet opfølgende spørgsmål med henblik på netop at sikre konsensus mellem forsker og deltager. Ligeledes har der løbende været foretaget både individuelle som gruppe evalueringer af projektets erfaringer og forløb med henblik på at validere resultaterne. Eksempelvis blev forsøget på implementering af coaching som inter-subjektivt kommunikationsredskab i afsnit 5.2.4 evalueret 2 gange i fælles diskussioner før træningspas i hallen. Disse evalueringer og samtaler har fundet sted man har følt et behov for det, og denne kommunikative validering har således været temmelig ustruktureret. Man kan antage, at en mere struktureret form for kommunikativ validering med deltagerne ville have øget projektets generelle validitet.

Kommunikativ validering i forhold til forskersamfundet har været i spil i projektet i forhold til forskers anvendelse af den eksterne observatør som sparringspartner og "verbal" logbog. Den eksterne observatør er uddannet cand.psyk., og således i besiddelse af metodiske og teoretiske kompetencer på projektets aktuelle fagområder. Dialogerne med den eksterne observatør har ligeledes været planlagt og gennemført ret ustruktureret primært før og efter træningsgange i hallen, hvorfor en strukturering af denne proces kan antages at have villet hæve projektets generelle validitet.

9.1.4 Pragmatisk validitet

Pragmatisk validitet handler grundlæggende om, at udviklet viden skal efterfølges af konkrete handlinger, hvor det er i handlingen den teoretiske viden valideres. Viden er altså handling mere end observation (Ibid.).

I aktionsforskning som nærværende projekt arbejder med, udvikler forskerne netop sammen med deltagerne viden om den sociale situation, og anvender efterfølgende denne viden i praksis. Anskuet på denne måde, er der i dette projekt indbygget pragmatisk validering i form af anvendelsen af aktionsforskning som kvalitativ metode.

Eksempelvis medførte evalueringer på opgaveområdet omkring teknisk træning i træningssessionerne, at deltagelse i tekniktræningen blev gjort frivillig, hvor den inden evalueringen var obligatorisk.

Såvel kommunikativ som pragmatisk validering kan anskues som værende automatisk indlejret i projektførelsen, netop fordi aktionsforskning som kvalitativ metode indebærer de to valideringsformer. Man kan i forlængelse af dette hævde, at kommunikativ og pragmatisk validering har sideordnet betydning i undersøgelsen.

Man kan endvidere argumentere for, at pragmatisk validering udspringer af projektets grundlæggende subjektive epistemologiske grundsyn, idet de praktiske handlinger jo er det konkrete produkt af den subjektive vidensdannelse der fandt sted i de kommunikative valideringssituationer.

Som nævnt ovenfor, må man antage, at en mere struktureret tilgang til dialogerne og vidensudviklingen med aktørerne i projektet, ville have øget projektets generelle validitet.

9.1.5 Økologisk validitet

Ifølge Urie Bronfenbrenner kan økologisk validitet defineres som "*the extent to which the environment experienced by the subjects in a scientific investigation has the properties it is supposed or assumed to have by the investigator*" (Krøjgaard, 2001, side 640). Definitionen synliggør projektets subjektive epistemologiske grundsyn med udgangspunkt i den kritiske realisme, idet Bronfenbrenner lægger vægt på individets (subjektive) *oplevelse* af situationerne. I nærværende projekt anskues den økologiske validitet efterrationaliseret således at blive påvirket positivt, såfremt de i konteksten implementerede tiltag virkede positivt i forhold til deltagerens oplevelse af anerkendelse, dynamik og kvalitet i aktiviteterne. De løbende evalueringer indlejret i den kommunikative validering, kan, med baggrund i Bronfenbrenner's definition, anskues som et forsøg på netop at højne den økologiske validitet i undersøgelsen, gennem udvikling af anerkendelsesforholdene, og dermed udvikling af overensstemmelse mellem deltageroplevelse og forskerintention.

Med reference til projektets resultater virker det rimeligt at antage, at visse opgave typer medvirkede til at deltagerne oplevede af undersøgelseskonteksten var i overensstemmelse med forskers intentioner, mens andre opgavetyper virkede modsat. Opgavetyper med karakteristika der medførte positiv selvværdsudvikling hos deltagerne anskues således som befordrende for projektets økologiske validitet, mens opgavetyper der ikke havde positiv indvirkning på selvværdsudvikling anskues at have haft negativ indvirkning på projektets økologiske validitet.

9.2 Reliabilitet

I kvalitativ forskning er et grundlæggende og afgørende kvalitetskriterie reliabilitet, hvilket ifølge Brinkman og Tanggaard betyder, at undersøgelsen er så transparent som muligt, forstået på den måde, at *"undersøgelsens grundantagelser og fremgangsmåder bør være så gennemsigtige som muligt, så læseren kan vurdere lødigheden og fornuften i undersøgelsens resultater"* (Brinkmann & Tanggaard, 2010 side 491). Tove Thagaard siger i forlængelse af dette, at *"det er vigtigt at forskeren gør rede for hvilke fremgangsmåder han eller hun benytter, samt for forbindelserne mellem teoretisk udgangspunkt, problemstilling, oplæg til dataindsamling, analyse og tolkning"* (Thagaard 2004, side 17). Thagaard argumenterer for at benytte netop begrebet "transparens" i stedet for "reliabilitet", idet reliabilitetsbegrebet ofte vil blive associeret med kvantitativ forskning, og dermed et krav om at kunne gentage undersøgelsers resultater, hvilket ikke er muligt i kvalitative undersøgelser.

I nærværende projekt har der været stort fokus på netop omhyggelige beskrivelser af valg, fremgangsmåder og sammenhænge med mere, hvilket netop har haft som formål at skabe transparens for læseren.

En mere struktureret tilgang til evalueringer og dialoger med aktørerne i projektet, og en mere detaljeret beskrivelse af fremgangsmåder i forbindelse med disse, kunne dog eksempelvis, ud over de eksisterende beskrivelser, have skabt en større transparens i projektet. Eksplicite beskrivelser af form og indhold i projektets evaluerende kommunikation, kunne således øge sandsynligheden for, at andre forskere efterfølgende ville kunne gentage procesforløbet.

Følgende afsnit konkluderer afsluttende på projektets resultater, i forhold til den initierende problemformulering.

Kapitel 10

Konklusion

Projektets formål og forløb

Projektet udsprang af forskers overbevisning om at idrætsdeltagelse i frivillige foreninger kan bidrage til det enkelte individs identitetsdannelse på en positiv måde, og dermed etablere idrætten som en kontekst for sund personlighedsudvikling.

Med udgangspunkt i Axel Honneth's anerkendelsesteori som beskrevet i kapitel 3, anskues idrætsforeningsdeltagelse som indeholdende et potentiale, eller med Honneth's ord et gyldighedsoverskud i forhold til at udvikle anerkendelsesforholdene, specielt med fokus på anerkendelse i den solidariske anerkendelsessfære. Som en følge af dette, anskues idrætsforeningsdeltagelse endvidere som indeholdende et potentiale i forhold til at kunne bidrage specielt til deltagernes selvværdsudvikling.

I praksis sigtede projektet mod at implementere to anerkendende tiltag:

- 1) Implementering af systemisk coaching som et inter subjektivt kommunikations redskab, med henblik på at skabe en generel anerkendende kultur, baseret på at deltagerne oplever social synlighed.
- 2) Identificering og implementering af en række opgave og ansvarsområder til de 8 deltagere i projektet, med henblik på at disse kunne få øget mulighed for at opleve social anerkendelse, og dermed gennemgå en positiv selvværdsudvikling.

Efter et opstartsmøde, hvor deltagerne fik identificeret og uddelegeret opgave områder, afholdtes der et coaching kursus med henblik på at deltagerne fik mulighed for at anvende denne kommunikationsform i de daglige relationer med de andre deltagere.

Herefter blev projektets empiri indsamlet gennem observationer under træning og kampe, samt gennem to interviews med de 8 deltagere. Til hjælp med observationsdelen var der tilknyttet psykolog, som observerede på træning og udvalgte kampe gennem hele forløbet.

I analysedelen i kapitel 6 blev empirien kategoriseret, og efterfølgende blev der udarbejdet 8 narrativer, et på hver af deltagerne. Resultaterne af analysen blev i kapitel 7 diskuteret med udgangspunkt i projektets hovedteorier samt andre relevante teorier, med henblik på at afdække hvorfor de forskellige anerkendestiltag havde virket som de havde.

I forhold til projektets ambition om at undersøge hvorledes anerkendende idrætsforeningskulturer hensigtsmæssigt kan udvikles med udgangspunkt i Axel Honneth's anerkendelsesteori, kan man på baggrund af resultater og diskussion konkludere følgende:

1. anerkendelsestiltag. Identificering og uddelegering af ansvars og opgaveområder

Den ene del af de konkrete anerkendelsestiltag der blev implementeret i den del af foreningsstrukturen der involverede deltagerne i projektet, handlede om at identificere og implementere ansvars og opgave områder for hver af de 8 deltagere. Med udgangspunkt i analyse af den indsamlede empiri, der have fokus på konkretiserede anerkendelses og selvværdsparametre kan man konkludere, 3 af deltagerne oplevede en høj grad af social anerkendelse og gennemgik en positiv selvværdsudvikling. I forhold til disse 3 deltagere og deres opgave og ansvarsområder, var der en række fælles karakteristika.

Karakteristika for opgaverne der medførte en positiv selvværdsudvikling for deltagerne

- De uddelegerede opgaver var genkendelige i forhold til deltagernes egne fortællinger på opstartsmødet.
- Opgaverne var unikke forstået på den måde, at de konkrete opgaver ikke tidligere havde været indeholdt i træningsstruktur og kamprutiner
- Opgaverne havde karakter af at være "åbne opgaver", som deltagerne selv kunne udvikle i forhold til indhold og proces.
- Opgaverne havde "almen" karakter, og var således ikke udelukkende indlejret i den daglige træning.
- Opgavetyperne skabte mulighed for dialoger mellem de opgaveansvarlige og de øvrige deltagere, altså kommunikation på tomandshånd.

Andre fælles karakteristika for de 3 deltagere:

- De 3 deltagere var fuldgyltige medlemmer af værdifællesskabet, forstået på den måde, at deltagernes handlinger indikerede, at de positivt accepterede fællesskabet værdier og grundlæggende antagelser, som beskrevet i projektets diskussionsdel.
- "Most reportable events" i forløbet var i et anerkendelsesperspektiv af positiv karakter

3 af de øvrige deltagere oplevede lidt eller ingen social anerkendelse i forbindelse med varetagelsen af deres opgaver. Ligeledes blev der ikke registreret nogen positiv udvikling i disse deltageres selvværd. I forhold til disse deltagere og deres opgaveområder var der ligeledes en række fælles karakteristika.

Karakteristika for opgaverne der medførte en flad eller let faldende selvværdsudvikling for deltagerne

- Opgaverne var ikke genkendelige i forhold til deltagernes egne fortællinger på opstartsmødet.
- Opgaverne var ikke unikke, forstået på den måde, at træneren tidligere havde varetaget disse opgaver.
- Deltagerne formåede ikke på eget initiativ at præge indhold og proces i varetagelsen af opgaverne hvilket medførte, at disse fik karakter af "lukkede" opgaver.

- Opgaverne var af rent badminton faglig karakter, og var således udelukkende indlejret i den daglige træningsstruktur.
- Kommunikationsforholdene i forbindelse med de 3 deltageres opgaver var karakteriseret ved, at de opgaveansvarlige formidle budskaber videre til resten af gruppen. Der var altså begrænset dialog mellem de ansvarlige og den øvrige trup.

Andre fælles karakteristika for de 3 deltagere:

- "Most reportable events" var i et anerkendelsesperspektiv af negativ karakter.
- De 3 deltagere var fulgyldige medlemmer af værdifællesskabet.

1 af deltagerne gennemgik en flad eller let negativ udvikling i selvværd, på trods af at deltagerens opgaveområde skabte gode muligheder for social anerkendelse. Imidlertid var der i forhold til denne deltager specielle omstændigheder der vanskeliggjorde anerkendelses og selvværdsudviklingsprocessen.

Specielle karakteristika for deltageren der gennemgik en flad selvværdsudvikling på trods af oplevelse af social anerkendelse

- Deltagerens opgave var stort set karakteriseret på samme måde som opgaverne for de 3 deltagere der gennemgik en positiv selvværdsudvikling var. Altså stor mulighed for at opleve social anerkendelse.
- Deltageren var tydeligt ikke medlem af værdifællesskabet. I flere forskellige tilfælde indikerede deltagerens handlinger således, at vedkommende ikke delte fællesskabets grundlæggende værdier og antagelser, eksempelvis antagelsen om at forskellighed respekteres.

1 af deltagerne gennemgik en kraftig positiv efterfulgt af en kraftig negativ udvikling i selvværd. Dette på trods af, at deltagerens opgave skabte mulighed for social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling.

Specielle karakteristika for deltageren der gennemgik en positiv efterfulgt af en negativ udvikling i selvværd

- Deltagerens opgave var stort set karakteriseret på samme måde som opgaverne for de 3 deltagere der gennemgik en positiv selvværdsudvikling var. Altså stor mulighed for at opleve social anerkendelse.
- Deltageren var udsat for en i et anerkendelsesperspektiv meget kraftig negativ "Most reportable event", som tydeligt var årsagen til at selvværdsudviklingen vendte.

2. anerkendelsestiltag – implementering af systemisk coaching som generelt kommunikations redskab mellem deltagerne

Projektet viser tydeligt, at den konkrete proces sigtende mod at implementere coaching som kommunikationsredskab, med henblik på at skabe social synlighed og dermed en grundlæggende anerkendende kultur, ikke virkede efter hensigten.

Ingen af deltagerne benyttede sig af denne kommunikationsform, med den begrundelse at det virkede kunstigt og svært at skulle kommunikere med udgangspunkt i at stille spørgsmål til hinanden.

Som argumenteret for i afsnit 7 i projektets diskussionsdel, kan man antage, at processen med intern uddannelse af deltagerne, i forhold til udvikling af teoretisk viden og praktiske coachingfærdigheder ikke var hensigtsmæssig. Med udgangspunkt i diskussionen kan man konkludere, at det tidsmæssige omfang af coachingkurset var for kort, samt at der i de konkrete coachingsituationer var behov for mere supervision til den enkelte deltager.

Endelig konklusion

Afslutningsvis kan man konkludere, at udvikling af anerkendende idrætsforeningskulturer, med udgangspunkt i uddelegering af ansvars og opgave områder, med henblik på at skabe mulighed for social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling, stiller bestemte krav til typen af uddelegerede opgaver. Ligeledes kan individuelle persontræk, eksempelvis det enkelte individs værdier og grundlæggende antagelser, samt enkeltstående hændelser som "Gitte" episoden påvirke muligheden for at opleve social anerkendelse og dermed mulighed for positiv selvværdsudvikling.

Projektet viser, at opgaver der fungerer i et anerkendelsesperspektiv er karakteriseret ved at være unikke, åbne, almene samt genkendelige i forhold til individets selvopfattelse. Ligeledes viser projektet at disse opgaver fordrer dialog med andre deltagere.

Endvidere viser projektet, at deltagere i en anerkendende kultur skal være medlemmer af værdifællesskaber med henblik på at kunne give og modtage social anerkendelse.

Projektet viser ligeledes, at enkeltstående negative og positive hændelser kan påvirke anerkendelsesforholde kraftigt, og dermed ændre radikalt på deltagernes selvværdsudvikling.

I forhold til implementering af coaching viser projektet meget tydeligt, at den konkrete implementeringsproces ikke virkede efter hensigten. Projektet argumenterer for, at det tidsmæssige omfang af introduktion til hvad coaching var, og hvorledes man kunne udføre det i praksis, var for kort.

Med udgangspunkt i ovenstående kan man konkludere, at anerkendende idrætsforeningskulturer, med udgangspunkt i Axel Honneth's anerkendelsesteori kan udvikles, og dermed skabe mulighed for, at idrætten kan etablere sig som en kontekst for positiv identitetsdannelse.

Nærværende projekt har ikke beskæftiget sig med, hvorvidt deltagernes alder, køn, uddannelse, spillemæssige niveau med mere kan have spillet ind på hvorledes processen har påvirket disse. Fremtidig forskning inden for området kan hensigtsmæssigt inddrage disse parametre, med henblik på kontinuerligt at frigøre potentiale og gyldighedsoverskud i anerkendelsesforholdende i frivillige idrætsforeninger.

I følgende afsnit perspektiveres projektet og resultaterne af dette i forhold til relevans i andre kontekster. Ligeledes indeholder perspektivering overvejelser over sammenhængen mellem selvværd og præstation, og hvilken betydning en sådan sammenhæng kunne have. Endeligt indeholder perspektivering overvejelser over hvilke faktorer der, ud over opgavetyper med mere, kunne spille ind på oplevelsen af social anerkendelse i projektets konkrete kontekst.

Kapitel 11

Perspektivering

Perspektiver på arbejdet med anerkendende idrætsforeningskulturer

Nærværende projekt har som bekendt undersøgt hvorledes anerkendende idrætsforeningskulturer kan udvikles, primært med fokus på hvilke opgave typer og ansvarsområder der har potentiale i forhold til at realisere den solidariske anerkendelsessfæres gyldighedsoverskud (Honneth, 2006), og dermed udvikle og forbedre anerkendelsesforholdene i denne sfære. Projektet har således konkluderet på, hvilke karakteristika der kendetegner de pågældende opgaver, og efterfølgende, med udgangspunkt i projektets resultater, i kapitel 12 udarbejdet en model for hvorledes anerkendende idrætsforeningskulturer generelt kan udvikles.

Projektet har ikke i forhold til deltagerne forholdt sig til parametre som køn, uddannelsesniveau, alder og spillemæssigt niveau. Det virker rimeligt at antage, at disse parametre kan påvirke såvel anerkendelsesstrukturerne som den individuelle oplevelse af anerkendelse og ringeagt, og at parametrene dermed kan influere på individets mulighed for udvikling af selvværd. Konkret påpeger projektet eksempelvis forskelle omkring hvorledes de to køn kommunikerer (I. L. Pedersen, 1998; Maltz & Borker, 1982), hvilket sandsynligvis konstituerer forskellige anerkendelsesrelationer og oplevelser. Ligeledes påpeges der i projektet at evnen til udvisning af tillid hensigtsmæssigt fordrer bestemte sociale, økonomiske og uddannelsesmæssige kapitaler (Henriksen, 2012), hvorfor deltagerens uddannelsesmæssige niveau muligvis kunne påvirke muligheden for at kunne honorere tillidsvisninger fra andre.

Med udgangspunkt i nærværende projekts resultater og konklusioner, kan fremtidig forskning med fokus på de nævnte parametres betydning for anerkendelsesforhold være relevant og interessant, med henblik på i idrætsforeninger at frigøre gyldighedsoverskuddet yderligere i den solidariske anerkendelsessfære. Man kan eksempelvis forestille sig, at et komparativt studie på kønsopdelte anerkendende kulturer kunne være relevant i forhold til at belyse netop problematikken omkring kønsspecifik oplevelse af anerkendelse og anerkendelsesstrukturer.

Slutteligt anskues fremtidig forskning med henblik på at etablere viden om, hvorledes coaching som intersubjektivt kommunikationsredskab hensigtsmæssigt kan implementeres i kulturen som værende både relevant og interessant. Implementering af dette kommunikationsredskab lykkedes som tidligere beskrevet ikke i dette projekt, hvorfor ambitionen om at skabe social synlighed (Heidegren, 2010; Honneth, 2003; Honneth, 2006) gennem implementering af netop coaching som redskab ikke blev opfyldt.

Perspektiver i forhold til andre kontekster

I dette projekts indledning argumenteres der for, at frivillige idrætsforeninger er en speciel hensigtsmæssig kontekst i forhold til at arbejde med "ægte" anerkendelse, der fokuserer på individets selvudvikling, idet strategiske overvejelser omkring økonomi og profitmaksimering ikke er specielt aktuelle i denne kontekst. Risikoen i forhold til anerkendelsestænkning i andre kontekster, så som erhvervs virksomheder med mere er, at anderkendelsen risikerer at blive tingsliggjort i subjekt – objekt relationer, hvorved selve essensen i

anerkendelsen, ifølge Anne-Lise Løvlie Schibbye går tabt (Schibbye, 2005). På trods af, at man kan argumentere for, at "sejre" og det at vinde, kunne være et strategisk perspektiv inden for idrætsverdenen, er foreningernes overlevelse i den frivillige idrætskontekst ikke afhængig af sejre på samme måde som erhvervsvirksomheders overlevelse er afhængig af overskud på den økonomiske bundlinje. Det virker derfor som nævnt rimeligt at antage, at muligheden for "ægte" anerkendelse umiddelbart vil være større i den frivillige idrætsforeningskontekst.

Fremtidig forskning i forhold til hvorledes man kunne implementere anerkendelsestænkning og selvværdsudvikling også i andre kontekster end frivillige idrætsforeninger ansues således som både relevant og interessant. Overvejelser gående på, hvorledes man i disse kontekster hensigtsmæssigt kan italesætte økonomiske resultat mål, samt proces og præstationsmål, med henblik på at skabe kulturændringer sigtende mod af-instrumentalisering af anerkendelsesforholdene, kan således være et konkret emne for fremtidig forskning med udgangspunkt i nærværende projekt.

Sammenhæng mellem anerkendelse, selvværd og præstation

Med henblik på at motivere for udvikling af anerkendende kulturer i de ovenfor nævnte kontekster, kan forskning omkring forholdet mellem anerkendelse, selvværd og præstationsniveau være både relevant og interessant.

Hvis ny forskning viser, at øget selvværd medfører bedre resultater for både individ som organisation, kan man antage, at ledelsen i diverse foreninger, organisationer og institutioner, vil være motiverede for at udvikle anerkendende og selvværdsudviklende miljøer, idet man så at sige slår to fluer med et smæk. Man vil dels skabe rammer for at udvikle glade og stærke medarbejdere/deltagere og dels vil man som organisation opnå bedre resultater på bundlinjen, hvad enten disse er i form af idrætsmæssige resultater eller økonomisk profitmaksimering.

Følgende kapitel tilbyder en model for og en køreplan til, hvorledes idrætsforeninger, med udgangspunkt i nærværende projekts resultater og konklusioner, hensigtsmæssigt kan udvikle anerkendende kulturer, med udgangspunkt i aktionsforskningsforløb som beskrevet i dette projekt.

Kapitel 12

Model for udvikling af anerkendende idrætsforeningskulturer!

Indledende overvejelser

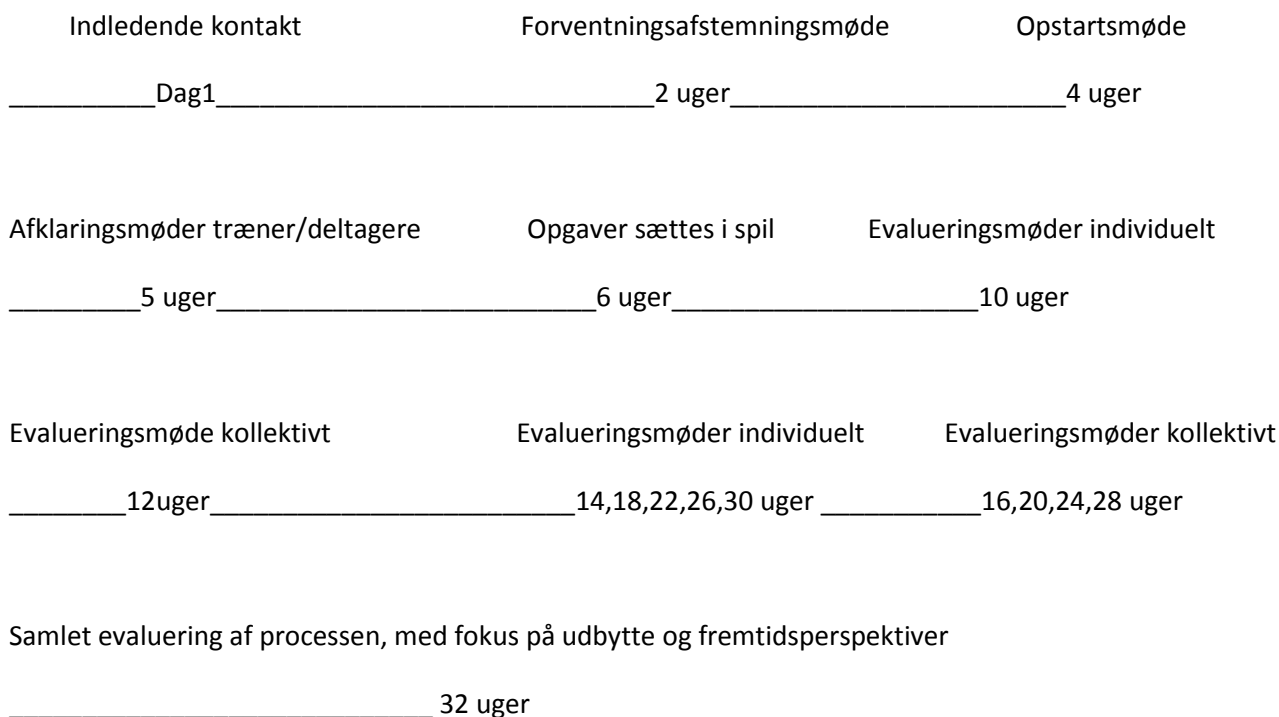
Dette afsnit vil tilbyde en model for, hvorledes man, med udgangspunkt i projektets teoretiske perspektiv, resultater og konklusioner, hensigtsmæssigt kan gennemføre aktionsforskningsprocessen processen sigtende mod at udvikle anerkendelsesforholdende i idrætsforeningen

Modellen sigter primært på at kunne anvendes i kontekster der er analoge til projektets. Dette vil i praksis sige træningsgrupper i frivillige idrætsforeninger, hvor karakteren af idrætten, samt det sportslige niveau medfører, at deltagerne har fælles mål for deltagelse i aktiviteten, både på det resultatmæssige som på det udviklingsmæssige og værdimæssige område.

Tidsperspektivet for processen er ca. 8 måneder, igen analogt til tidsforløbet i nærværende projekt.

Modellen

Flowchart over processen



Konceptudbyder

Da modellen hensigtsmæssigt kræver ekstern konsulenthjælp, blandt andet i forhold til at synliggøre værdien af anerkendende kulturer for foreningen, samt med henblik på at ruste trænere og andre til processens forskellige dele, tænkes DIF og/eller specialforbundene at stå som udbyder af konceptet.

DIF og/eller specialforbund stiller således ekstern konsulent til rådighed specielt i opstartsfasen. Dette har som konsekvens at DIF og specialforbundene skal uddanne et antal konsulenter i eksempelvis grundlæggende anerkendelsesteori, samt projektets konklusioner omkring hensigtsmæssig proces. Man kan forestille sig, at nærværende projekt vil være en del af uddannelsesmateriale i forhold til uddannelse af konsulenter.

Aktører i modellen

Interne aktører: Idrætsforeningen

- Idrætsudøvere i træningsgruppen.
- Træner/trænere.
- Ledere tilknyttet træningsgruppen.
- Bestyrelse.

Eksterne aktører:

- Proceskonsulent fra Danmarks Idrætsforbund DIF/specialforbund.
- DIF.
- Specialforbund.

Etablering af kendskab og ejerskab

Som beskrevet i afsnit 4.6.4 i dette projekt, og med reference til Ravitch og Wirth erfaringer beskrevet i artiklen "Developing a pedagogy of opportunity for students and their teachers" (Ravitch & Wirth, 2007), er det vigtigt at udvikle engagement og ejerskab hos deltagerne i processen, med henblik på at optimere denne. Denne "context and purpose" fase, som beskrevet i afsnit 5.2.2 er således en vigtig del af aktionsforskningsprocessen (Coghlan & Brannick, 2009)

Derfor startes processen op med et informationsmøde sigtende mod at synliggøre for deltagerne, processens formål og mål, samt definere tidsramme for forløbet. Dette med henblik på at sætte fokus på processens mulige positive konsekvenser for de involverede deltagere (Ibid.).

Det vurderes at være vigtigt, blandt andet i forhold til erfaringerne med Gittes rolle i processen, at samtlige aktører i processen deltager i dette første møde, med henblik på at skabe fælles forståelse for processen og dennes potentiale og praktiske konsekvenser.

Relevante deltagere på mødet kunne være:

- Bestyrelse
- Ledere med relevans for træningsgruppen
- Trænere
- Udøvere
- Ekstern konsulent.

Da foreningen i denne model selv har henvendt sig til DIF/specialforbund med henblik på at indgå i processen, kan informationsmødet hensigtsmæssigt forløbe som følgende, idet den eksterne konsulent er ordstyrer og mødeansvarlig:

- Velkomst og præsentation af deltagerne.
- Workshops med udgangspunkt i spørgsmålet, "hvorfor vil jeres forening gerne være med i denne proces, og hvad forestiller I jer I vil få ud af det?"
- Fremlæggelse fra workshopgrupper – ansvarlig: Workshopgrupperne
- Opsamling og synliggørelse af projektets potentiale i forhold til selvværdsudvikling for involverede deltagere, samt en anerkendende kulturs mulige betydning foreningens udviklingspotentiale – ansvarlig: Ekstern konsulent.
- Præsentation af procesforløb – ansvarlig: Ekstern konsulent
- Afslutning med fokus på næste trin i processen.

Opstartsmøde med udøvere – "Best team" Inquiry

Med inspiration fra Gervase Bushe's "Best team" inquiry, (Bushe, 2001) beskrevet i afsnit 4.4.3 i dette projekt, og med reference til de konklusioner nærværende projekt tilbyder, kunne et opstartsmøde sigtende mod at identificere deltagernes ansvars og opgaveområde forløbe som følger:

Relevante deltagere:

- Ekstern konsulent
- Træner/trænere
- Udøvere – både direkte aktører i processen som indirekte aktører uden ansvarsområder.

I forhold til erfaringerne fra nærværende projekt, blandt andet i forhold til oplevelserne med Gitte, findes det hensigtsmæssigt at også udøvere uden opgave og ansvarsområder i den pågældende kontekst deltager i opstartsmødet, med henblik på at øge forståelse og accept i forhold til at indgå i processen. En positiv konsekvens af at alle udøvere deltager i opstartsmødet kan således i et anerkendelsesperspektiv være, at man forebygger eventuelle oplevelser af ringeagt (Heidegren, 2010; Honneth, 1996), som kunne forekomme, hvis deltagere følte sig overset og udelukket fra processen.

Mødeforløb:

Den eksterne konsulent fungerer som mødeleder.

- Den eksterne konsulent præsenterer mødets forløb og formål for deltagerne.
- Forsamlingen diskuterer hvad der kendetegner foreningen og gruppen, med fokus på hvilke værdier og mål der er vigtige. Dette med henblik på at sikre, at processen indledende bygger på, at deltagerne italesætter en fælles værdihorisont, hvilket ifølge Axel Honneth er en forudsætning for at kunne give og modtage social anerkendelse (Honneth, 1996).
- Hver enkelt deltager fortæller sin forberedte fortælling, omhandlende en eller flere situationer hvor man har oplevet at gøre en positiv og unik forskel i team og gruppesammenhænge. Da alle deltagere ikke nødvendigvis har oplevelser af denne art, spørges alternativt ind til situationer hvor gruppedeltagelse har føltes rart og givende for fortælleren, med henblik på at kunne identificere mulige ansvars og opgave områder.
- Efter den enkeltes fortælling spørger resten af forsamlingen ind til fortællingen, med henblik at tilfredsstille eventuel nysgerrighed, og afdække tvivlsspørgsmål.
- Herefter spørger mødeleder ind til, hvorledes fortælleren og forsamlingen ser den pågældende fortællers mulige ansvars og kompetenceområder i en fremtidig anerkendende kultur i foreningen. Mødeleder søger så vidt muligt have fokus på at identificere og italesætte opgaveområder, der med reference til nærværende projekts resultater og konklusioner er særlige og unikke, således at muligheden for oplevelse af social anerkendelse øges (Heidegren, 2010; Honneth, 1996)
- Som afslutning på hver enkelt deltagers fortællingsproces, identificerer og accepterer fortæller og forsamling den pågældende fortællers konkrete opgave og ansvarsområde. Opgaveområdet bliver kun defineret og uddelegeret under forudsætning af, at forsamlingen positivt accepterer dette, og giver udtryk for at man kan se den opgaveansvarliges mulighed for at bidrage positivt til fællesskabet. Der skal således helst ikke i denne fase, udtrykkes kraftig tvivl og modstand mod de identificerede opgave områder. Såfremt dette finder sted, forsøges nye ansvarsområder at blive identificeret og accepteret af forsamlingen.

Sidste punkt er en udvidelse af Bushe`s model, idet erfaringer fra nærværende projekt indikerer, at oplevelse af autonomi (Deci & Ryan, 2008) i forhold til identificering og implementering af opgaveområder, forbedrer muligheden for at kunne opleve og modtage social anerkendelse. Som nævnt i kapitel 3 er muligheden for at kunne modtage social anerkendelse for et bidrag til fællesskabet, netop afhængigt af, at individets kompetencer anskues som betydningsfulde af både individ og fællesskab (Honneth, 1996; Lyubomirsky et al., 2006).

Endvidere vil sidste punkt sikre, at der vil være en stor genkendelighed mellem indholdet på opstartsmødet, og de praktiske konsekvenser af dette, hvilket nærværende projekts resultater i et anerkendelsesperspektiv indikerer er vigtigt. Ifølge Gervase Bushe vil opgaveansvarlige hvis roller ikke på forhånd er accepteret af fællesskabet, således risikere at blive ignoreret eller undermineret af fællesskabet (Bushe, 2001).

Afklaringsmøde mellem træner og opgaveansvarlig inden konkret start på projektet

Indhold i et indledende møde mellem opgaveansvarlig og træner kunne være:

- Aftale hvordan og hvornår træner og opgaveansvarlig evaluerer på den opgaveansvarliges varetagelse af opgaven.
- Diskutere muligheden for og hensigtsmæssigheden af, at den opgaveansvarlige på eget initiativ kan udvikle rammerne for sin opgave, samt afklare procedurerne for dette. Nærværende projekts

resultater indikerer, at netop åbne opgaver (Turner & Paris, 1995) , som "anførerhvervet" og "socialminister rollen", øger muligheden for at opleve social anerkendelse.

- Diskutere og afklare kommunikationsforholdene mellem opgaveansvarlig og de øvrige deltagere. Træner synliggør muligheden for kommunikation til grupper af deltagere, samt muligheden for og hensigtsmæssigheden af, at kommunikere i dialoger. Nærværende projekts resultater indikerer, at netop kommunikation i dialoger øger muligheden for oplevelse af social anerkendelse (Ikäheimo & Laitinen, 2007).

Skemaoversigt kunne se ud som følgende:

Før-proces evaluering (opstartsorientering)

Mål for processen!	Bidrag	Viden
Hvilke mål sættes der op for processen?	Hvad skal processen bidrage med, for at målene bliver opfyldt?	Hvad skal dette evalueringsskema anvendes til?
<ul style="list-style-type: none"> • Uddelegering af ansvarsområder skal bidrage til øget kvalitet i de daglige aktiviteter i træningsgruppen. • Uddelegeringen skal opleves positivt og givende af alle parter i konteksten, såvel opgaveansvarlige som ikke-opgaveansvarlige. • Uddelegeringen medvirker til positiv selvværdsudvikling for den opgaveansvarlige • Tidsplan for fremtidige evalueringer 	<ul style="list-style-type: none"> • Den opgave ansvarlige oplever at ansvarsområderne kontinuerligt kan udvikles. • Den opgave ansvarlige oplever at kommunikationen med de øvrige deltagere karakteriseres ved at have dialogform. • Den opgave ansvarlige oplever at modtage social anerkendelse for sin indsats. • Den opgave ansvarlige oplever øget glæde, engagement og ansvar. • Konkret tidsplan for fremtidige evalueringsmøder 	<ul style="list-style-type: none"> • Før proces evalueringen, og resultaterne af denne, anvendes i forhold til efterfølgende at kunne evaluere på, om processen forløber som påtænkt.

Afklaringsmøde mellem deltagerne i træningskonteksten

Opstartsmøde med spillertrup og trænere:

På dette møde evalueres på og orienteres om processens overordnede mål og øvrige forventninger til projektet. Dette med udgangspunkt i processens indledende møde omkring forventningsafstemninger osv.

Da det indledende møde til dels var styret af ekstern konsulent, kunne følgende skema sandsynligvis anvendes i dette første fælles evalueringsmøde:

Før – proces evaluering (Opstarts orientering):

Mål for processen!	Bidrag	Viden
Hvilke mål sættes der op for processen?	Hvad skal processen bidrage med, for at målene bliver opfyldt?	Hvad skal dette evalueringsskema anvendes til?
<ul style="list-style-type: none"> • Uddelegering af ansvarsområder skal bidrage til øget kvalitet i de daglige aktiviteter i træningsgruppen. • Uddelegeringen skal opleves positivt og givende af alle parter i konteksten, såvel opgaveansvarlige som ikke-opgaveansvarlige. • Uddelegeringen medvirker til øget personlig udvikling såvel på idrætsfaglige som på andre områder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Aktørerne oplever øget kvalitet i det daglige arbejde. • Deltagerne oplever at de konkrete ansvarsområder bidrager til den enkeltes udvikling. • Deltagerne oplever en stor grad af kommunikation generelt og specielt mellem opgaveansvarlige og øvrige deltagere. • Deltagerne oplever at processen medvirker til at udvikle aktiviteterne i konteksten generelt, og specielt i forhold til de uddelegerede opgave områder. 	<ul style="list-style-type: none"> • Før proces evalueringen, og resultaterne af denne, anvendes i forhold til efterfølgende at kunne evaluere på, om processen forløber som påtænkt.

Deltagerne involveres i processen omkring at definere mål og aktiviteter, med henblik på eventuelle justeringer i forhold til det indledende forventnings afstemningsmøde.

Løbende evalueringer

Fælles evalueringer:

Der afholdes hver måned et evalueringsmøde, hvor samtlige deltagere i konteksten er til stede. Dette med henblik på at kunne justere i processen, såfremt evalueringsmøderne tilsiger nødvendigheden af dette. Evalueringsmøderne sigter ligeledes mod, at forebygge u hensigtsmæssige episoder, forårsaget af oplevelser af ringeagt og social usynlighed (Heidegren, 2010; Honneth, 1996), episoder som nærværende projekts resultater indikerer, kan få karakter af negative "most reportable events" (Labov, 1997), med deraf følgende negative konsekvenser for konkrete deltageres mulighed for at opleve social anerkendelse. Episoder som eksempelvis Gitte var involveret i, forsøges dermed forebygget gennem information og inddragelse af alle deltagere i processen.

Følgende skema kan hensigtsmæssigt anvendes (inspiration fra KAM modellen, Ineva):

Hvad virker?	For Hvem?	Under hvilke omstændigheder?	Anvendelse?
I hvor høj grad har processen til nu levet op til jeres forventninger?	Er der forskel på hvem processen "virker" for – og hvorfor det?	Hvilke særlige forhold fremmede eller hæmmede processen?	Hvad er den vigtigste erfaring i forhold til det videre forløb?
<ul style="list-style-type: none"> • Har I oplevet at træning og øvrige aktiviteter er blevet bedre/har fået mere kvalitet under denne proces – giv eksempler og uddyb!? • Har I været glade og tilfredse med processen – giv eksempler og uddyb!? • Oplever I at I har lært noget nyt eller mere end I plejer i denne proces – giv eksempler og uddyb!? 	<ul style="list-style-type: none"> • Har I bud på, hvorfor processen har virket som den har specielt for jer? • Hvordan har I hver især kommunikeret med de opgaveansvarlige? 	<ul style="list-style-type: none"> • Kan I give eksempler på situationer hvor processen har virket specielt godt eller det modsatte? 	<ul style="list-style-type: none"> • Har I forslag til hvad vi skal have fokus på i det videre forløb, med henblik på at optimere processen for alle?

Individuelle evalueringer:

Træner og de enkelte opgaveansvarlige afholder et antal evalueringssamtaler, som aftalt i mødet mellem parterne inden opgavestart.

Evalueringssmøderne sigter mod kontinuerligt at udvikle den opgaveansvarliges mulighed for, at håndtere og påvirke sit område, i forhold til i et anerkendelsesperspektiv påvirkende parametre som kommunikationsforhold og opgaveudvikling med mere. Dette med henblik på at skabe mulighed for oplevelse af social anerkendelse og positiv selvværdsudvikling (Heidegren 2010; Honneth 1996)

Følgende skema kan hensigtsmæssigt anvendes:

Hvad virker?	Under hvilke omstændigheder?	Anvendelse?
I hvor høj grad har processen til nu levet op til dine forventninger?	Hvilke særlige forhold fremmede eller hæmmede processen?	Hvad er den vigtigste erfaring i forhold til det videre forløb?
<ul style="list-style-type: none">• Har du oplevet at du har kunnet bidrage positivt til indholdet i aktiviteterne? – giv eksempler!• Hvordan har du oplevet at de andre deltagere har taget imod dine bidrag?• Hvordan har du indtil nu selv oplevet processen?• Hvordan har du kommunikeret med de øvrige?• Har du følt at du har kunnet udvikle og udvide dit ansvarsområde?• Har du oplevet at andre har anerkendt dig for dine bidrag?• Hvordan oplever du dit engagement, din glæde og dit deltagelsesniveau har udviklet sig?	<ul style="list-style-type: none">• Har du eksempler på situationer hvor processen har været specielt god eller det modsatte?	<ul style="list-style-type: none">• Hvad tænker du der skal justeres på, i forhold til at optimere din indsats og dine bidrag til fællesskabet?

Afsluttende fælles evalueringsmøde:

Et afsluttende evalueringsmøde sigter primært på at vurdere forløbet af processen, samt tage stilling til om denne skal fortsætte efter udløbet af den oprindeligt aftalte tidsramme.

Mødeleder på evalueringsmødet er den eksterne konsulent i samarbejde med en af foreningen udvalgt deltager. Brugen af to mødeledere indikerer at processen fremover overtages af foreningens egne medlemmer.

Deltagere på mødet kunne være:

- Den eksterne konsulent.
- Alle udøvere i projektet
- Trænere
- Bestyrelse og øvrige involverede ledere.

Følgende skema kan hensigtsmæssigt anvendes i forhold til det afsluttende møde:

Hvad har virket?	Konsekvenser	Konklusioner
I hvor høj grad har processen levet op til Vore forventninger?	Skal processen fortsætte i fremtiden?	Konkrete beslutninger
<ul style="list-style-type: none">• Hvordan har processen påvirket det faglige miljø? – er vi blevet bedre?• Hvordan har processen påvirket det sociale miljø? – er det sjovere at komme i foreningen?• Hvordan har processen påvirket de opgaveansvarliges personlige udvikling? – er de blevet ”stærkere” personer?	<ul style="list-style-type: none">• Hvordan ser vi fremtiden i forhold til projektet?• For og imod at køre videre!	<ul style="list-style-type: none">• Skal projektet fortsætte• Eventuelle justeringer?• Konkret handleplan – hvem gør hvad nu!• Konkret tidsplan!

Resume

Denne afhandling er resultatet af et PHD forløb, gennemført i perioden 2013 til 2017. Afhandlingen beskæftiger sig med anerkendelsesbegrebet, og undersøger muligheden for, med primært udgangspunkt i Axel Honneths anerkendelsesteori, at udvikle anerkendende idrætsforeningskulturer i en dansk idrætsforeningskontekst.

Der har således de senere år eksisteret en diskurs omkring anerkendelse og anerkendelsens betydning inden for den danske idrætsverden. Imidlertid har der ikke været foretaget nogen form for forskning i, hvorledes anerkendelse praktisk kan implementeres i foreningskonteksten, hvorfor denne afhandling netop beskæftiger sig med dette emne. Afhandlingen undersøger således, med udgangspunkt i et aktionsforskningsforløb, hvilke tiltag der påvirker anerkendelsesforholdene, og dermed individernes identitetsudvikling i positiv retning, og hvad der karakteriserer netop disse tiltag. Overordnet implementeres to forskellige anerkendende tiltag, nemlig unikke komplementære deltager kompetencer, og coaching som inter-subjektivt kommunikationsredskab.

Afhandlingens problemformulering lyder således som følger:

”Hvorledes vil uddelegering og implementering af forskellige ansvars og opgaveområder til deltagere i en idrætsforeningskontekst, samt implementering af systemisk coaching som inter-subjektivt kommunikations redskab, påvirke deltagernes mulighed for at opleve social anerkendelse, og dermed skabe mulighed for positiv selvværdsudvikling?”

Da jeg, som træner i foreningen undersøgelsen foretages i, foretager insider forskning, tilbyder afhandlingens **kapitel 2** et overblik over mine forskellige roller i forhold til projektet. De tre roller, ”træneren, ”undervisningsudvikleren” og ”forskeren”, anskues således at gribe ind i, og påvirke afhandlingens indhold og kvalitet.

I **kapitel 3** tilbydes et overblik over afhandlingens primære teorier, idet Axel Honneths hovedværk ”kamp om anerkendelse” (Honneth, 2006), danner udgangspunkt for beskrivelsen af anerkendelsesbegrebet. Grundlæggende anskues anerkendelse som en forudsætning for en sund identitetsdannelse, idet Honneth differentierer anerkendelse ud i tre anerkendelsessfærer, nemlig ”kærlighedens sfære”, den ”retslige sfære” og den ”solidariske sfære” (Ibid.). Efterfølgende tilbydes et bud på, hvorledes identitetsbegrebet kan forstås generelt og i sammenhæng med Honneth`s anerkendelsesteori. Delafsnittet efterfølges af en kort kritik netop af Honneths teori. Dette kapitel beskriver ligeledes selvværdsbegrebet, idet anerkendelse i den solidariske sfære, ifølge Honneth netop er en forudsætning for en positiv selvværdsudvikling. Højt selvværd anskues således, med udgangspunkt i blandt andre den Canadiske professor Sonja Lyubormirsky, som et spørgsmål om, at individet grundlæggende oplever en tilstand af psykisk velbefindende, en tilstand der udspringer af en følelse af mestring og kontrol over sit miljø (Lyubormirsky et al., 2005). Endeligt tilbyder kapitel 3 en beskrivelse af projektets analyseenhed, idet denne anskues som et praksisfællesskab (Wenger, 1998) med overlappende og komplementære kompetencer.

I **kapitel 4** beskrives projektets metoder og metodeovervejelser, idet ”kritisk realisme” (Bhaskar, 1997) er projektets videnskabsteoretiske grundposition. Kritisk realisme er kort fortalt karakteriseret ved, at det

ontologiske udgangspunkt er objektivt, hvorfor verden, i dette perspektiv, eksisterer uafhængigt af bevidstheden. Imidlertid eksisterer der ifølge Bhaskar og den kritiske realisme, ikke observerbare mekanismer der forårsager observerbare handlinger, hvilket betyder at med henblik på at **forstå** hvorfor handlinger udspiller sig som de gør, er man nødt til at "gisse" og fortolke, hvilket medfører at det epistemologiske grundsyn i denne videnskabsteoretiske position er subjektivt.

Projektets empiriske del tager udgangspunkt i et casestudie, idet et case studie kan forstås som en detaljeret undersøgelse af et enkelt eksempel (Brinkmann & Tanggaard, 2010). Casen ansues endvidere som en paradigmatisk case, og dermed som et mønstereksempel, der kan belyse generelle tendenser i forhold til afhandlingens problemformulering.

I forhold til at udvikle en anerkendende foreningskultur, indeholder projektet et cirka 7 måneders aktionsforskningsforløb. AF kan karakteriseres som intervenerende feltforskning, hvor forskeren er i tæt kontakt med deltagerne, og hvor målet med forskningen er at skabe forandring (Brinkmann & Tanggaard, 2010; Coghlan & Brannick, 2014; Lundberg, 2010). I dette projekt ansues aktionsforskning i en kritisk-utopisk form, hvilket grundlægende betyder, at denne form for forskning er en teoristærkt funderet, og sigter mod at skabe generaliserbar viden (Brinkmann & Tanggaard, 2010).

De empiriske metoder som anvendes i projektet er kvalitative interview og observationer. Der er således gennemført 16 interview, to med hver af de otte informanter, mens der blevet foretaget observationer på alle tirsdagstræninger samt udvalgte divisionskampe gennem det beskrevne 7 måneders aktionsforskningsforløb.

Projektets analysemetoder er kategorisering, samt narrativ analyse. Interview og observationsempiri blev således kodet og kategoriseret i forhold til operationaliserede kategorier af selvværdsbegrebet. Denne kategorisering var efterfølgende udgangspunkt for udarbejdelse af 8 narrativer – et på hver informant.

Kapitel 4 indeholder endvidere overvejelser omkring insiderrollen, og de problematikker man som forsker skal være opmærksom på, når man bedriver denne form for forskning. I Afhandlingen argumenteres for, at risikoen for at blive "blind" eller at "go native" er den primære udfordring, en udfordring der bør håndteres med udgangspunkt i epistemisk refleksion (Coghlan & Brannick, 2009) eller analogt til dette præmisrefleksion (Mezirow, 1990), idet denne form for refleksion indebærer, at man som forsker kontinuerligt sætter spørgsmålstegn ved egen forforståelse, specielt i situationer hvor ting opleves for dagligdags.

Endeligt tilbyder dette kapitel eksempler på andre insider forskningsprojekter, med henblik på at øge forståelsen for netop denne forskningsdisciplins berettigelse.

I **kapitel 5** tilbydes et overblik over projektet konkrete anerkendende tiltag, og den teoretiske baggrund for disse. Implementering af unikke ansvars og opgave områder til de 8 informanter er således et af de to konkrete tiltag. Relevansen af dette tiltag, udspringer af Honneths tanker omkring, at anerkendelse i den solidariske sfære handler om, at individet anerkendes for sin unikke partikularitet (Honneth, 2006), og dermed for sin evne til at synliggøre kompetencer der ikke deles af andre.

Det andet konkrete anerkendende tiltag handler om implementering af coaching som inter-subjektivt kommunikationsredskab. Denne kommunikationsform søges implementeret i forhold til at skabe en

grundlæggende anerkendende kultur, med udgangspunkt i social synlighed (Honneth, 2003). Brug af spørgsmål i den interne kommunikation mellem deltagerne vil blive opfattet som en anerkendende handling, idet spørgsmål sikrer fokus på det andet individ, og iscenesætter dette som interessant og værdsat (Tomm, 1992).

Endeligt tilbyder dette afsnit en oversigt over hvorledes aktionsforskningsforløbet i praksis har udspillet sig. Afsnittet illustrerer blandt andet i modelform, hvorledes aktionsforskningscykluserne (Coghlan & Brannick, 2009) har set ud, både på individ og gruppeplan.

Kapitel 6 er afhandlingens analyse del. Dette kapitel tilbyder indledende et eksempel på kategoriseret empiri, samt for overblikkets skyld en grafisk fremstilling af informanternes selvværdsudvikling. Efterfølgende indeholder kapitlet 8 deltagernarrativer, et på hver informant. Narrativerne søger i sammenhængende og kronologisk form, at skabe overblik over, hvorledes jeg har oplevet de 8 informanternes projektførløb. Nøgleord som "kronologi" "narrativ kohærens", "plot", "start, midte og afslutning", "forfatterbudskab" og "most reportable event" har således, som nævnt i afsnit 6.3.1, været redskaber i forhold til konstruktionen af narrativerne.

I **kapitel 7** diskuteres analysens resultater. Analysen tager udgangspunkt i tre grundforløb i forhold til selvværdsudvikling synliggjort i analysen. De tre grundforløb er som nævnt i afsnit 7.1:

- d) Positiv udvikling i selvværd, idet 3 af informanterne gennemgik denne udvikling
- e) Flad/ingen udvikling i selvværd, idet 4 af informanterne gennemgik denne udvikling
- f) Stigende efterfulgt af faldende udvikling i selvværd, idet en enkelt informant gennemgik denne udvikling

I diskussionen inddrages dels afhandlings primære teorier, samt yderligere teori med henblik på at afdække hvad der har spillet ind i forhold til de forskellige selvværdsudviklingsforløb.

Endvidere tilbyder diskussionen specielle overvejelser over implementering af coaching, og hvorfor dette tiltag ikke lykkedes, ligesom diskussionen indeholder overvejelser over hvilke krav der stilles til træneren i et aktionsforskningsforløb som dette.

Slutteligt giver diskussionen et bud på, hvilke overvejelser, der med udgangspunkt i projektets resultater og konklusioner, kunne være relevante i forhold til at udvikle anerkendende idrætsforeningskulturer, der inddrager foreningens frivillige og øvrige medlemmer.

Kapitel 8 beskriver overvejelser omkring generalisering af projektets resultater, og argumenterer for, at analytisk generalisering (Halkier, 2011; Kvale, 1997; Roald & Kjøppe, 2008) er et hensigtsmæssigt udgangspunktet for at kunne generalisere til andre konkrete kontekster.

Kapitlet indeholder afsluttende et teoretisk funderet bud på hvilke generaliseringsparametre der findes relevante, i forhold til at kunne identificere konkrete generaliseringskontekster.

I **kapitel 9** tilbydes overvejelser over, hvilke validitets og reliabilitetsovervejelser projektet har medført.

I kapitlet argumenteres for, at kommunikativ validitet, forstået som at gyldigheden af vidensudsagn efterprøves i dialog (Kvale, 1997) naturligt er i spil i aktionsforskning, idet denne form for forskning netop indebærer løbende evaluering og vidensudvikling mellem deltagerne.

Ligeledes argumenteres der for, at pragmatisk validitet er i spil i projektet, idet pragmatisk validitet grundlæggende handler om, at udviklet viden skal efterfølges af konkrete handlinger, hvor det er i handlingen den teoretiske viden valideres (Ibid.). Aktionsforskning handler jo netop om at udviklet viden efterfølgende afprøves i praksis.

Endeligt diskuteres begrebet "økologisk validitet", idet begrebet handler om hvorvidt deltagerne i undersøgelseskonteksten oplever denne kontekst på samme måde som forskers intention er (Krøjgaard, 2001).

I forhold til projektets reliabilitet beskriver dette kapitel hvilke overvejelser der løbende er foretaget, med henblik på at skabe transparens, og derved sikre gennemskuelighed i forhold til hvorledes projektets resultater er fremkommet.

I **kapitel 10** konkluderes på projektets resultater i forhold til afhandlingens problemformulering.

Grundlæggende konkluderes der, at de opgave- og ansvarsområder der har virket positivt i forhold til anerkendelsesforholdene og deltagernes selvværdsudvikling, er karakteriseret ved følgende:

- De uddelegerede opgaver var genkendelige i forhold til deltagernes egne fortællinger på opstartsmødet.
- Opgaverne var unikke forstået på den måde, at de konkrete opgaver ikke tidligere havde været indeholdt i træningsstruktur og kamprutiner
- Opgaverne havde karakter af at være "åbne opgaver", som deltagerne selv kunne udvikle i forhold til indhold og proces.
- Opgaverne havde "almen" karakter, og var således ikke udelukkende indlejret i den daglige træning.
- Opgavetyperne skabte mulighed for dialoger mellem de opgaveansvarlige og de øvrige deltagere, altså kommunikation på tomandshånd.

Endvidere karakteriser følgende de tre deltagere der gennemgik en positiv selvværdsudvikling:

- De 3 deltagere var fuldgyltige medlemmer af værdifællesskabet, forstået på den måde, at deltagernes handlinger indikerede, at de positivt accepterede fællesskabet værdier og grundlæggende antagelser, som beskrevet i projektets diskussionsdel.
- "Most reportable events" i forløbet var i et anerkendelsesperspektiv af positiv karakter

I forhold til implementering af coaching som kommunikationsredskab viser projektets resultater tydeligt, at den konkrete proces sigtende mod at implementere coaching, med henblik på at skabe social synlighed og dermed en grundlæggende anerkendende kultur, ikke virkede efter hensigten.

Afslutningsvis konkluderes det, at anerkendende idrætsforeningskulturer, med udgangspunkt i Axel Honneths anerkendelses teori, kan udvikles, såfremt uddelegerede ansvarsområder indeholder de karakteristika som beskrevet ovenfor.

Kapitel 11 perspektiverer projektet, og argumenterer for, at parametre som køn, uddannelse og alder er relevante at inddrage i fremtidig forskning omkring udvikling af anerkendende idrætsforeningskulturer, idet disse parametre ikke indgår i nærværende projekt. Eksempelvis kommunikerer mænd og kvinder forskelligt (I. L. Pedersen, 1998; Maltz & Borker, 1982), hvilket kan antages at have en effekt i forhold til hvorledes anerkendelse opleves.

Kapitlet tilbyder ligeledes overvejelser over, hvorvidt anerkendende kulturer som beskrevet i dette projekt, kan udvikles i virksomheder, hvor profit naturligvis er en nøgelfaktor, og dermed en parameter der betyder, at eventuel anerkendelse i denne kontekst ikke bliver "ægte" (Schibbye, 2005).

Kapitel 12 tilbyder som afslutning på og som konsekvens af projektets resultater og konklusioner, en konkret model for, og køreplan til, hvorledes idrætsforeninger hensigtsmæssigt kan udvikle anerkendende kulturer, med udgangspunkt i en aktionsforskningsproces udviklet ud fra erfaringerne i dette projekt.

References

- Abrams, D., & Hogg, M. A. (1988). Comments on the motivational status of self-esteem in social identity and intergroup discrimination. *European journal of social psychology*, 18(4), 317-334.
- Adams, G. R., & Marshall, S. K. (1996). A developmental social psychology of identity: Understanding the person-in-context. *Journal of adolescence*, 19(5), 429-442.
- Adler, P. A., & Adler, P. (1987). The past and the future of ethnography. *Journal of Contemporary Ethnography*, 16(1), 4-24.
- Anheier, H. K., & Salamon, L. M. (1999). Volunteering in cross-national perspective: Initial comparisons. *Law and Contemp. Probs.*, 62, 43.
- Albinus, L. (2006). Tolerancens problem: Den vanskelige balance. et diskussionsfelt mellem derrida og habermas. *Religionsvidenskabeligt Tidsskrift*, (48)
- Andersen, S. A. (2007). Kritisk realisme som perspektiv i socialt arbejde. *Social Skriftserie Den*,
- Anderson, J. H., & Honneth, A. (2005). Autonomy, vulnerability, recognition, and justice.
- Andrus, C. (2010). Using appreciative inquiry to build organizational capacity to learn, risk and grow. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 30, 63.
- Antoft, R., Jacobsen, M. H., & Knudsen, L. B. (2010). Den poetiske fantasi—om forholdet mellem sociologi og fiktion. *Den poetiske Fantasi—Om forholdet mellem sociologi og fiktion* () Aalborg Universitetsforlag.
- Archer, M., Bhaskar, R., Collier, A., Lawson, T., & Norrie, A. (2013). *Critical realism: Essential readings* Routledge.
- Ball-Rokeach, S. J. (1973). Values and violence: A test of the subculture of violence thesis. *American Sociological Review*, , 736-749.
- Bandura, A. (1994). *Self-efficacy* Wiley Online Library.
- Bandura, A., & Cervone, D. (1986). Differential engagement of self-reactive influences in cognitive motivation. *Organizational behavior and human decision processes*, 38(1), 92-113.
- Barrett, Frank. Transforming collective identity through appreciative inquiry, Erhvervspsykologi summit 2005 Vol. 3, nr. 1 (2005) S.38–54
- Barret, F. J., & Cooperrider, D. L. (1990). Generative metaphor intervention: A new behavioral approach for working with systems divided by conflict and caught in defensive perception. *Journal of Applied Behavioral Science*, 26(2), 219-239.
- Barrett, F. J., & Fry, R. E. (2005). *Appreciative inquiry: A positive approach to building cooperative capacity*. Chagrin Falls, OH: Taos Institute Publications.
- Baumeister, R. F., Heatherton, T. F., & Tice, D. M. (1993). When ego threats lead to self-regulation failure: Negative consequences of high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 64(1), 141.
- Belbin, M. (2004). Belbin team roles. *Belbin Home Page*. Retrieved April, 16, 2004.
- Bendle, M. F. (2002). The crisis of 'identity' in high modernity. *The British journal of sociology*, 53(1), 1-18.
- Bhaskar, R. (1997). On the ontological status of ideas. *Journal for the Theory of Social Behaviour*, 27(2-3), 139-147.
- Boje, T. P., Fridberg, T., & Ibsen, B. (2006). Den frivillige sektor i danmark. *Omfang Og Betydning*,
- Bourdieu, P. (1988). *Homo academicus* Stanford University Press.

- Brannick, T., & Coghlan, D. (2007). In defense of being “native”: The case for insider academic research. *Organizational Research Methods, 10*(1), 59-74.
- Brannigan, A., & Zwerman, W. (2001). The real “hawthorne effect”. *Society, 38*(2), 55-60.
- Brewer, M. B. (1991). The social self: On being the same and different at the same time. *Personality and social psychology bulletin, 17*(5), 475-482.
- Brinkmann, S. (2008). *Identitet-Udfordringer i forbrugersamfundet*. Klim.
- Brinkmann, S., & Tanggaard, L. (2010). *Kvalitative metoder: En grundbog* Hans Reitzels Forlag.
- Brubaker, R., & Cooper, F. (2000). Beyond “identity”. *Theory and society, 29*(1), 1-47.
- Bruner, J. (2004). Life as narrative. *Social Research: An International Quarterly, 71*(3), 691-710.
- Bushe, G. R. (2001). Meaning making in teams: Appreciative inquiry with pre-identity and post-identity groups. *Appreciative Inquiry and Organizational Transformation: Reports from the Field, , 39-63*.
- CAPAGAIN, C. P., & Ojha, G. P. (2008). Appreciative inquiry for enhancing individual and organization capacity. *Revista de cercetare si interventie sociala, 20, 7*.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2009). *Doing action research in your own organization* Sage Publications.
- Coghlan, D., & Brannick, T. (2014). *Doing action research in your own organization* Sage.
- Combs, A. W. (1962). Perceiving, behaving, becoming: A new focus for education.
- Cooperrider, D. L., & Srivastva, S. (1987). Appreciative inquiry in organizational life. *Research in Organizational Change and Development, 1*(1), 129-169.
- Crocker, J., & Park, L. E. (2004). The costly pursuit of self-esteem. *Psychological Bulletin, 130*(3), 392.
- de Jong, M., Kamsteeg, F., & Ybema, S. (2013). Ethnographic strategies for making the familiar strange: Struggling with ‘distance’and ‘immersion’among moroccan-dutch students. *Journal of Business Anthropology, 2*(2), 168-186.
- de Man, P. (1994). Ironibegrebet. *Passage-Tidsskrift for Litteratur Og Kritik, 9*(17)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2008). Self-determination theory: A macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology/Psychologie Canadienne, 49*(3), 182.
- DIF, politisk program 2015-2020.
- DGI værdigrundlag, www.dgi.dk
- Dupuis, M., Bloom, G. A., & Loughhead, T. M. (2006). Team captains' perceptions of athlete leadership. *Journal of Sport Behavior, 29*(1), 60.
- Eggs, S., & Slade, D. (2005). *Analysing casual conversation* Equinox Publishing Ltd.
- Eisner, E. W. (1991). *The enlightened eye: Qualitative inquiry and the enhancement of educational practice* Teachers College Press.
- Elmholt, C. (2006). AI – en ny form for blød disciplinering. I: *Erhvervspsykologi*, Vol. 4, nr. 3.
- Engeström, Y. (2001). Expansive learning at work: Toward an activity theoretical reconceptualization. *Journal of Education and Work, 14*(1), 133-156.
- Erikson, E. H. (1956). The problem of ego identity. *Journal of the American Psychoanalytic Association, 4*(1), 56-121.
- Fearon, J. D. (1999). What is identity (as we now use the word). *Unpublished manuscript, Stanford University, Stanford, Calif.*

- Ferreira, M. R., Proença, T., & Proença, J. F. (2012). Motivations which influence volunteers' satisfaction. In *10th International Conference of the International Society for Third Sector Research*. 10th International Conference of the International Society for Third Sector Research.
- Fester, M. (2016). Forening i forandring?—En undersøgelse af idrætsforeninger i Danmark (Sports clubs in change?—A study of leisure-time sports clubs in Denmark).
- Fibiger, M. Q. (2000). Det forudsigeliges uforudsigelighed. *Religionsvidenskabeligt Tidsskrift*, (37)
- Fischer, A. H., & Roseman, I. J. (2007). Beat them or ban them: The characteristics and social functions of anger and contempt. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93(1), 103.
- Flood, R. L. (2010). The relationship of 'systems thinking' to action research. *Systemic Practice and Action Research*, 23(4), 269-284.
- Flyvbjerg, B. (2010). Fem misforståelser om casestudiet (Five Misunderstandings about Case-Study Research).
- Foucault, M. (1982). The subject and power. *Critical Inquiry*, 8(4), 777-795.
- Fradkin, A. J., Gabbe, B. J., & Cameron, P. A. (2006). Does warming up prevent injury in sport?: The evidence from randomised controlled trials? *Journal of Science and Medicine in Sport*, 9(3), 214-220.
- Fradkin, A. J., Zazryn, T. R., & Smoliga, J. M. (2010). Effects of warming-up on physical performance: A systematic review with meta-analysis. *Journal of Strength and Conditioning Research / National Strength & Conditioning Association*, 24(1), 140-148. doi:10.1519/JSC.0b013e3181c643a0 [doi]
- Frandsen, F., Halkier, H., & Johansen, W. (2002). *Netværk System Academic*.
- Fraser, N., & Honneth, A. (2003). *Redistribution or recognition?: a political-philosophical exchange*. Verso.
- Fredens, L. (2015). Når coaching swinger. *Coaching Psykologi—the Danish Journal of Coaching Psychology*, 4(1), 21.
- Fridberg, T., & Henriksen, L. S. (Eds.). (2014). *Udviklingen i frivilligt arbejde 2004-2012*. SFI-Det Nationale Forskningscenter for Velfærd.
- Gleerup, J. (2001). Modernitet og innovation. *Play and Playgrounds*.
- Goffman, E. (2009). *Stigma: Notes on the management of spoiled identity* Simon and Schuster.
- Goffman, E. (1955). On face-work: An analysis of ritual elements in social interaction. *Psychiatry*, 18(3), 213-231.
- Gorinski, R., & Ferguson, P. (1997). (Ex) changing experiences of insider research', NZARE conference. auckland, new zealand.
- Griffin, L. J. (1993). Narrative, event-structure analysis, and causal interpretation in historical sociology. *American Journal of Sociology*, , 1094-1133.
- Gudykunst, W. B., & Shapiro, R. B. (1997). Communication in everyday interpersonal and intergroup encounters. *International Journal of Intercultural Relations*, 20(1), 19-45.
- Hacking, I. (1995). The looping effects of human kinds. *Causal Cognition: A Multidisciplinary Debate*, , 351-394.
- Hacking, I. (2004). Between michel foucault and erving goffman: Between discourse in the abstract and face-to-face interaction. *Economy and Society*, 33(3), 277-302.
- Hagedorn-Rasmussen, P., Jagd, S., & Rendtorff, J. D. (2006). Fra værdiledelse til værdier i arbejdslivet. *København, Landsorganisationen i Danmark*,

- Halkier, B. (2011). Methodological practicalities in analytical generalization. *Qualitative Inquiry*, 17(9), 787-797.
- Harter, S., & Jackson, B. K. (1993). Young adolescents' perceptions of the link between low self-worth and depressed affect. *The Journal of Early Adolescence*, 13(4), 383-407.
- Hassan, I. (2003). Beyond postmodernism. *Angelaki: Journal of Theoretical Humanities*, 8(1), 3-11.
- Heidegren, C. (2010). *Anerkendelse* Samfundslitteratur.
- Henriksen, L. S. (2012). Tillid—et spørgsmål om moral? *Dansk Sociologi*, 22(2), 47-63.
- Hermann, S. 2009. Dagbladet information
- Holte, H. H., Gjerberg, E., & Johansen, M. (2010). Effekt av organisasjonsutviklingsverktøyet appreciative inquiry.
- Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse* Hans Reitzel.
- Honneth, A. (2006). Kampen om anerkendelse. *Hans Reitzels Forlag*,
- Hornstrup, C., Tomm, K., & Johansen, T. (2009). Kunsten at stille de mest effektfulde spørgsmål i rette tid.
- Høyrup, S., & Pedersen, K. (2005). Refleksion. I brøbecher. *Helle & Mulbjerg, Ulla (Red.)*,
- Husserl, E. (2012). *Ideas: General introduction to pure phenomenology* Routledge.
- Ibsen, B. (2012). Frivilligt arbejde i idræt.
- Ikäheimo, H., & Laitinen, A. (2007). Analyzing recognition: Identification, acknowledgement and recognitive attitudes towards persons. *Recognition and Power*, , 33-57.
- Johansson, C. (1999). Narrativ forskning: Biografisk perspektiv på berättelser.
- Jordan, C. H., Spencer, S. J., Zanna, M. P., Hoshino-Browne, E., & Correll, J. (2003). Secure and defensive high self-esteem. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85(5), 969.
- Kernis, M. H., & Paradise, A. W. (2002). 15: Distinguishing between secure and fragile forms of high self-esteem. *Handbook of Self-Determination Research*, 339.
- Kirkegaard, K., Gottlieb, P., Fester, M., Gøtzsche, S. (2014). Badminton sportens medlemspotentialer – profilen på den succesfulde badmintonklub. DIF.
- Kompier, M. A. (2006). New systems of work organization and workers' health. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 421-430.
- Kovacs, G., Spens, K., Aastrup, J., & Halldórsson, Á. (2008). Epistemological role of case studies in logistics: A critical realist perspective. *International Journal of Physical Distribution & Logistics Management*, 38(10), 746-763.
- Kristiansen, S., & Krogstrup, H. K. (1999). *Deltagende observation: Introduktion til en samfundsvidenskabelig metode* Hans Reitzel.
- Krøjgaard, P. (2001). Økologisk validitet og eksperimentel spædbarnsforskning. *Psyke & Logos*, 22(2), 27.
- Kvale, S., & Brinkmann, S. (2009). *Interview: Introduktion til et håndværk* Hans Reitzel.
- Kvale, S. (1997). InterView. 1. udgave, 13. oplag. *Hans Reitzels Forlag: København*,
- Labov, W. (1997). Some further steps in narrative analysis. *Journal of Narrative and Life History*, 7, 395-415.
- Lambird, K. H., & Mann, T. (2006). When do ego threats lead to self-regulation failure? negative consequences of defensive high self-esteem. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(9), 1177-1187.
- Laub, T. B., Analyseinstitut, I., & Pedersen, A. (2012). *Fremtidens frivillige: Foreningsliv i idrætten* Idrættens Analyseinstitut.

- Law, R. Y., & Herbert, R. D. (2007). Warm-up reduces delayed-onset muscle soreness but cool-down does not: A randomised controlled trial. *Australian Journal of Physiotherapy*, 53(2), 91-95.
- Leary, M. R., Tambor, E. S., Terdal, S. K., & Downs, D. L. (1995). Self-esteem as an interpersonal monitor: The sociometer hypothesis. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(3), 518.
- Light, J. C., Binger, C., Agate, T. L., & Ramsay, K. N. (1999). Teaching partner-focused questions to individuals who use augmentative and alternative communication to enhance their communicative competence. *Journal of Speech, Language, and Hearing Research*, 42(1), 241-255.
- Liu, N., & Carless, D. (2006). Peer feedback: The learning element of peer assessment. *Teaching in Higher Education*, 11(3), 279-290.
- Lundberg, A. (2010). Kritisk-utopisk aktionsforskning. *Möjligheter Och Gränser*, , 115.
- Lustig, P., & Ringland, G. (2010). The role of appreciative inquiry in meeting the challenges of the next decade. *Revista de cercetare si interventie sociala*, 30, 77.
- Lyubomirsky, S., Tkach, C., & DiMatteo, M. R. (2006). What are the differences between happiness and self-esteem. *Social Indicators Research*, 78(3), 363-404.
- Maltz, D. N., & Borker, R. A. (1982). A cultural approach to male-female miscommunication. *A cultural approach to interpersonal communication: Essential readings* (pp. 168-185) Wiley Malden, MA.
- Martineau, W., Meer, N., & Thompson, S. (2012). Theory and practice in the politics of recognition and misrecognition. *Res Publica*, 18(1), 1-9.
- Mathiesen, A., & Willig, R., Pierre Bourdieu og Axel Honneth: Sociologisk og socialfilosofisk kritik af den anerkendte orden. *Dansk Sociologi* nr. 4, 2005
- Maturana, H., & Varela, F. (1987). Kundskabens træ. *Den Menneskelige Erkendelses Biologiske Rødder*,
- Mead, G. H. (1913). The social self. *The Journal of Philosophy, Psychology and Scientific Methods*, 10(14), 374-380.
- Meier, S., & Stutzer, A. (2008). Is volunteering rewarding in itself?. *Economica*, 75(297), 39-59.
- Mezirow, J. (1990). How critical reflection triggers transformative learning. *Fostering Critical Reflection in Adulthood*, , 1-20.
- Midtby Jensen, B., Daugaard, P., Krambeck, C., Olsen, B., Bendtsen, J., & Holmstrup, M. (2015). *Bk7-Videnskabsteori*,
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1994). *Qualitative data analysis: An expanded sourcebook* sage.
- Nielsen, H. K. (2001). *Kritisk teori og samtidsanalyse* Århus Universitetsforlag.
- Nyman, V. (2015). From the first encounter to management of childbirth-an insider action research in a labour ward world.
- Olsen, H. (2001). Kvalitative analysestrategier og kvalitetssikring. *Nyhedsbrev (Nov.2001)*, *Århus: Center for Kvalitativ Metodeudvikling*,
- Parkkari, J., Kujala, U. M., & Kannus, P. (2001). Is it possible to prevent sports injuries? *Sports Medicine*, 31(14), 985-995.
- Pedersen, E. O. (2009). Skitser til en teori om tillid, socialitet og moral. *Res Cogitans*, 6, 62-98.
- Pedersen, I. K. (2006). Bagom talentbegrebet. en sociologisk analyse af forudsætninger for den excellente sportspræsentation. *Dansk Sociologi*, 10(1), 7-19.
- Pedersen, I. L. (1998). Sprog og køn. *NyS, Nydanske Sprogstudier*, 24(24), 9-40.

- Petersen, A., & Willig, R. (2001). Fra anomi til anerkendelse—om den øgede fokusering på depressioner og stigningen i forbruget af antidepressiva. *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 2(3), 55-72.
- Pilgaard, M. (2008). *Danskernes motions-og sportsvaner 2007: nøgletal og tendenser*. København: Idrættens analyseinstitut.
- Polkinghorne, D. E. (1991). Narrative and self-concept. *Journal of Narrative and Life History*, 1(2-3), 135-153.
- Poulsen, A. (2010). Ungdommen i udviklingspsykologien. *Psyke & Logos*, 31(1), 19.
- Prieur, A. (2002). Objektivisering og refleksivitet—om pierre bourdieus perspektiv på design og interview. *Liv, Fortælling, Tekst. Strejftog i Kvalitativ Sociologi*. Aalborg: Aalborg Universitetsforlag.
- Qvortrup, L. (1999). Informationssamfundet: Det hyperkomplekse samfund. In *Netts@ mfunn*.
- Raalskov, J. (2012). Hvad karakteriserer et talent? *Ledelse & Erhvervsøkonomi*, 77(1), 55-67.
- Rachlin, H. (2007). In what sense are addicts irrational? *Drug and Alcohol Dependence*, 90, S92-S99.
- Ragans, V. (2012). *Anvendt videnskabsteori Samfundslitteratur*.
- Rasmussen, P. V., Universitet, S., Kommune, K., & Fritidsforvaltningen, K. (2008). *Foreninger og integration* Center for Forskning i Idræt, Sundhed og Civilsamfund.
- Ravitch, S. M., & Wirth, K. (2007). Developing a pedagogy of opportunity for students and their teachers navigations and negotiations in insider action research. *Action Research*, 5(1), 75-91.
- Ricoeur, P. (1991). Life in quest of narrative. *On Paul Ricoeur: Narrative and Interpretation*, , 20-33.
- Roald, T., & Køppe, S. (2008). Generalisering i kvalitative metoder. *Psyke & Logos*, 29(1), 14.
- Roth, J., Shani, A. B. R., & Leary, M. M. (2007). Insider action research facing the challenges of new capability development within a biopharma company. *Action Research*, 5(1), 41-60.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American psychologist*, 55(1), 68.
- Scheibel, A., Reggelsen, B., Jensen, B. H., Nielsen, D., Brøbecher, H., Sørensen, I. M., . . . Nissen, L. K. (2010). *Klinisk vejledning og pædagogisk kompetence* Munksgaard Danmark.
- Schein, E. H. (1994). *Organisationskultur og ledelse* Valmuen.
- Schibbye, A. L. (2005). Relationer. *Et Dialektisk Perspektiv På Eksistentiel Og Psykodynamisk*,
- Scott, D., & Bhaskar, R. (2015). *Roy bhaskar: A theory of education* Springer.
- Smith, C. P. (2000). Content analysis and narrative analysis. *Handbook of Research Methods in Social and Personality Psychology*, , 313-335.
- Sonne-Ragans, V. (2012). *Anvendt videnskabsteori Samfundslitteratur*.
- Stelter, R. (2002). Introduktion. *Coaching* () Dansk Psykologisk Forlag.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. (2000). Identity theory and social identity theory. *Social psychology quarterly*, 224-237.
- Stewart, I. B., & Sleivert, G. G. (1998). The effect of warm-up intensity on range of motion and anaerobic performance. *Journal of Orthopaedic & Sports Physical Therapy*, 27(2), 154-161.
- Søholm, T, M, 2006, Ledelsesbaseret coaching. Børsens forlag
- Søholm, T. M. (2007). *Lederen som teamcoach*. Lindhardt og Ringhof.
- Sørensen, A. (2012). Kritisk teori. *Videnskabsteori. København: Hans Reitzel*, , 245-287.
- Sørensen, M. K., & Andersen, R. B. (2008). Kritisk analyse af Appreciative Inquiry: Når Virkeligheden Gør Modstand. *Erhvervspsykologi*, 6(2).
- Taylor, C. (1971). Interpretation and the sciences of man. *The review of metaphysics*, 3-51.

- Taylor, C. (1995). The dialogical self. *Rethinking knowledge: Reflections across the disciplines*, 57-66.
- Thagaard, T. (2004). *Systematik og indlevelse: En indføring i kvalitativ metode* Akademisk forlag.
- Theilgaard, A. (2003). Den kreative hjerne. *Psyke & Logos*, 24(1), 9.
- Thyssen, O. (2007). *Værdiledelse*. Gyldendal A/S.
- Todorov, T. (2001). *Life in common: An essay in general anthropology* U of Nebraska Press.
- Tofteng, D., & Husted, M. (2010). Teatret i arbejdslivsforskningen. *Tidsskrift for Arbejdsliv*, 12(1), 22-34.
- Tomm, K. (1988). Interventive interviewing: Part III. intending to ask lineal, circular, strategic, or reflexive questions? *Family Process*, 27(1), 1-15.
- Tomm, K. (1992). Interviewet som intervention, III del: Er hensigten at stille lineære, cirkulære, strategiske eller reflektive spørgsmål? *Forum*, 4 3-13.
- Triantafyllou, P. (2005). Metodologiske problemstillinger i michel foucaults genealogiske magt-og frihedsanalytik: Ti bud.
- Tsai, J. L., Ying, Y. W., & Lee, P. A. (2001). Cultural predictors of self-esteem: A study of Chinese American female and male young adults. *Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology*, 7(3), 284.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological bulletin*, 63(6), 384.
- Turner, J., & Paris, S. G. (1995). How literacy tasks influence children's motivation for literacy. *The Reading Teacher*, 48(8), 662-673.
- Von Bertalanffy, L. (1972). The history and status of general systems theory. *Academy of Management Journal*, 15(4), 407-426.
- Voswinkel, S. (2012). 'Recognition' and 'interest': A multidimensional concept in the sociology of work. *Distinktion: Scandinavian Journal of Social Theory*, 13(1), 21-41.
- Wacquant, L. (2004). Following pierre bourdieu into the field. *Ethnography*, 5(4), 387-414.
- Warde, A. (1994). Consumption, identity-formation and uncertainty. *Sociology*, 28(4), 877-898.
- Wellgraf, S. (2013). Facing contempt: Dealing with exclusion among berlin hauptschüler. *Ethnography*, , 1466138113480574.
- Wenger, E. (2004). *Praksisfællesskaber*, Hans Reitzels forlag. København K.
- White, H. (1973). Interpretation in history. *New Literary History*, 4(2), 281-314.
- Whitmore, J. (2010). *Coaching for performance: growing human potential and purpose: the principles and practice of coaching and leadership*. Nicholas brealey publishing.
- Wickström, G., & Bendix, T. (2000). The "Hawthorne effect"—what did the original Hawthorne studies actually show?. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 363-367.
- Willig, R. (2003). Axel honneth. behovet for anerkendelse en tekstsamling. *Hans Reitzels Forlag*,
- Willig, R., & Honneth, A. (2003). *Behovet for anerkendelse* Hans Reitzel.
- Woods, K., Bishop, P., & Jones, E. (2007). Warm-up and stretching in the prevention of muscular injury. *Sports Medicine*, 37(12), 1089-1099.
- Yuki, M., Sato, K., Takemura, K., & Oishi, S. (2013). Social ecology moderates the association between self-esteem and happiness. *Journal of Experimental Social Psychology*, 49(4), 741-746.
- Østerlund, K. (2010). Tennis i Danmark – en medlemsundersøgelse i Dansk Tennis Forbund

ISSN (online): 2246-1302
ISBN (online): 978-87-7210-060-9

AALBORG UNIVERSITETSFORLAG